

Flexible Arbeitszeiten ermöglichen mehr Freiräume

Marco Longhitano, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Center for Space and Habitability (CSH) sowie am Astronomischen Institut (AIUB) und Martin Zabe-Kühn, Grants Advisor bei Euresearch, erzählen, wie sie als Väter Beruf und Familie vereinbaren und mit welchen Herausforderungen sie dabei konfrontiert sind.

Sie haben beide den Workshop für Väter zum Thema Vereinbarkeit besucht, den die „Fachstelle UND“ an der Uni Bern durchgeführt hat. Wie hat sich Ihr Berufsleben durch das Vatersein verändert?

ML: Bei mir hat sich verändert, dass ich mehr Zeit mit der Familie verbringe und auch verbringen möchte. Ich habe damals, als mein mittlerweile 2 ½ Jahre alter Sohn geboren wurde, noch nicht an der Uni Bern gearbeitet, sondern in Zürich bei einem Beratungsunternehmen. Das Unternehmen ist mir sehr entgegengekommen und ich konnte unkompliziert auf 80% reduzieren. Das habe ich sehr geschätzt. An der Uni Bern arbeite ich nun ebenfalls mit einem 80%-Pensum, da ich aber berufsbegleitend eine Ausbildung absolviere, bin ich praktisch 100% beschäftigt. Gleichzeitig bietet mir meine Arbeitgeberin viele Freiräume und viel Flexibilität, was mir die Vereinbarkeit mit der Familie und mit dem Studium ermöglicht.

MZK: Als das erste Kind geboren wurde, war ich zu 100% als Leiter einer kleinen Forschungsgruppe in Deutschland tätig. Die Situation war zu Beginn nicht einfach, da ich weiter im Beruf arbeiten, mich aber auch um meine kleine Tochter kümmern wollte. Ich geriet schnell an meine Grenzen und hatte fast keine Zeit mehr für meine Erholung. Mein damaliger Arbeitgeber erlaubte mir nicht, mein Pensum zu reduzieren, da dies weder seinem Willen noch den Möglichkeiten entsprach. Deshalb ist meine Frau dann länger beruflich ausgestiegen.

Jetzt sind wir in einer anderen Situation: Meine Frau arbeitet 100% und ist die Hauptverdienerin. Ich arbeite 60% und die Töchter sind nun schon 8 und 11 Jahre alt. Die Bedingungen sind für mich und für unsere Familie nahezu ideal, auch wenn meine Frau und ich durch die herrschenden Rollenbilder, bei denen die Frau die Hauptarbeit in der Familie übernehmen und der Mann voll arbeiten sollte, gesellschaftlich immer wieder unter Druck geraten.

ML: Meine Frau und ich leben im Moment ein klassischeres Modell. Sie arbeitet 50% und übernimmt auch einen grossen Teil der Haus- und Betreuungsarbeit. Unser Sohn besucht während 2 ½ Tagen die Krippe. Das stimmt für uns zurzeit sehr gut. Wir sind beide berufstätig, können uns im Beruf verwirklichen und sozial interagieren.

MZK: Wir können bei der Kinderbetreuung auf ein gut funktionierendes soziales Netz zurückgreifen. Die Kinder besuchen die Tagesschule, werden von Nachbarn oder mir betreut. Ich kann bei Euresearch, auch durch die Unterstützung meiner Vorgesetzten, meine 60% relativ frei auf die Woche verteilen, so dass ich bei der Kinderbetreuung flexibel bin. Ich könnte auch teilweise von zuhause aus arbeiten, aber da ich den sozialen Kontakt im Büro schätze und einen kurzen Arbeitsweg habe, ist dieses Modell für mich im Moment nicht aktuell.

ML: Ich pendle von Basel und mache ab und zu Homeoffice, wenn mein Sohn in der Krippe ist. Im Allgemeinen ziehe ich es vor im Büro zu sein, da mir die Trennung zwischen Privatraum und Arbeitsraum wichtig ist. Abgesehen von Besprechungen, Seminaren und Kolloquien bin ich frei und kann mir die Präsenzzeiten selbst einteilen. Das ist ein Privileg, das ich hier genieße und ich bin mir dessen bewusst.

Ihre Antworten drücken eine hohe Zufriedenheit mit Ihrer momentanen Situation aus. Gibt es auch Herausforderungen und Schwierigkeiten?

ML: Die Flexibilität kann auch eine Herausforderung darstellen. Mit fixen Präsenzzeiten gibt es keinen Diskussionspielraum in der Familie. Die Flexibilität ermöglicht mehr Freiräume, die wir aber auch managen müssen. So braucht es ein kontinuierliches Aushandeln mit der Partnerin, was eine gute Kommunikationskultur verlangt.

MZK: Ich kann dem nur zustimmen. Die Flexibilität ist einerseits sehr hilfreich, andererseits gibt es immer Arbeit, die ich noch zusätzlich erledigen könnte. Diese Freiheit ist ein Aushandeln, auch mit

sich selbst. Schwierig zu organisieren sind längere Abwesenheiten, z.B. Konferenzbesuche, oder manchmal auch externe Termine. Da ist es wichtig Grenzen zu setzen und zu sagen, was machbar ist und was nicht.

ML: Das Verständnis der Arbeitgeberin für Ausnahmesituationen, z.B. wenn das Kind krank ist, ist wichtig. Zusätzlich ist auch eine bewusste Entscheidung seitens der Eltern hilfreich, dass die Familie Priorität hat. So haben die Eltern in Situationen, in denen sie beruflich einmal alles absagen müssen, kein schlechtes Gewissen.

Sie arbeiten beide Teilzeit. Was denken Sie: Warum arbeiten nicht mehr Männer Teilzeit?

ML: Dass wenige Männer Teilzeit arbeiten kann damit zusammen hängen, dass es entweder von ArbeitgeberInnenseite oder von sich selbst aus heisst, „es geht nicht“, z.B. aus finanziellen Gründen. Ich tausche mich mit meinen Freunden, von denen viele Väter sind, über unsere Erfahrungen aus. Und obwohl viele Situationen und Herausforderungen ähnlich sind, findet jede Familie oder eben jeder Vater einen ganz individuellen Weg und individuelle Lösungen, die für ihn und die ganze Familie stimmen. Die verschiedenen Familienmodelle sind nicht besser oder schlechter, wichtig ist, dass für jede Familie die gesamte Konstellation stimmt.

MZK: Da geht die Diskussion schnell ins Politische oder Soziologische: Da das gesellschaftliche Modell schwierig zu ändern ist und eine Situation, die grundsätzlich denkbar wäre, z.B. die Frau arbeitet viel, der Mann bleibt mehr zuhause, schwierig umzusetzen ist, sagen viele Paare, „es ist doch gut so, wie es ist“. Schliesslich bleibt oftmals die Frau zuhause. Sie arrangiert sich mit der bestehenden Situation. Deshalb kommt auch oft das Argument „Frauen wollen gar nicht“. Die Bedingungen sollten sich verbessern, dann verändert sich auch das gesellschaftliche Bild. Dass es schwierig sein kann, andere Modelle auszuprobieren, haben meine Frau und ich selbst erlebt.

Was könnte die Universität als Arbeitgeberin konkret für eine bessere Vereinbarkeit tun? Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

MZK: Die Arbeitgeberin müsste die bestehenden Angebote besser kommunizieren, nicht nur Pflichten sondern auch Rechte, wie z.B. die Anzahl freie Tage bei kranken Kindern. Heute ist das Wissen über die bestehenden Angebote auch bei manchen Vorgesetzten relativ gering.

ML: Für mich sind zwei Elemente wichtig: Freiheiten und Sicherheiten. Zu den Freiheiten gehört eine gewisse Flexibilität, z.B. flexible Arbeitszeiten. Die Flexibilität, die wir beide haben, ist an der Uni Bern nicht generell vorhanden sondern von den Vorgesetzten und den Aufgaben abhängig. Die Förderung von Teilzeitarbeit, z.B. durch Jobsharing, oder die Förderung von Kinderbetreuungsangeboten kann auch zu mehr Flexibilität beitragen.

Sicherheit spielt eine Rolle bei der Entscheidung eine Familie zu gründen. Dabei denke ich an langfristige Perspektiven, gerade auf wissenschaftlichen Stellen im Mittelbau. Heute sind die allermeisten Verträge befristet, auch der von mir und meiner Frau. Diese Befristung schwebt wie ein Damoklesschwert über uns und schafft Unsicherheit und Unruhe. Ich beobachte bei mir und vielen anderen ein Plan-B-Phänomen: Meine Anstellung läuft 3 Jahre und ich stelle mir die Frage, was nachher geschieht. Wegen dieser Unsicherheit habe ich mich auch für die berufsbegleitende Ausbildung entschieden.

Die Wissenschaftskarriere sollte auch für Personen attraktiv sein, die etwas Sicherheit brauchen, eine Familie gründen oder nicht dauernd mobil sein möchten. Ich bezweifle, dass es sich die Universität längerfristig leisten kann, viele gute WissenschaftlerInnen in der Postdoc-Phase zu verlieren. Nicht alle WissenschaftlerInnen streben das Karriereziel Professur an. Deshalb kann die Schaffung von mehr Tenure Track Assistenzprofessuren, die zurzeit propagiert wird, nur ein Teil der Lösung sein.

MZK: Ich bin selber befristet angestellt und denke, dass dies für die Arbeitgeberin längerfristig negativ ist. Die Sicht der Angestellten auf die Arbeitgeberin ist temporär und damit ist oft auch das Engagement kleiner ausserhalb des klar begrenzten Bereichs, in dem sie tätig sind.

Auch Teilzeitarbeit für Frauen und Männer sollte gefördert werden. Durch das Engagement in der Familie können anderes Wissen, Anregungen und Ideen entstehen, die der eigenen Organisation und der Arbeitgeberin zugutekommen.

ML: Der Wiedereinstieg nach einem längeren Unterbruch im Forschungsbereich sollte einfacher werden. Niemand soll Angst haben müssen, dass die Karriere zu Ende ist, wenn er oder sie für eine gewisse Zeit aussteigt.

Kasten

Obwohl die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberuflichem Engagement Frauen wie Männer betrifft, gab es bisher mehrheitlich Angebote für Frauen. Aus diesem Grund legt die Abteilung für Gleichstellung innerhalb des Aktionsplans Gleichstellung 2013-16 einen Fokus auf das Thema Vereinbarkeit bei Männern. Im Sommer hat sie eine Befragung des gesamten männlichen administrativen und technischen Personals zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Familien-/Privatleben durchgeführt, deren Auswertung zurzeit läuft. Mit der „Fachstelle UND“ hat sie im September zudem zum 2. Mal einen Mittagstagsworkshop zur Vereinbarkeit für Väter durchgeführt.