

Männer und Vereinbarkeit an der Universität Bern

Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals an der Universität Bern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben

Zusammenfassung des Forschungsberichts

Im Zuge der Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist die Universität Bern gefordert, ihren Mitarbeiter_innen auf allen Stufen mittels geeigneter Massnahmen eine nachhaltige Balance zwischen Beruf und Familien- respektive Privatleben zu ermöglichen. Wie Beobachtungen aus der Praxis und ein Blick in bestehende Untersuchungen bestätigen, werden Vereinbarkeitsfragen gemeinhin als Frauensache wahrgenommen. Um die Relevanz des Themas für Männer zu untersuchen, wurden deshalb im Juli 2015 mittels einer Online-Befragung die aktuellen Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals der Universität Bern in Bezug auf Vereinbarkeit erhoben und analysiert. Mit diesem Fokus nahm die Studie gleichzeitig eine Personalgruppe der Universität in den Blick, zu welcher generell kaum Wissen vorliegt. Um den Begriff der Vereinbarkeit nicht von vornherein auf Elternschaft einzuschränken, wurden zudem bewusst sowohl Väter als auch Mitarbeiter ohne Kinder zum Thema befragt.

Von den angeschriebenen 685 Mitarbeitern haben 40% den Fragebogen ausgefüllt (276 Mitarbeiter). Diese hohe Rücklaufquote und die rege genutzten offenen Kommentarfelder des Fragebogens weisen auf das Interesse der Befragten am Thema Vereinbarkeit hin.

Die Forschungsergebnisse auf einen Blick

Generelle Zufriedenheit der befragten Personalgruppe mit der Arbeitgeberin

Die befragte Personalgruppe¹ zeigt sich aus quantitativer Perspektive vornehmlich zufrieden mit der Universität Bern als Arbeitgeberin – so bezeichnen sich 74% aller Befragten als eher oder sehr zufrieden. Dennoch weist die Zusammenschau mit den qualitativen Antworten eher auf eine Grundhaltung „Ja ich bin zufrieden, aber...“ hin. Ein Viertel der Befragten bezeichnet sich ausserdem als nur mittelmässig zufrieden bis sehr unzufrieden mit der Arbeitgeberin. Begründet werden diese Angaben mit strukturellen Hindernissen, mangelnder Wertschätzung, Ungleichbehandlung und Unsicherheit aufgrund befristeter Verträge, insbesondere aber mit Personalmangel und hoher Arbeitsbelastung.

Zufriedenheit und Herausforderungen hinsichtlich Vereinbarkeitsfragen

Auch hinsichtlich Vereinbarkeit zeigen sich die Befragten mehrheitlich zufrieden mit ihrer Arbeitgeberin. Die positive Einschätzung der *generellen* Vereinbarkeitsfreundlichkeit der Universität Bern kontrastiert jedoch stark mit der Einschätzung der *persönlichen Situation* in Bezug auf Vereinbarkeit. So sehen sich über zwei Drittel der befragten Mitarbeiter in ihren Bestrebungen, das berufliche Leben mit der Betreuung von Kindern oder allgemein mit ihrem Privatleben in Einklang zu bringen, mit Herausforderungen konfrontiert, besonders wegen hoher und/oder unregelmässiger Arbeitsbelastung oder unerwarteten Betreuungsverpflichtungen. Insgesamt geben über die Hälfte der Befragten an, unter Zeitstress und/oder Erschöpfung zu leiden. Mitarbeiter mit Care-Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) sind davon stärker betroffen als Mitarbeiter ohne solche Verpflichtungen.

-
- ¹ Die untersuchte Personalgruppe ist ausgesprochen heterogen; sie umfasst zum Beispiel Informatiker, Reinigungspersonal, Abteilungsvorsteher, Bibliothekspersonal, Handwerker, Laboranten, Tierpfleger sowie zahlreiche weitere Stellenfunktionen.

„Bin oft erschöpft und habe keine Energie.“

Familienmodelle und Betreuungssettings der Befragten

Von den Umfrageteilnehmern leben 39% mit Kindern in einem Haushalt. Die Betreuungssettings basieren dabei meist auf einem bürgerlichen Familienmodell, in welchem dem Mann die Rolle des Hauptfamilienernährers zugeschrieben wird, während die Verantwortung für die Haushalts- und Betreuungsarbeit mehrheitlich der Frau zukommt (neben Kita und Grosseltern). Zudem bekräftigen die Umfrageresultate das auch gesamtschweizerisch festzustellende Phänomen, dass Männer, die mit Kindern im Haushalt leben, im Gegensatz zu Frauen mit Kindern etwa gleich häufig Vollzeit arbeiten wie Männer ohne Kinder.

Verbreiteter Wunsch nach Pensenreduktion

Die Umfrage hat jedoch ebenfalls ergeben, dass ein auffällig hoher Anteil (39%) der Umfrageteilnehmer Teilzeit arbeitet (ganze Schweiz 16%), auch wenn die meisten davon einen Beschäftigungsgrad von 80% oder mehr aufweisen. Zudem denkt fast ein Drittel der Befragten heute über eine Pensenreduktion nach respektive hat eine solche bereits konkret geplant. Neben altersbedingter Reduktion und dem generellen Wunsch nach mehr Privatzeit spielt dabei der Wunsch nach aktiverer Vaterschaft eine wichtige Rolle. Viele Väter wünschen sich mehr 'Vaterzeit', während Befragte, welche sich bereits heute aktiver an der Kinderbetreuung beteiligen, dies durchgehend positiv erleben. Im Gegensatz dazu fällt auf, dass explizite Äusserungen für das männliche Familienernährermodell vornehmlich von älteren Befragten stammen. Die hier erhobenen Daten deuten demnach in der Zusammenschau auf einen gesellschaftlichen Wertewandel hin zu einer Flexibilisierung von Familienmodellen.

„Das Leben besteht nicht nur aus Arbeit.“

Besonders auffällig sind im Zusammenhang mit der Frage nach Plänen für eine Pensenänderung ausserdem die Aussagen von leitenden Angestellten, dass eine führende Funktion schwer mit Teilzeitarbeit in Einklang zu bringen sei (entsprechend weisen Führungspersonen einen höheren Beschäftigungsgrad auf als Mitarbeiter ohne Führungsaufgabe). Solche Anmerkungen demonstrieren den selbstdisziplinierenden Effekt von gängigen Vorstellungen zu Führungsarbeit, welcher unter anderem auf einen Mangel an alternativen Rollenvorbildern zurückzuführen ist. Zusammenfassend weisen die Umfrageergebnisse zum Thema Arbeitspensum also darauf hin, dass Flexibilität hinsichtlich des Beschäftigungsgrades ein zentrales Instrument einer umfassenden Vereinbarkeitspolitik darstellen muss.

Nutzung von bestehenden Vereinbarkeitsinstrumenten und Veränderungswünsche

Die Vereinbarkeitsinstrumente, welche den Mitarbeitenden heute bereits zu Verfügung stehen – vor allem Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit und (teilweise) Home-Office / Telearbeit – werden rege genutzt und sehr positiv bewertet. Gleichzeitig wird das Fehlen respektive die mangelnde Umsetzung von gewissen Vereinbarkeitsinstrumenten kritisiert. Dazu gehört besonders die inkonsequente Einführung und mangelnde Akzeptanz von Home-Office / Telearbeit, die teilweise mangelnde Möglichkeit zur Pensenreduktion, das Fehlen von Instrumenten zur Bewältigung unerwarteter oder unregelmässiger Betreuungspflichten und der oft als viel zu kurz empfundene Vaterschaftsurlaub. In diesen Bereichen wünschen sich die Umfrageteilnehmer Verbesserungen.

„Beruf und Familie ist kein Frauenthema. Wir sind eine Generation von Menschen, die Beruf und Familie vereinen wollen.“

Die Rolle der Vorgesetzten

Diese Studie bestätigt ausserdem bestehende Forschungen, welche den Vorgesetzten in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik eine zentrale Rolle zuschreibt. Die Befragten erleben die Vereinbarkeitsfreundlichkeit ihres Arbeitsumfeldes als stark abhängig von der Haltung der Vorgesetzten und der von diesen geförderten Arbeitskultur. Persönlich werden die Vorgesetzten hinsichtlich Fragen der Vereinbarkeit zwar mehrheitlich als verständnisvoll erlebt; gleichzeitig geben jedoch fast die Hälfte der Befragten an, dass das Thema von ihren Vorgesetzten wenig oder gar nicht proaktiv angesprochen wird. Zudem sehen sich einige ‚aktive Väter‘ von ihren Vorgesetzten mit geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen und damit verbundenen Vorurteilen konfrontiert. Weiter beklagen zahlreiche Befragte den Mangel an Führungskräften im Job-sharing und das daraus resultierende Fehlen von Rollenvorbildern, welche alternative Familien- und Führungsmodelle vorleben. Die Umfrageresultate verweisen damit auf die Relevanz von in Vereinbarkeitsfragen sensibilisierten Führungspersonen und deren Vorbildrolle.

Handlungsempfehlungen

Die Umfrageresultate zeigen an der Universität Bern einen Handlungsbedarf im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben auf. Basierend auf den Forschungsergebnissen werden folgende Massnahmen besonders empfohlen:

- Förderung einer vereinbarkeitsfreundlichen **Unternehmenskultur** an der Universität Bern. Die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben muss zur Selbstverständlichkeit erklärt und integraler Teil der allgemeinen Arbeitsphilosophie werden. Dabei ist zu beachten, dass Fragen der Vereinbarkeit nicht nur Eltern betreffen.
- Sensibilisierung der Vorgesetzten und Entwicklung einer vereinbarkeitsfreundlichen **Führungskultur** und -praxis, die sich durch Flexibilität und proaktives Ansprechen von Vereinbarkeitsfragen auszeichnet.
- Schaffen von alternativen **Rollenvorbildern** durch Job-sharing auf Führungsebene.
- **Personalausbau** zur Senkung der verbreitet hohen Arbeitsbelastung.
- **Flexibilisierung der zeitlich-räumlichen Arbeitsorganisation**: Einführung von neuen Arbeitsinstrumenten respektive bessere Bekanntmachung bereits bestehender Instrumente:
 - Gezielte Förderung von **Home-Office und Telearbeit**: Proaktive Kommunikation bestehender Regelungen, Erweiterung des Anwendungsbereichs und Verbesserung der Akzeptanz.
 - Gezielte Förderung von **Teilzeitarbeit**.
 - Ausbau des **Vaterschaftsurlaubs** oder Einrichtung von **Elternschaftsurlaub / Elternsplitting**.
- **Top-down Kommunikation** neuer und bestehender Vereinbarkeitsinstrumente durch die Universitätsleitung.
- **Unterstützungsmassnahmen für Personen mit Care-Verpflichtungen**, insbesondere Bereitstellung von Unterstützungsmassnahmen im Falle von unvorhergesehenen Betreuungsverpflichtungen, zum Beispiel im Falle von Krankheit der Kinder.
- Prüfung und Förderung innovativer Vereinbarkeitsinstrumente, besonders **Sabbaticals** und **unbezahlter Urlaub**.
- Spezifische Befragung des **weiblichen administrativen und technischen Personals** an der Universität Bern.
- Auswertung bestehender Daten zum Thema Vereinbarkeit aus bereits erfolgten **Personalbefragungen** und Analyse und Optimierung bestehender Fragebogen hinsichtlich des Themenkomplexes Vereinbarkeit.
- Einrichtung eines umfassenden betriebsinternen sowie komparativen **Gendermonitorings** zur Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen.

Die Studie wurde im Sommer/Herbst 2015 vom Interdisziplinären Zentrum für Gender Studies (IZFG) im Auftrag der Abteilung für Gleichstellung (AfG) erarbeitet.

Der Forschungsbericht kann bestellt werden bei:

Abteilung für die Gleichstellung, Hochschulstrasse 6, 3012 Bern; info@afg.unibe.ch

Download unter: www.gleichstellung.unibe.ch