

**Datum:** Dienstag, 24. Juni 2003  
**Publikation:** Liechtensteiner Vaterland  
**Ressort:** Liechtenstein

---

## **Auf dem Weg zur «Work Life Balance»**

Fachtagung in Vaduz: «Familie und Beruf - gemeinsam gefordert - gemeinsam bewältigen»

**Ohne das Zutun aller Beteiligten wird sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht verwirklichen lassen. Doch die gesellschaftlichen Veränderungen lassen es offensichtlich nicht zu, dass dem Thema ausgewichen wird, obwohl oder gerade weil damit weit reichende Konsequenzen verbunden sind.**

VON MATTHIAS HASSLER

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezeichnete Regierungschef Otmar Hasler in seiner Begrüssungsansprache als «das Thema der Zukunft». Nicht nur die Arbeitswelt werde sich verändern, sondern auch das Familienleben und damit die Gesellschaft. Diese Veränderungen würden gezwungenermassen auch die bestehenden Rollenbilder von Männern und Frauen beeinflussen, die wiederum auch mit der Erziehung von Kindern verknüpft seien. Da bereits einige gesellschaftliche Veränderungen eingetreten sind, z. B. dass der Anteil von Frauen in beruflichen Weiterbildungsinstitutionen zunimmt, könne die am Montag abgehaltene Fachtagung zum Thema Familie und Beruf ein Schritt zur Bewusstseinsbildung sein, so Hasler. Er wies auch darauf hin, dass der Staat und die Gesetze nicht alles regeln könnten und deshalb insbesondere die Gesellschaft gefordert sei, um den Veränderungen in Familien- und Berufsleben gerecht zu werden. Als Grundlage für die positive Bewältigung des anstehenden oder bereits eingetretenen gesellschaftlichen Wandels nannte Otmar Hasler das partnerschaftliche Zusammenleben aller Beteiligten.

### **«Hotel Mama» hat ausgedient**

Auf die Veränderungen in der Familien- und Berufswelt ging in der Folge Herrad Schenk ein. Die Sozialpsychologin und Schriftstellerin aus Freiburg im Breisgau wies eingangs auf die starke Wechselwirkung zwischen Familie und Beruf hin: «Immer wenn sich die Arbeitswelt verändert hat, veränderte sich auch die Familienform.» So habe in der vorindustriellen Gesellschaft zwar eine gewisse Arbeitsteilung nach Geschlecht bestanden, allerdings habe die Familie gemeinsam für den Lebensunterhalt oder die Erziehung der Kinder gesorgt. Abgelöst wurde diese Familienform im Zuge der Industrialisierung: Der Vater war der Ernährer, dessen Verantwortung für die Kindererziehung schrumpfte, während die Mutter eine zentrale Rolle in Erziehung und Haushalt zukam - das «Hotel Mama» war geboren. «Auch heute noch wird die vermeintlich ideale Familienform gelebt, in der der Vater der Ernährer ist und die Mutter die Erzieherin. Das muss sich ändern», sagte Herrad Schenk.

Ändern deshalb, weil die Voraussetzungen für diese Familienformen nicht mehr gegeben sind: Die Ehen halten nicht mehr ein Leben lang, und die klassische Kleinfamilie schwindet. Immer häufiger treten anderen Formen wie z. B. die so genannten «Patch-workfamilien» auf, in denen Männer und Frauen mit Kindern aus vormaligen Beziehungen zusammenleben. Dieser soziale Wandel nimmt laut Herrad Schenk unaufhaltsam zu. Auch im Berufsleben wird es zunehmend zu «Patchworkbiografien» kommen. In Zukunft werden 40 bis 50 Prozent der Erwerbstätigen in so genannten «ungesicherten Berufen» arbeiten und die Unternehmen vermehrt flexible Arbeitszeitmodelle einführen. Bereits heute sei eine starke Tendenz zu Teilzeit- oder Minijobs oder befristeten Stellen festzustellen, was insbesondere junge Menschen attraktiv empfinden würden, so Schenk. Zudem gehe der Trend weg von lebenslangen Anstellungen hin zu Laufbahnen mit mehrfachen Wechsel zwischen Ausbildung und Beruf. Und wie bewältigen Erwerbstätige und Arbeitgeber die Anforderungen nach mehr Flexibilität betreffend Beruf und auch Familie? Laut Herrad Schenk sind verschiedene Modelle denkbar: Kurze Arbeitsunterbrechungen, um sich der Familie zu widmen; Teilzeitarbeit des Mannes oder der Frau; oder reduzierte Erwerbstätigkeit beider Elternteile, was aber zusätzliche Kinderbetreuung notwendig macht. Als «ideales Modell» betrachtet Schenk den Fall, wenn die Frau oder der Mann in der Lage sind, allein das Mindesteinkommen zu verdienen und sich um die Kinder kümmern zu können. Dies erfordere aber flexible Strukturen auf allen Ebenen, so Schenk.

### **Bedürfnisse und Belastungen**

Gemäss Daniel Huber, Mitglied der Geschäftsleitung der Fachstelle «UND - Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» in Zürich, wollen gemäss einer Umfrage unter jungen Erwerbstätigen über 50 Prozent eine so genannte «Work Life Balance» erreichen, also Familie und Beruf möglichst gut unter einen Hut bringen. In der Umfrage gaben über 50 Prozent der Führungskräfte an, lieber Teilzeit arbeiten zu wollen, und sie die Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau für das Modell der Zukunft halten. Obwohl es in der Realität nach wie vor anders aussieht, wären laut Huber die Vorteile einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung vielfältig: Männer und Frauen hätten die Chance, sich in **Beruf und Familie** zu verwirklichen, könnten sich Lust und Last der jeweiligen Arbeitsbereiche teilen, die Kinder würden so wohl Mutter wie Vater fürsorglich erleben etc. Auch die Unternehmen würden profitieren, denn Mitarbeiter mit einer guten Balance zwischen Familie und Beruf sind gemäss Daniel Huber motivierter und engagierter. Aber solange Frauen die unbezahlte Familienarbeit fast

alleine verrichten und dafür berufliche Nachteile in Kauf nehmen müssen, Männer, die aktiveren Väter sein und mehr Familienarbeit übernehmen wollen, vor den gleichen Problemen stehen, die Wirtschaft und die Gesellschaft dem Arbeitsbereich Familie kaum Rechnung tragen, «ist die Chancengleichheit in weiter Ferne», so Huber.

### **Vorbildliche Unternehmen**

Verschiedene Unternehmen haben die Zeichen der Zeit erkannt und bieten den Angestellten verschiedene Arbeitsmodelle, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Dazu gehört unter anderem die Swarovski AG in Triesen, die ihren Mitarbeitern diverse Arbeitszeitmodelle, Wiedereinstiegshilfen und anderes anbietet. Auch bei der Credit Suisse Group wurde ein so genanntes «Diversity Management» aufgebaut, das die Förderung der Chancengleichheit zum Ziel hat. Die stellvertretende Leiterin dieses Bereichs, Cinzia De Martin Bär, verwies unter anderem auf die Vorteile der «Work Life Balance», die mit flexiblen Arbeitszeitsmodellen, Lohngleichheit oder höherem Frauenanteil in leitenden Funktionen erreicht wurden: Gesteigertes Teamwork, verstärkte Kreativität der Mitarbeiter, mehr Höchstleistungen und weniger Burn-Outs, höhere Mitarbeiter-Zufriedenheit und stärkeres Engagement der Angestellten. «Wir wollen pro-aktiv handeln und eine attraktive Arbeitgeberin sein», so Cinzia De Martin Bär. Dieses Ziel könne aber nur erreicht werden, wenn agiert werde, bevor die gesellschaftlichen Veränderungen ein Unternehmen zum Handeln zwingen würden.