

Thomas Huber berät Männer Kind, Küche und/oder Karriere



Von Thomas Huber-Winter

Von gut qualifizierten Frauen ist of zu hören, dass sie sich vor die Wahl zwischen beruflicher Karriere oder Kind gestellt sehen. Mal angenommen, eine solche Entscheidung sei heutzutage unausweichlich – sehen wir Männer uns ebenso vor diese Wahl gestellt? «Die Karriere erfordert einen Einsatz an Zeit und Energie, der für das Privatleben wenig übrig lässt.» – «Von Kaderleuten wird verlangt, dass sie weit über die Normalarbeitszeit hinaus der Firma zur Verfügung stehen.» – «Überstunden sind beim Kader inbegriffen, sie werden nicht separat ausgewiesen oder gar kompensiert.» So und ähnlich tönt es von Männerseite, wenn es um berufliche Karriere und Erwerbsarbeitszeit geht.

Gleichzeitig sind die Ansprüche von und an Eltern bzw. von Paaren, die sich Gedanken um die Familiengründung machen, bezüglich der Betreuung ihrer Kinder gewachsen: «Wenn wir schon ein Kind in die Welt stellen, wollen wir uns auch selber darum kümmern und Zeit für seine Betreuung haben.» Fremdbetreuung eines Kindes wird zwar heute allgemein besser akzeptiert, aber als Ergänzung, nicht als Ersatz der Betreuung durch die Eltern.

Lieber ganz verzichten?

Viele Frauen entscheiden sich heute eher für die eigene berufliche Karriere als für ein Kind, sofern sich nicht beides miteinander vereinbaren lässt. Ihre karrierebewussten Männer können sich somit nicht darauf verlassen, dass ihre Partnerin sowieso Kinder will und dann schon zum Nachwuchs schaut. Wer als Mann einen starken Kinderwunsch verspürt, muss sich dieselben Fragen stellen wie seine Partnerin: «Soll ich zu Gunsten von Hausarbeit und Kinderbetreuung mein Erwerbsarbeitspensum reduzieren und damit meine Karriere riskieren? Oder bleibe

ich lieber ganz bewusst kinderlos?» Der Blick auf die sinkende Geburtenrate zeigt deutlich, dass sich immer mehr Paare gegen die Familiengründung entscheiden. Präziser gesagt: Immer mehr Frauen verzichten darauf, eine eigene Familie zu gründen und ihre Partner nehmen das «stillschweigend» hin.

Heute kann jeder Mann wissen, dass es riskant ist, alles auf die Karte «berufliche Karriere» zu setzen. Ein Erfolg versprechender Karrierestart garantiert keinen erfolgreichen Verlauf. Kommen Karriereknick und private Beziehungskrise zusammen, erscheint manch einem plötzlich alles sinnlos, die Situation kann eskalieren und sogar lebensbedrohlich werden.

Engagierte Väter

Doch wo bleibt der Einsatz der Männer für «gelebtes Vatersein»? Wer nicht weiss, was er verliert, wird auch nicht darum kämpfen. So muss beispielsweise ein Bewusstsein für den möglichen Stellenwert des Vaterseins in einem Männerleben vorhanden sein, um sich für die Elternschaft einzusetzen. Engagierte und erfahrene Väter benennen diesen Stellenwert: Sie stellen sich dem Abenteuer der umfassenden Herausforderung durch das Kind – als ganzer Mensch, nicht nur intellektuell. Sie lernen, die eigenen Interessen hinter diejenigen Schwächerer zurückzustellen, um gemeinsam Ziele erreichen zu können. Sie lernen mit der eigenen Ohnmacht umzugehen, wenn z.B. das Kind nicht zu schreien aufhören will. Sie erleben völlig überraschende Einsichten und Blickwinkel, die ein Kind vermitteln kann. Und nicht zuletzt entdecken sie dank der Kinder ein völlig anderes Zeitgefühl wieder, das sich der streng bemessenen Erwachsenenzeit subversiv entgegenstellt. In all dem stecken für sie unverzichtbare Sinn- und Glückserfahrungen. Ähnliches können Männer z.B. auch in der Betreuung von pflegebe-

Thomas Huber-Winter ist Berater bei der Fachstelle UND. Er hat kein Patentrezept, plädiert aber für eine aktive Auseinandersetzung der Männer mit der Vereinbarkeitsfrage von Karriere- und Kinderwunsch.

dürftigen Eltern oder behinderten, erwachsenen Familienangehörigen erleben und erfahren. Und selbstverständlich gilt das Gesagte nicht nur für eigene, «leibliche» Kinder.

Es führt kein Weg daran vorbei: Auch wir Männer müssen unsere Lebensziele und die damit verbundenen Wertvorstellungen überprüfen, wenn wir unser Leben selber in die Hand nehmen und aktiv gestalten wollen! Hinter der Frage «Kind oder Karriere» stecken weiter gehende Fragen:

- Wie viele Opfer ist mir der berufliche Erfolg wert?
- Welchen Stellenwert haben Kinder in meinem Leben?
- Was macht für mich das Leben überhaupt lebenswert?
- Wiegt die berufliche Anerkennung den freiwilligen Verzicht auf eine eigene Familie auch im Rückblick, nach meiner Pensionierung, auf?
- Wiegt die Erfahrung des eigenen Vaterseins im «Alters-Rückblick» den Verlust möglicher Karriereschritte auf? Das sind Fragen, die jeder Mann für sich selber beantworten muss, in der Hoffnung, dass er seine Entscheidung auch im Rückblick nicht bereuen wird.

Karriere-Kompetenzen

Doch ist die Wahl zwischen Kind oder Karriere denn wirklich so zwingend? Eine Entscheidung «entweder Kind oder Karriere» erscheint vor allem dann unausweichlich, wenn die Situation «hier und heute» zu eng betrachtet bzw. als statisch angesehen wird.

Etliche Väter, die ihre Erwerbsarbeit zu Gunsten ihres Engagements in der Familie reduziert haben, stellen im Rückblick fest, dass ihre berufliche Karriere trotzdem – oder sogar gerade deswegen – eine Fortsetzung gefunden hat. Im Zeitpunkt ihrer damaligen Entscheidung war diese Entwicklung allerdings meist nicht vorhersehbar... Vatersein ist eine wesentliche Lebenserfahrung, ein unberechenbares Aben-

teuer, eine Herausforderung ohne Grenzen – das Gleiche kann für die berufliche Karriere gelten. Beide Lebensbereiche und Erfahrungswelten können einander gegenseitig bereichern und befruchten.

Im Bewusstsein der eigenen Kompetenzen in der Erwerbsarbeit können beispielsweise die Krisen, wenn die Kinder die Betreuungskompetenzen des Vaters radikal in Frage stellen, besser bewältigt werden. Umgekehrt sind Schlüsselkompetenzen wie Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Verantwortungsbewusstsein und Einfühlungsvermögen, die für die erfolgreiche Bewältigung des häuslich-familiären Alltags trainiert werden müssen, entscheidend für die erfolgreiche Bewältigung von Führungsaufgaben.

Durch die Wechselwirkungen verschiedener Aufgaben und Lebensbereiche profitieren nicht nur Arbeitnehmende, sondern auch Arbeitgebende. Neben grösserem Erfahrungsschatz und breiterem Kompetenzen-Portfolio sind auch bessere Stressresistenz, gesündere Lebensweise und starke soziale Verankerung eines engagierten Vaters durchaus Vorteile, die an nachhaltigem Erfolg orientierte Arbeitgebende im Interesse ihres Unternehmens unterstützen.

Thomas Huber-Winter (48) ist seit 20 Jahren teilzeitlich als Berufs- und Laufbahnberater tätig. Seit 2003 berät er mit ca. einem 50-Prozent-Pensum bei der Fachstelle UND Männer, Frauen und Paare in Fragen der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit (ca.50-Prozent-Pensum). Die Hausarbeit und die Betreuung der beiden Kinder (17 und 14) teilte er mit seiner Partnerin (Ergotherapeutin) anfangs halbe-halbe, später entsprechend den unterschiedlichen Erwerbsarbeitspensum. Seine Frau arbeitet heute in einem ca. 90-Prozent-Pensum. Beide sind sowohl angestellt als auch selbständig erwerbstätig. Die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen berät neben Privatpersonen v.a. Unternehmen, Verwaltungen, Bildungsinstitutionen und Verbände. Mehr unter www.und-online.ch
Kontakt th.huber-winter@und-online.ch

Sowohl als auch

Kinder brauchen die beruhigende Gewissheit, dass immer ein Mensch ihres Vertrauens da ist - quasi auf Abruf – wenn mal was schief läuft (weh getan, Windel voll, Hunger und Durst, ein Albtraum etc.) oder wenn sie einfach den Kontakt suchen. Viele Arbeitgebende scheinen dieselbe beruhigende Gewissheit der Präsenz ihrer Kaderleute zu benötigen – wenn auch das, was schief laufen könnte, etwas anders gelagert ist. Sie glauben beharrlich, dass Dauer-Präsenz ihrer Kadermitarbeitenden das Erreichen der Unternehmensziele garantiere und legen sich quer gegen neue Arbeitszeit- und Organisationsmodelle, obwohl deren Umsetzbarkeit mittlerweile gut erprobt ist.

Das Modell TopSharing (siehe www.topsharing.ch) zeigt funktionierende Möglichkeiten, wie Führungsverantwortung im Unternehmen zum Vorteil aller geteilt werden kann. Solche Führungs-Modelle sind ein gutes Trainingsfeld für neue Herausforderungen, denen sich Unternehmen und Verwaltungen zunehmend stellen müssen. Wer sich für das «sowohl als auch» anstatt das «entweder oder» entscheidet, bezieht am Besten gleich den Einsatz für familiengerechte Arbeitsbedingungen als Bestandteil der eigenen beruflichen Karriereplanung mit ein...