



Mutige Männer gefragt

Teilzeitarbeit



Daniel Huber
d.huber@und-online.ch
30.12.2006

Teilzeitarbeit bei Männern ist noch immer selten. Nicht, dass der Wunsch nach neuen Arbeitsmodellen nicht da wäre. Beteiligte gehen das Thema aber zögerlich an.

Für immer mehr Männer ist Teilzeiterwerbstätigkeit eine Möglichkeit, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Ein gesetzlicher Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades besteht in der Schweiz – im Gegensatz zu Deutschland – allerdings nicht. Wenn ein Betrieb nicht von selbst aktiv wird, liegt es an den Arbeitnehmenden, sich für Teilzeitstellen einzusetzen und die Vorgesetzten davon zu überzeugen, dass sich daraus für beide Seiten Vorteile ergeben. Dabei ist ein gut geplantes, zielgerichtetes Vorgehen von grossem Nutzen.

Studien und Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass Männer zwar eine wichtigere Rolle in der Pflege, Betreuung und Erziehung von Kindern übernehmen möchten, dass sie sich dafür aber bei den Arbeitgebenden nur sehr zögerlich einsetzen und selten ein Teilzeitpensum einfordern. Teilzeiterwerbstätigkeit bietet grundsätzlich eine gute Chance, die Lebensbereiche Familie und Beruf besser aufeinander abzustimmen und damit die bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern neu zu verteilen. Sie bedeutet eine Abkehr vom «Alles-oder-Nichts-Prinzip». Ein Teilzeitmodell ist insbesondere für Kaderpersonen geeignet, weil es auf dieser Stufe auch finanziell gut tragbar ist.

Männer müssen aufgrund ihrer Lebensumstände mehr persönliche und gesellschaftliche Hindernisse überwinden, bis sie sich für eine Teilzeit-Arbeitsform entscheiden können. Es fehlen ihnen Vorbilder von Männern, von Vätern, die ganz selbstverständlich und unspektakulär in beiden Lebensbereichen – Beruf und Familie – tätig sind. Es lohnt sich, wenn viele Männer, insbesondere (angehende) Väter, die Herausforderung neuer Lebensmodelle mutig annehmen. Wichtig ist dabei, den eigenen Standort zu bestimmen, seine Wünsche und Vorstellungen betreffend Teilzeiterwerbstätigkeit zu formulieren und sich nicht auf Antrieb von ungünstigen Rahmenbedingungen abschrecken zu lassen.

Austausch und Unterstützung

Es braucht ein zielgerichtetes Vorgehen. Dazu gehören der Austausch und das Gespräch mit Arbeitskollegen und -kolleginnen, das Sammeln von Praxisbeispielen und bestehenden Möglichkeiten. Gibt es im Betrieb, in anderen Unternehmen, im Freundeskreis bereits Modelle, die auf die eigene Situation übertragen werden könnten? Vielleicht zeichnet sich sogar eine gemeinsame Lösung mit weiteren interessierten Kollegen und Kolleginnen ab und die Neuorganisation des Aufgabenfeldes kann auf Team-Ebene gelöst werden. Als Führungsperson, die ein Teilzeitpensum anstrebt, ist es wichtig, auch das Gespräch mit den Untergebenen zu suchen. Wie stellen sie sich dazu? Wie stark sind sie von einem solchen Vorhaben tangiert? Was haben Sie für Bedenken, wo sehen sie Schwierigkeiten, wo Chancen? Was können oder möchten Sie zum Gelingen beitragen? Die Akzeptanz von Kolleginnen und Kollegen sowie von untergebenen Mitarbeitenden sind von grosser Bedeutung. Bei fehlender Akzeptanz besteht die Gefahr, Probleme, die immer entstehen können, dem neuen Arbeitszeitmodell anzulasten.

Überzeugend auftreten

Daneben braucht es aber vor allem das Wohlwollen und die Zustimmung der vorgesetzten Person. Eine gute Vorbereitung auf das Gespräch mit der vorgesetzten Person ist unerlässlich. Hierzu können folgende Fragen hilfreich sein:

- Wie kann ich mein Anliegen begründen und attraktive Lösungsansätze einbringen bzw. was habe ich anzubieten?
- Wie schätze ich die Reaktion der vorgesetzten Person ein? Wie reagiere ich darauf?
- Was könnten mögliche Ablehnungsgründe sein und wie sind diese zu entkräften?

Im Gespräch soll das Begehren und die Motivation bezüglich Privatleben und bezüglich Funktion und Aufgaben im Betrieb offen und mit Überzeugung vorgetragen werden. Es soll über betriebliche Anforderungen gesprochen und es sollen Lösungen angestrebt werden, welche sowohl das betriebliche als auch das persönliche Interesse abdecken. Dabei dürfen Argumente, respektive Vorteile, die sich für den Betrieb ergeben können, nicht fehlen. Das heisst, mit Interessen, Bedürfnissen und Lösungsideen ins Gespräch gehen, nicht mit fertigen Positionen. Es ist sinnvoll, sich bereits vorgängig an das Gespräch einen Rahmen für akzeptable Kompromisse zu überlegen, für den Fall einer Ablehnung des Begehrens. Zeichnet sich nicht auf Anhieb eine Lösung ab, kann der Vorschlag, eine Probezeit oder ein Pilotmodell zu lancieren, hilfreich sein.

Umfassend Bilanz ziehen

Auch die Voraussetzungen – die neu geschaffen werden müssen – und die Folgen einer neuen Regelung, sollen Inhalt dieses Gesprächs sein. Dabei sind u.a. folgende Punkte zu beachten:

- Die neuen Rahmenbedingungen (z.B. fixe Arbeitstage, Präsenzzeiten) sind schriftlich festzuhalten.
- Die Funktionsbeschreibung (Stellenbeschreibung, Pflichtenheft) muss angepasst und die interne Aufgabenregelung überarbeitet werden.
- Das Team und evtl. weitere Kreise müssen über das neue Erwerbsspensum und die Präsenzzeiten informiert werden.
- Die Stellvertretung muss (neu) geregelt, der Informationsfluss sichergestellt bleiben. Evtl. müssen dazu neue Regelungen geschaffen werden.
- Der Arbeitsplatz soll bei reduzierter Präsenz optimal genutzt werden können.

Nach einem Jahr wird gemeinsam eine erste Bilanz gezogen: Was hat sich bewährt, was kann verbessert werden? Je nach Funktion und Aufgabe ist zu überprüfen, ob das

Anspruchsniveau und die Qualität der zugewiesenen Arbeiten gleich geblieben ist oder sich verändert hat (z.B. die Zuteilung von interessanten Projekten), ob der Zugang zu Informationen weiterhin gewährleistet ist oder sich verschlechtert hat, ob der Arbeitsumfang den neuen Stellenprozenten entsprochen hat? Ein gut geplantes, zielgerichtetes Vorgehen kann helfen, dass von Vorgesetzten oftmals befürchtete Probleme wie z.B. Ansprechbarkeit, Teilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten etc. sich lösen lassen und nicht zu grösseren Problemen führen.

Daniel Huber ist Geschäftsführer der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen (d.huber@und-online.ch, www.und-online.ch)