

Was für erwerbstätige Mütter Alltag ist, soll vermehrt auch für Väter möglich werden: Die Kombination von Erwerbs- und Familienarbeit. Und zwar möglichst stresslos. Denn zufriedene Väter sind die besseren Mitarbeiter.

## Projekt «Hallo Pa!»

# Zufriedene Väter leisten mehr

«Ein Arbeitsumfeld, das auf die Bedürfnisse der erwerbstätigen Väter und Mütter Rücksicht nimmt, zahlt sich für Mitarbeiter wie Unternehmen aus», sagt Willi Rusterholz, Verwaltungsratsdelegierter der Metron AG, Brugg, einem Architektur- und Planungsunternehmen mit 125 Mitarbeitenden. Seit zehn Jahren verfolgt die Metron AG eine konsequent familienfreundliche Mitarbeiterpolitik. So gibt es Teilzeitarbeit in sämtlichen Funktionen – bis hin zur Geschäftsleitung. Flexible Arbeitszeiten, weit über die kantonalen Kinderzulagen hinausgehende Zahlungen, spezielle Boni für alleinerziehende Elternteile sowie nebst dem Mutterschaftsurlaub (vier Monate bezahlt, acht unbezahlt) auch einen Vaterschaftsurlaub (fünf Tage bezahlt, acht Monate unbezahlt). Zwar kosten diese Massnahmen das Unternehmen einiges (höhere Infrastrukturkosten für Teilzeitarbeitsstellen, Verwaltungsaufwand, direkte finanzielle Leistungen), unter dem Strich geht die Rechnung aber auf.

Für ihn ist klar: Die Investitionen in das familienfreundliche Arbeitsumfeld kommen zurück; durch motivierte Mitarbeitende, weniger Fluktuation, weniger Krankheitsausfälle und die höhere Produktivität und Arbeitsqualität von zufriedenen Mitarbeitenden.

## Ungelöste Konflikte machen krank

Stress verursacht Kosten in Milliardenhöhe. Das belegen – im umgekehrten Sinn – auch Zahlen des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco). Laut einer im Jahr 2000 vorgelegten Studie zum Thema «Arbeit und Gesundheit» fühlt sich mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen manchmal gestresst, ein guter weites Viertel fühlt sich oft und sehr gestresst.

Diese Belastung ist vor allem von zwei Faktoren abhängig: dem Stress am Arbeitsplatz selbst (58,1 Prozent) und dem Stress, das Arbeits- und Privatleben unter einen Hut zu bringen (36,4 Prozent). Die Kosten davon sind enorm: Der Arbeitsstress verursacht in der Schweiz laut seco-Studie volkswirtschaftliche Kosten von 4,2 Milliarden Franken pro Jahr, knapp 2,5 Milliarden davon sind Folge von Fehlzeiten und Produktionsausfall. Das heisst: Die ungelöste Konkurrenz von Privat- und Arbeitsleben macht die Mitarbeiter krank und belastet die Unternehmenskasse.

## Viele Männer möchten Teilzeit arbeiten

Wenig erstaunlich deshalb, dass immer mehr Leute Teilzeit arbeiten möchten, um einen besseren Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben zu erhalten – auch Männer. Mit der traditionellen Rollenverteilung von Mann und Frau rutschten die arbeitstätigen Frauen automatisch in die Doppelrolle Mutter/Teilzeiterwerbstätige. Mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen arbeitet heute Teilzeit. Anders bei den Männern: Bei ihnen arbeitet nur jeder Zehnte Teilzeit – das sind rund 200 000 Arbeitnehmer. Weitere 300 000 Männer möchten ihre Vollpensen reduzieren, wie eine Umfrage des Bundesamtes für Statistik ergeben hat. Doch genau wegen der traditionellen Rollenverteilung – gesellschaftlich definieren sich die Männer vor allem über Arbeit und Karriere – getrauen sich viele Männer nicht, entsprechende Wünsche beim Arbeitgeber vorzubringen. «Anders als die Frauen haben Männer grössere Angst davor, in der Arbeitswelt an Status zu verlieren, wenn sie die Familie stärker gewichten – obwohl sie das eigentlich möchten», sagt René Setz von der Radix Gesund-



heitsförderung Bern. Das Resultat: Männer sind gestresst, unzufrieden, krankheitsanfälliger. Das müsste nicht sein, denn manchmal brauche es gar nicht viel, um dem Bedürfnis der Väter nach mehr Familie gerecht zu werden, sagt Setz. Je nach Situation kann es schon viel bringen, wenn ein Vater mindestens zweimal pro Woche rechtzeitig zum Nachtessen am Familientisch zu Hause ist, oder wenn er einmal pro Woche einen Teil der Arbeit zu Hause erledigen kann.

## Sensibilisierung für Väter und Arbeitgeber

Hier setzt das Projekt «Hallo Pa! – Väter im Spannungsfeld von Familie und Beruf» ein. Seit Anfang Jahr bieten Fachleute im Projekt «Hallo Pa!» Weiterbildungen und Workshops für Väter, Personalverantwortliche und Arbeitgeber an, um diese für die Problematik des Mannes zwischen Arbeit und Familie zu sensibilisieren. Männer lernen dabei wahrzunehmen, wo sie in ihrer Doppelrolle Vater/Arbeitstätiger in einem Spannungsfeld stehen, welche Lösungen es gibt und wie sie ihre individuelle Situation ändern können. Die Konzentration liegt bei den Vätern, weil Frauen den Umgang mit ihrer Doppelrolle als Mutter und Arbeitstätige seit Generationen gelernt haben, für Väter das aber oft Neuland bedeutet.

## Wettbewerbsvorteil Image

Aber auch Unternehmen bzw. die Arbeitgeber sind angesprochen: Ihnen will das «Hallo Pa!»-Team die Vorteile und den Gewinn für ein Unternehmen durch flexible, familienfreundliche Arbeitsmodelle aufzeigen. Unterstützung erhalten sie dabei durch Willi Rusterholz von der Metron AG: «Familienfreundliche Modelle bringen Vorteile für Mitarbeiter und Unternehmen.» Dieselbe Meinung vertritt auch Beatrix Thoma, Personalleiterin und Mitglied der Geschäftsleitung der Thurgauer Rinco Ultrasonics AG. Das Produktionsunternehmen von Ultraschall-Hochleistungsgeräten wurde kürzlich als «familienfreundlichster Betrieb» im Kanton Thurgau ausgezeichnet. Rinco Ultrasonics bietet den Mitarbeitern ebenfalls flexible

Arbeitszeiten an, die jedes Jahr mit dem Stundenplan der Kinder abgestimmt werden können. «Zudem helfen wir bei der Organisation der Kinderbetreuung», sagt Thoma. Weitere Massnahmen sind kurz vor der Einführung oder geplant. Dies alles führt intern zu einer grösseren Mitarbeiterzufriedenheit und extern zu einem positiven Image als gutes, faires und soziales Unternehmen.

Für René Setz von der Radix Gesundheitsstiftung ist diese Einsicht der Arbeitgeber, dass Väter und Mütter, die ihre Erwerbs- und Familienarbeit stresslos verbinden können, letztlich die besseren, treuen, engagierten und leistungsfähigeren Mitarbeiter sind, von grösster Wichtigkeit. Soll das Erwerbs- und Familienleben von Männern ausgeglichener werden, braucht es klare Signale der Arbeitgeber, dass sie das begrüssen. Seitens der Väter braucht es den Mut, den Karriere-Zug allenfalls etwas zu verlangsamen. Was nicht immer einfach ist: Wenn ein Mann sich für die stärkere Gewichtung der Familie entscheidet und die Arbeit nicht mehr konsequent über die Familie stellt, braucht es erfahrungsgemäss ein halbes Jahr bis neun Monate, um sich auf die neue Situation einzustellen. Erst dann realisieren Väter, was sie durch das Plus an Familienleben gewinnen.

## Langsame gesellschaftliche Veränderung

Der Trend zeigt, dass das Bedürfnis nach einem besseren Ausgleich zwischen Privatleben, Familie und Beruf (work-life-balance) steigt. Doch wie alle solchen gesellschaftlichen Veränderungen, braucht es Zeit, bis sich die Strukturen den neuen Bedürfnissen angepasst haben. Wer sich als Unternehmer jetzt schon darauf einstellt, erhält einen Vorsprung. Zukunftsorientierte Unternehmen merken schon heute, dass sie mit einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld spannende und gute Leute bekommen. Denn, wer es gelernt hat, seine eigenen Bedürfnisse, jene der Familie und jene des Arbeitgebers möglichst ideal miteinander zu verbinden, bringt wichtige Managerqualitäten mit und weiss, was es heisst, auf drei Hochzeiten gleichzeitig zu tanzen – und trotzdem die Übersicht zu behalten. ■



Jürg Born

Projektleiter «Hallo Pa!»  
Supervision/Coaching/Projektberatung  
c/o pro juventute Bern  
Schläflistrasse 6, 3000 Bern 25  
Tel. 031 331 45 77  
born.muensingen@bluewin.ch  
www.hallopa.ch

Dominik Hertach  
Freischaffender Journalist