

## **“Männer sollten mehr Mut und Kreativität zeigen”**

***Die Beratungsstelle “und...” fördert die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Sie bietet Privatpersonen, Unternehmen und Bildungsinstitutionen Beratung und praktische Hilfe an, wenn Familien- und Berufsarbeit fairer auf Mann und Frau verteilt werden soll. Daniel Huber (38) ist Stellenleiter bei „und...“.***

Mit Daniel Huber sprach Manuela von Ah

*Immer mehr Frauen bleiben auch mit Kindern – zumindest teilzeitlich –erwerbstätig. Trotzdem übernehmen sie weiterhin einen Grossteil der unbezahlten Hausarbeit. Wie bringen Frauen ihre Partner dazu, vermehrt einen Putzlappen in die Hand zu nehmen?*

Es gibt kein Patentrezept, jeder Fall ist anders. Grundsätzlich wird aber viel zuwenig darüber gesprochen, wie die Arbeit punkto Haushalt und Kinderbetreuung aufgeteilt werden könnte. Insbesondere Paare, die ihr erstes Kind erhalten, sind gut beraten, schon vor der Geburt auszuhandeln, wer was übernimmt. Hat sich die Verteilung nämlich einmal eingespielt, braucht jede Veränderung wieder Energie.

*Wie viele Paare finden denn überhaupt eine partnerschaftliche Rollenteilung in Beruf und Familie erstrebenswert?*

Immer mehr. Aber es geht uns nicht darum, ein bestimmtes Modell – zum Beispiel halbe-halbe – zu propagieren, sondern die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass ein Paar ohne Diskriminierung zwischen verschiedensten Varianten auswählen kann.

*Wie sollen Paare, die die traditionelle Rollenteilung aufbrechen wollen, konkret vorgehen?*

Sie sollten erst einmal ihren Standort bestimmen, und einander ihre Wünsche und Vorstellungen bezüglich Berufs- und

Familienarbeit darlegen. Dazu gibt es mittlerweile einiges an Literatur, Werkmappen und Kursen. Dem Arbeitgeber gegenüber - und das betrifft immer noch hauptsächlich die Männer – muss Initiative gezeigt werden. Es sollen konkrete Vorschläge erarbeitet werden, wie etwa eine Reduktion der 100-Prozent-Stelle auf 80 oder 60 Prozent aussehen könnte. Dazu braucht es in erster Linie Kreativität und Mut.

*Sind es denn immer die Männer, die sich einer gerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit gegenüber verweigern?*

Die Männer verdrängen die Thematik sicher mehr und sind in diesem Bereich grundsätzlich träger. Wenn sie erkennen, unter welcher Doppel- und Dreifachbelastung ihre Partnerinnen stehen, ist die Aussicht auf dieselbe Bürde für sie natürlich wenig erstrebenswert.

*Und die Frauen?*

Frauen sind oft genauso verhaftet in alten Rollenbildern. Zum Beispiel tun sich viele Wiedereinsteigerinnen schwer damit, von ihrer häuslichen Belastung abzugeben. Und häufig wagen sie es nicht, das Problem der Doppelbelastung überhaupt anzusprechen: Denn in der Thematisierung kann tatsächlich Sprengstoff liegen, der die Partnerschaft bedroht.

*Hausarbeit zahlt sich weder finanziell aus, noch schmeichelt es dem Prestige. Welchen Gewinn würde es denn für die Männer bedeuten, bei der unbezahlten Arbeit mitzuziehen?*

Es geht zunächst gar nicht um einen Gewinn, sondern einfach um Fairness. Aber Vorteile, die sich allmählich ergeben, sind mehr Zufriedenheit in der Partnerschaft, soziale Kompetenzen und vor allem eine intensivere Beziehung zu den Kindern.

*Laut Medien gibt es einen Trend, dass sich selbst gut qualifizierte Frauen wieder vermehrt zu glücklichen „Nur-Müttern“ bekennen. Haben sie genug von der Doppelbelastung?*

Dieser Trend ist wohl eher herbeigere-det. Wir auf der Beratungsstelle erleben das anders: Immer mehr Frauen und Männer suchen nach Lösungen, um Familie und Beruf gemeinsam unter einen, respektive unter zwei Hüte zu bringen. Viele Paare sind ausserdem auf ein Zweiteinkommen angewiesen, können es sich also gar nicht leisten, dass einer zu Hause bleibt.

Problematisch an diesem angeblichen Trend ist die Botschaft, die dieser in sich trägt: Die Frauen bleiben jetzt wieder daheim, also können Unternehmen und Behörden sich zurücklehnen, anstatt die notwendigen flankierenden Massnahmen wie Lohngleichheit, Mutter- und Vaterschaftsurlaub, Krippenplätze usw. voranzutreiben.

*Aber der Arbeitgeberverband hat sich doch vor einem Jahr intensiv dafür eingesetzt, dass die Unternehmen familienfreundlicher werden?*

Ja. Aber Wunschvorstellung und Realität klaffen noch immer weit auseinander. In vielen Firmen sitzen Männer an der Spitze und viele haben das Gefühl, bei ihnen sei punkto Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon alles in Butter. Wenn wir aber genauer hinschauen, sind insbesondere Lohn-gleichheit, Fairness bei der Rekrutierung und bei der Weiterbildung noch in weiter Ferne. Das Gleichstellungsgesetz ist zwar ein wichtiger Meilenstein, aber die reale Gleichstellung ist noch lange nicht erreicht.

*Die Beratungsstelle „und...“ ist ein Pionierprojekt. Sie bietet Privatpersonen, die Familien- und Berufsarbeit fairer auf Mann und Frau verteilen wollen, Beratung und praktische Hilfe an. Eine persönliche Kon-sultation für Einzelpersonen und Paare bei „und...“ dauert im Durchschnitt 1 ½ Stun-*

*den. Die Ersberatung ist kostenlos (telefonische Gespräche sind immer unentgeltlich). Weitere Beratungen können nach Absprache vereinbart werden. Ein eigens entwickelter Kriterienkatalog hilft auch Unter-nehmen, Verwaltungen und Bildungs-institutionen, ihre Organisation bezüg-lich Familienfreundlichkeit zu durch-leuchten.*