

## Urheberrechtliche Hinweise zur Nutzung Elektronischer Bachelor-Arbeiten

Die auf dem Dokumentenserver der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern (ZHB) gespeicherten und via Katalog IDS Luzern zugänglichen elektronischen Bachelor-Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit dienen ausschliesslich der wissenschaftlichen und persönlichen Information.

Die öffentlich zugänglichen Dokumente (einschliesslich damit zusammenhängender Daten) sind urheberrechtlich gemäss Urheberrechtsgesetz geschützt. Rechtsinhaber ist in der Regel<sup>1</sup> die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Der Benutzer ist für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich.

Die Nutzungsrechte sind:

- Sie dürfen dieses Werk vervielfältigen, verbreiten, mittels Link darauf verweisen. Nicht erlaubt ist hingegen das öffentlich zugänglich machen, z.B. dass Dritte berechtigt sind, über das Setzen eines Linkes hinaus die Bachelor-Arbeit auf der eigenen Homepage zu veröffentlichen (Online-Publikation).
- Namensnennung: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers bzw. der Autorin/Rechteinhaberin in der von ihm/ihr festgelegten Weise nennen.
- Keine kommerzielle Nutzung. Alle Rechte zur kommerziellen Nutzung liegen bei der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, soweit sie von dieser nicht an den Autor bzw. die Autorin zurück übertragen wurden.
- Keine Bearbeitung. Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

Allfällige abweichende oder zusätzliche Regelungen entnehmen Sie bitte dem urheberrechtlichen Hinweis in der Bachelor-Arbeit selbst. Sowohl die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit als auch die ZHB übernehmen keine Gewähr für Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der publizierten Inhalte. Sie übernehmen keine Haftung für Schäden, welche sich aus der Verwendung der abgerufenen Informationen ergeben. Die Wiedergabe von Namen und Marken sowie die öffentlich zugänglich gemachten Dokumente berechtigen ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen und Marken im Sinne des Wettbewerbs- und Markenrechts als frei zu betrachten sind und von jedermann genutzt werden können.

Luzern, 16. Juni 2010

Hochschule Luzern  
Soziale Arbeit



Dr. Walter Schmid  
Rektor

---

<sup>1</sup> Ausnahmsweise überträgt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit das Urheberrecht an Studierende zurück. In diesem Fall ist der/die Studierende Rechtsinhaber/in.

# **Die Vereinbarkeit von Beruf & Familie –**

---

## eine Querschnittsaufgabe der Sozialen Arbeit

**Bachelor- Arbeit**  
**Hochschule Luzern – Soziale Arbeit**

Annja Lindlar und Annina Spirig

August 2011

**Bachelor- Arbeit**

Ausbildungsgang **Sozialarbeit**

Kurs **VZ SA 2008 - 2011**

Lindlar Annja

Spirig Annina

**Die Vereinbarkeit von Beruf & Familie –  
eine Querschnittsaufgabe der Sozialen Arbeit**

Diese Bachelor- Arbeit wurde eingereicht im August 2011 in 4 Exemplaren zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

---

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

---

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

---

Reg. Nr.:

## Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor- Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor- Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor- Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialarbeiterinnen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2011

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit  
Leitung Bachelor

## **Abstract**

In den letzten Jahrzehnten haben sich die Familienmodelle in der Schweiz wesentlich verändert. Mit dem Wertewandel und der Individualisierung der Gesellschaft ist der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstanden. Das traditionelle Familienmodell entspricht nicht länger den Bedürfnissen von Frauen und Männern, die sowohl einen Beruf praktizieren als auch eine Familie gründen wollen. Die Vereinbarkeit nimmt eine zentrale Funktion ein, um die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und in der Familie verwirklichen zu können. Trotz staatlicher Grundlagen, welche die Vereinbarkeit fördern, stossen Elternpaare auf Hindernisse in der Alltagsrealität. Die konkreten Gründe der Unvereinbarkeit werden in vorliegender Fachliteraturarbeit auf der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene benannt. Ebenso wird die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der Sozialen Arbeit beleuchtet. Eine Problembestimmung, basierend auf dem Wertesystem der Sozialen Arbeit, dient als Grundlage für die Ausarbeitung ihrer Zuständigkeit. Darauf aufbauend wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Querschnittsaufgabe der Sozialen Arbeit definiert. Unter Einbezug wirtschaftlicher Faktoren und gesellschaftlicher Tendenzen prognostizieren die Autorinnen eine zunehmende Relevanz der Vereinbarkeitsthematik für die Soziale Arbeit. Mit konkreten Handlungsmöglichkeiten für die Praxis leistet die Arbeit einen Beitrag zur Bewusstwerdung der Querschnittsaufgabe und dient als Anreiz für Professionelle, weitere innovative Lösungen zu entwickeln.

## Danksagung

Wir danken allen Personen, die zum Gelingen unserer Arbeit beigetragen haben. Simone Villiger, wissenschaftliche Mitarbeiterin der HSLU-SA, danken wir für die fachliche Unterstützung und Klarheit, mit welcher sie uns beim Aufbau der Struktur unterstützt hat. Besonderen Dank sprechen wir den Fachexpertinnen für die vielfältigen Gespräche aus. Elisabeth Häni, Mitarbeiterin der Fachstelle UND, hat uns die Komplexität des Themas aufgezeigt. Katharina Prelicz-Huber, Nationalrätin, Präsidentin des VPOD und Sozialarbeiterin, hat uns die politische Brisanz des Themas verdeutlicht und mit praktischen Beispielen unterlegt. Annette Hug, Mitarbeiterin des VPOD hat uns aufgezeigt, wo aus gewerkschaftlicher Sicht die Probleme in der Vereinbarkeitsthematik liegen. Maria Solèr, Dozentin der HSLU-SA, danken wir für die kompetente Unterstützung bei der Problembetrachtung aus Sicht der Sozialen Arbeit. Petra Benz Bartoletta, Dozentin der HSLU-SA, danken wir für ihre Anmerkungen, welche zu einer kritischen Reflexion über die Gleichstellung im eigenen Berufsstand anregte. Simone Hebeisen Bartlome, Co-Leiterin des wissenschaftlichen Sekretariats der EKFF, danken wir für die Auskünfte über aktuelle Massnahmen auf Bundesebene. Für die differenzierte Sichtung der Arbeit sprechen wir Caroline Spirig und Daniela Köppel, für das Lektorat Verena Tunger unseren Dank aus. Ebenfalls möchten wir und bei unseren Familien und FreundInnen bedanken, die uns in der intensiven Zeit begleitet und unterstützt haben. Abschliessend danken wir uns gegenseitig für die konstruktive, spannende und oft humorvolle Zusammenarbeit.

<b>Vorwort der Schulleitung</b> .....	I
<b>Abstract</b> .....	II
<b>Danksagung</b> .....	III
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	VII
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	VII
<b>I. Einleitung</b> .....	8
1.1 Ausgangslage.....	8
1.2 Motivation der Autorinnen.....	9
1.3 Fragestellung und Zielsetzung.....	10
1.4 Schwerpunkt und Grenzen der Arbeit.....	10
1.5 Berufsrelevanz für die Soziale Arbeit.....	11
1.6 Adressatenschaft.....	12
1.7 Aufbau der Arbeit.....	12
<b>2. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> .....	14
2.1 Die Schlüsselposition der Vereinbarkeit.....	14
2.2 Gleichstellung.....	14
2.3 Vorteile der Vereinbarkeit.....	15
<b>3. Die staatlichen Grundlagen und die Alltagsrealität der Vereinbarkeit</b> .....	17
3.1 Der Rechtsgleichheitsartikel in der Bundesverfassung.....	17
3.1.1 Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.....	18
3.1.2 Das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.....	19
3.2 Die Familienpolitik in der Schweiz.....	20
3.2.1 Eine Definition von Familie.....	20
3.2.2 Die Familienpolitik des Bundes.....	21
3.2.3 Drei aktuelle Initiativen.....	23
3.3 Die Rolle der Gewerkschaften.....	24
3.3.1 Das Ziel der Gewerkschaften.....	24
3.3.2 Die Sicht der Gewerkschaften zum Stand der Vereinbarkeit.....	25
3.4 Die Alltagsrealität der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	25
3.4.1 Die Familienmodelle in der Schweiz.....	26

3.4.2 Die Häufigkeitsverteilung der Modelle .....	28
3.5 Die Erwerbs- und Familienarbeit.....	29
3.5.1 Die Aufteilung der Haus- und Familienarbeit nach Geschlecht.....	30
3.5.2 Die Aufteilung von Erwerbsarbeit und Einkommen nach Geschlecht.....	31
<b>4. Die Ursachen für den Wunsch nach Vereinbarkeit.....</b>	<b>36</b>
4.1 Ein historischer Abriss über die Vereinbarkeitsproblematik.....	36
4.1.1 Von der Industrialisierung zu den Krisen- und Kriegsjahren.....	36
4.1.2 Von den goldenen Fünfzigern zur Bildungsexpansion .....	37
4.1.3 Von 1985 bis zum aktuellen Stand der Vereinbarkeitsdebatte.....	39
4.2 Der gesellschaftliche Wertewandel .....	40
4.2.1 Theorien des Wertewandels .....	40
4.2.2 Die Pluralisierung der Gesellschaft.....	43
4.2.3 Individualisierung und Geschlechterrollen im Wandel .....	44
4.2.4 Die Familie im Umbruch .....	45
<b>5. Die Gründe für die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie.....</b>	<b>47</b>
5.1 Ein Überblick über die Hindernisse .....	47
5.2 Die gesellschaftliche Ebene.....	48
5.2.1 Strukturell behindernde Rahmenbedingungen .....	48
5.2.2 Das Spannungsfeld der Erwerbsarbeit.....	50
5.2.3 Die überlieferten Rollenbilder.....	52
5.3 Die institutionelle Ebene.....	52
5.3.1 Familienorientierte Massnahmen und deren Nutzung.....	53
5.3.2 Schwierigkeiten im Erwerbsleben familienorientierter Männer .....	54
5.3.3 Ungleiche Nutzung der Gleichstellungsmassnahmen.....	55
5.4 Die individuelle Ebene.....	55
5.4.1 Entscheidungsunsicherheiten junger Erwachsener.....	55
5.4.2 Die Traditionalisierung der Rollen nach der Familiengründung.....	57
<b>6. Bisherige Erkenntnisse .....</b>	<b>59</b>
6.1 Eine Zusammenfassung.....	59
6.2 Persönliche Stellungnahme zu einzelnen Aspekten.....	63
6.3 Prognosen.....	65

<b>7. Die Bewertung der Situation aus Sicht der Sozialen Arbeit</b> .....	68
7.1 Das Wertesystem der Sozialen Arbeit.....	68
7.2 Die Beurteilung der Situation.....	70
7.3 Die Vereinbarkeitsproblematik als Querschnittsaufgabe der Sozialen Arbeit.....	70
7.4 Lösungen erfinden, entwickeln und vermitteln.....	71
<b>8. Handlungsvorschläge für die Förderung der Vereinbarkeit</b> .....	73
8.1 Die Handlungsprinzipien der Sozialen Arbeit.....	73
8.2 Eine Handlungsmöglichkeit auf der individuellen Ebene.....	74
8.2.1 Die Sozialisation der Geschlechter.....	75
8.2.2 Ein konkreter Handlungsvorschlag – Die Rollenfindung von Jugendlichen.....	77
8.3 Eine Handlungsmöglichkeit auf der institutionellen Ebene.....	79
8.3.1 Organisationskultur versus Nutzung familienfreundlicher Massnahmen.....	80
8.3.2 Ein konkreter Handlungsvorschlag – Kommunikation von Rollenvorbildern.....	81
8.4 Eine Handlungsmöglichkeit auf der gesellschaftlichen Ebene.....	82
8.4.1 Die Öffentlichkeitsarbeit als Instrument der Sozialen Arbeit.....	82
8.4.2 Ein konkreter Handlungsvorschlag – Aufklärung durch Öffentlichkeitsarbeit.....	83
<b>9. Schlussfolgerungen</b> .....	87
9.1 Fazit.....	87
9.2 Schlussfolgerungen für die berufliche Praxis.....	88
9.3 Abschliessende Gedanken und Ausblick.....	90
<b>Literatur- und Quellenverzeichnis</b> .....	91
<b>Anhang</b> .....	96

Vorliegende Bachelor- Arbeit wurde gemeinsam von den Autorinnen erarbeitet und verfasst.

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Zeitstrahl mit bedeutsamen Meilensteinen	S. 18
Abb. 2	Felder der Familienpolitik	S. 22
Abb. 3	Häufigkeitsverteilung der gelebten Familienmodelle	S. 29
Abb. 4	Durchschnittlicher Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit	S. 31
Abb. 5	Bildungsstand der Wohnbevölkerung nach Altersgruppe	S. 32
Abb. 6	Erwerbssituation von Eltern in Partnerschaft mit jüngstem Kind unter 7 Jahren	S. 32
Abb. 7	Anteil Teilzeiterwerbstätige	S. 33
Abb. 8	Durchschnittslohn nach Altersgruppe	S. 34
Abb. 9	Wertewandel nach Klages	S. 41
Abb. 10	Gründe für die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie für Frau und Mann	S. 48
Abb. 11	Strukturmodell von Sozialisationsbedingungen	S. 76
Abb. 12	Lebensraum- Diagramm	S. 78

## Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft
BVS	Bundesamt für Sozialversicherungen
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EKF	Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
EKFF	Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GIG	Gleichstellungsgesetz
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
VPOD	Verband des Personals Öffentlicher Dienste

## I. Einleitung

### I.1 Ausgangslage

„Mein Mann und ich teilen – und zwar so, wie man es mit einem Schoggistängeli macht: Hälfte, Hälfte“, antwortet die bald zweifache Mutter und Radiomoderatorin Mona Vetsch auf die Frage, wie sie Familie und Beruf unter einen Hut bringt (Stefanie Werner, 2011, S. 25). Mit dem Wunsch die Familie und den Beruf zu vereinbaren, identifizieren sich viele Mütter und Väter. Elternteile wollen ihre Kinder gemeinsam grossziehen und gleichzeitig nicht auf die Erwerbsarbeit verzichten, welcher sie vor der Familiengründung nachgegangen sind. Der Umsetzung des Familienmodells, wie es Mona Vetsch lebt, stehen jedoch für viele Paare Hindernisse auf unterschiedlichen Ebenen im Wege.

Silvia Grossenbacher (2004) erklärt, dass das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis vor kurzem ein Problem war, welches es mehrheitlich privat zu lösen galt. Die als ideal betrachtete bürgerliche Familien- und Geschlechterkonzeption, in der den Frauen die Familienarbeit zugewiesen wird und den Männern die Erwerbsarbeit, funktionierte nie für alle Familien, behielt jedoch lange die Vorherrschaft (S. 30).

Die heutige Situation in der Schweiz ist von einem fundamentalen Wandel der Familienformen geprägt. Dieser machte sich in den späten 1960er Jahren erstmals bemerkbar. Indikatoren dafür sind der Rückgang der Eheschliessungen, die sinkende Geburtenrate, steigende Scheidungsfälle und die steigenden Zahlen alleinerziehender Eltern und erwerbstätiger Mütter (Tobias Bauer, Silvia Strub und Heidi Stutz, 2004, S. 41). Der Wandel der Familienformen beinhaltet auch eine Veränderung der Geschlechterrollen. Seit 1981 ist die Gleichstellung von Mann und Frau ein Grundrecht, welches in der Bundesverfassung verankert ist. Das Bildungsniveau der Frauen ist gestiegen und gleicht sich jenem der Männer an. Gemäss der Homepage des Bundesamts für Statistik [BFS] wird in den nächsten Jahren von Parität zu sprechen sein (2008a, ¶3).

Das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG] (2002) hält fest, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Schlüsselposition innehat, wenn es darum geht, die Gleichstellung der Geschlechter tatsächlich zu verwirklichen (S. III). Das traditionelle Familienmodell, welches auf einer prinzipiellen Trennung von Erwerbsarbeit und Familie beruht, hat für viele Paare ausgedient. Eine Studie von Karin Schwiter (2003) belegt, dass ein knappes Drittel der befragten Schweizer Familien aufgrund der bestehenden institutionellen Rahmenbedingungen nicht die gewünschte Arbeitsteilung verwirklichen kann. Schwiter hebt zum Schluss der Untersuchung dringenden politischen Handlungsbedarf für neue Strategien hervor. Sie macht deutlich, dass künftig eine Suche nach Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unumgänglich sein wird (S. 19).

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen [EKFF] (2011) zeigt auf, dass Väter enge Bindungen zu ihren Kindern aufbauen wollen und sich an der alltäglichen Familienarbeit beteiligen möchten. Sie wollen nicht bloss ‚Freizeitväter‘ sein (S. 7). Allerdings können sie diesen Wunsch aufgrund der realen Arbeitsbedingungen oftmals nicht umsetzen. Laut der Studie „Was Männer wollen!“ (2011) des Departements des Inneren des Kantons St. Gallen wünschen sich neun von zehn Männern eine Arbeitszeitreduktion und sind entsprechend bereit, eine Lohneinbusse in Kauf zu nehmen (S. 4). Jedoch wird befürchtet, dass eine Einkommenseinbusse nicht tragbar für den Privathaushalt ist und dies negative Auswirkungen auf die bevorstehenden Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten haben könnte (S. 13).

Für Frauen und Männer gleichermaßen ergibt sich aufgrund dieser Bedingungen ein Spannungsfeld bei der Familienplanung. Dabei stellen sich folgende Fragen: „Beruf *und* Familie?“, „Beruf *statt* Familie?“, „Beruf *trotz* Familie?“ und „Beruf *oder* Familie?“ (Grossenbacher, 2004, S. 29). Dieses Spannungsfeld spiegelt sich auch auf Bundesebene wieder, wo politische AkteurInnen versuchen neue Gesetze für eine verbesserte Vereinbarkeit durchzusetzen (vgl. Anhang A).

In vorliegender Fachliteraturarbeit wird vermehrt die Begrifflichkeit ‚Vereinbarkeit‘ verwendet, gemeint ist die ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘.

## **1.2 Motivation der Autorinnen**

Heute befinden sich Frauen und Männer in Sachen Bildung und beruflicher Qualifikation auf gleicher Augenhöhe. Trotzdem wird in der Alltagsrealität durch die Lohnungleichheit der Geschlechter und den teilweise vorherrschenden stereotypen Rollenbildern Ungleichheit geschaffen. Paare, welche eine egalitäre Beziehungsform leben, werden spätestens bei der Familiengründung mit Hindernissen konfrontiert, wenn sie Beruf und Familie, auf beiden Schultern lastend, vereinbaren möchten. Dies bestätigt sich sowohl im privaten Umfeld der Autorinnen als auch in der aktuellen politischen Diskussion.

Das Thema ‚Gleichstellung der Geschlechter‘ wurde im Studium an der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit in mehreren Modulkontexten behandelt. Das grundsätzliche Interesse am Thema war für beide Autorinnen der Beweggrund, mit der vorliegenden Fachliteraturarbeit aus Sicht der Sozialen Arbeit einen Beitrag an den aktuellen Gleichstellungsdiskurs zu leisten. Erste Recherchen machten rasch deutlich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Rolle bei der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann spielt. Als zukünftige Sozialarbeiterinnen ist die Motivation gross, herauszuarbeiten, wie die Soziale Arbeit

bei der Entwicklung dieser neuen ‚Elternidentität‘ mitwirken kann.

### **1.3 Fragestellung und Zielsetzung**

Das Thema der Vereinbarkeit ist vielschichtig. Es betrifft AkteurInnen aus unterschiedlichsten Bereichen der Gesellschaft. Sowohl Familien (Eltern und Kinder), Wirtschaft (Unternehmen und Arbeitgebende) wie auch Politik und Recht (Gesetze und Sozialversicherungen) sind von den Auswirkungen der (Un)Vereinbarkeit betroffen.

In der vorliegenden Fachliteraturarbeit findet eine Auseinandersetzung mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Hinblick auf folgende Fragestellungen statt:

- Wie steht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Elternpaaren in der Schweiz?
- Warum ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermehrt ein Bedürfnis von Elternpaaren? Was sind die Gründe für die Unvereinbarkeit?
- Welche Handlungsmöglichkeiten hat die Soziale Arbeit, um Frauen und Männer bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu unterstützen?

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es aufzuzeigen, wie es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Elternpaaren in der Schweiz steht. Weiter wird dargestellt, aufgrund welcher Werte die Soziale Arbeit das Problem der Unvereinbarkeit bewertet. Kern der Arbeit ist die Verdeutlichung dreier Handlungsmöglichkeiten, welche der Sozialen Arbeit im Berufsalltag offen stehen, um Frauen und Männer sowie werdende Mütter und Väter bei der Vereinbarkeit zu unterstützen. Dabei soll aufgezeigt werden, dass das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Querschnittsaufgabe der Sozialen Arbeit ist. Ausserdem soll die Profession auf die Thematik sensibilisiert werden.

### **1.4 Schwerpunkt und Grenzen der Arbeit**

Die verschiedenen Aspekte und Ebenen der Vereinbarkeitsthematik sind breit gefächert und ineinander verwoben. Im Expertinnengespräch mit Frau Elisabeth Häni, Mitarbeiterin der Fachstelle UND (Fachexpertinnengespräch vom 10. Mai 2011) wurde deutlich, dass die Thematik stets von drei Ebenen beeinflusst wird. Es sind dies die individuelle, die institutionelle und die gesellschaftliche Ebene. Unter der individuellen Ebene werden Frauen und Männer verstanden, die Kinder grossziehen und/ oder erwachsene Angehörige betreuen. Zur institutionellen Ebene werden die angrenzenden Systeme, in denen sich Individuen bewegen gezählt, beispielsweise Unternehmen und Schule. Die gesellschaftliche Ebene beschreibt die

Rahmenbedingungen, die unter anderem durch Gesetze gestaltet werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss auf allen drei Ebenen verhandelt werden.

Der Einbezug dieser drei Ebenen bildet einen Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit. Das Gewicht wird auf betroffene Elternpaare gelegt. Dabei beleuchtet die Fachliteraturarbeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Kindern im Allgemeinen. Es wird nicht auf spezifische Problemstellungen eingegangen, wie sie beispielsweise bei Working- Poors zu finden sind. Auch wird die Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege eines kranken Familienangehörigen nicht behandelt. Die Arbeit nimmt keine Stellung zu sozialpolitischen Forderungen oder dem aktuellen politischen Diskurs. Auch liefert sie keine vorgefertigten Lösungen für eine optimale Vereinbarkeit. Ausserdem wird nicht auf die psychologischen Aspekte eingegangen, welche eine (Un)Vereinbarkeit bei Elternpaaren und deren Kindern mit sich bringt.

Vielmehr möchte die vorliegende Arbeit die Komplexität des Themas aufzeigen und die verschiedenen AkteurInnen in diesem Feld benennen. Weiter liegt der Fokus darauf, die Problematik aus Sicht der Sozialen Arbeit zu bewerten und daraus folgend einzelne Handlungsmöglichkeiten für Sozialarbeitende auf den unterschiedlichen Ebenen zu entwickeln.

### **1.5 Berufsrelevanz für die Soziale Arbeit**

Im Berufsfeld der Sozialen Arbeit treffen Fachleute in allen Arbeitsbereichen auf Frauen und Männer mit Familien und somit auf Herausforderungen, welche direkt oder indirekt mit der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Verbindung stehen. Das Thema der Vereinbarkeit wird von der Sozialen Arbeit nicht als Kernthema behandelt, sondern gleicht wegen seiner Omnipräsenz eher einer Querschnittsaufgabe.

Laut Art. 8 Abs. 5 des Berufskodex von Avenir Social (2010) vertreten die Professionellen der Sozialen Arbeit den Grundsatz der Selbstbestimmung. Dieser beinhaltet, dass Menschen in Hinblick auf ihr Wohlbefinden das Recht haben, eigene Entscheidungen zu treffen. Bei der Vereinbarkeitsproblematik wird der Kern des Grundsatzes tangiert. Wie in der Beschreibung der Ausgangslage erwähnt, kann in der Schweiz ein Drittel der Familien die gewünschte Arbeitsteilung nicht verwirklichen.

Laut internationaler Definition fördert die Profession der Sozialen Arbeit sowohl den sozialen Wandel als auch Problemlösungen in zwischenmenschlichen Beziehungen (Art. 7, Abs. 1, Berufskodex). Die Problematik der Unvereinbarkeit betrifft sowohl die gesellschaftliche und die institutionelle als auch die individuelle Ebene. Der Einbezug der drei Ebenen entspricht ebenfalls der Vorstellung von Silvia Staub- Bernasconi, einer Schweizer Sozialarbeitswissenschaftlerin. Für Staub- Bernasconi gehört die Verknüpfung von individuellen Problemen mit einer professionellen Politik des Sozialen zum Kern des beruflichen

Selbstverständnisses in der Sozialen Arbeit. Sie kritisiert, dass sich Organisationen des Sozialwesens kaum für sozialen Wandel engagieren und diejenigen, welche für die „social-policy“ – Programme zuständig sind, es ablehnen für persönliche Hilfe zuständig zu sein (zit. in Maja Heiner, 2006, S. 354). Staub- Bernasconi fordert mit ihrer Kritik, die Probleme auf mehreren Ebenen zu betrachten. Dieser Forderung soll in der vorliegenden Arbeit Rechnung getragen werden.

## **1.6 Adressatenschaft**

Die Arbeit möchte durch die Auseinandersetzung mit der aktuellen Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen Beitrag an den sozialarbeiterischen Diskurs leisten. Sie zeigt auf, wie der Wunsch nach Vereinbarkeit entstanden ist und wo die Gründe der Unvereinbarkeit liegen. Es wird beleuchtet, wie sich die Professionellen der Sozialen Arbeit auf individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene für die Querschnittsaufgabe engagieren können. Dadurch soll ein Anreiz für die Reflexion im Berufsalltag geboten werden.

Die Arbeit richtet sich insbesondere an Sozialarbeitende, Interessierte, Betroffene und Studierende. Zudem richtet sie sich spezifisch an beratende Fachstellen, welche im Berufsalltag mit Elternpaaren in Kontakt stehen, die eine Familie planen oder Fragen zur Organisation von Beruf und Familie klären möchten.

## **1.7 Aufbau der Arbeit**

Der Aufbau der vorliegenden Fachliteraturarbeit basiert auf dem normativen Modell professionellen Handelns der Sozialen Arbeit und ist in neun Kapitel unterteilt. Im ersten Kapitel wurde auf die Ausgangslage und die Motivation der Autorinnen eingegangen. Weiter wurden die Fragestellungen und die Ziele benannt. Auch wurde der Schwerpunkt genannt und eine Abgrenzung hergestellt. Die Berufsrelevanz und die Adressatenschaft wurden erläutert. Im zweiten Kapitel wird beschrieben, wie es in der Schweiz um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie rechtlich, politisch und aus Sicht der Gewerkschaften steht. Zudem werden aktuelle politische Initiativen vorgestellt. Danach wird darauf eingegangen, wie Familienmodelle in der Alltagsrealität gelebt werden und wie die Erwerbs- und Familienarbeit und zwischen den Geschlechtern aufgeteilt ist. Mit Hilfe eines historischen Abrisses und unter Bezug der Wertewandeltheorien nach Helmut Klages (1984) und Ronald Inghart (1989) werden im vierten Kapitel die Ursachen, welche zum Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie geführt haben, theoretisch beleuchtet. Anschliessend werden in Kapitel fünf Gründe für die Unvereinbarkeit in der Alltagsrealität aufgezeigt. Diese werden auf gesellschaftlicher,

institutioneller und individueller Ebene erörtert. Die bisherigen Erkenntnisse werden daraufhin in Kapitel sechs zusammengefasst und es werden anhand des ‚Ist- Zustandes‘ Prognosen erstellt. Diese werden im Kapitel sieben auf der Grundlage des Wertesystems der Sozialen Arbeit reflektiert und bewertet, woraus ein Bild der zu verändernden Punkte entsteht. Daraus werden Ziele formuliert, welche im Kapitel acht anhand von Handlungsmöglichkeiten spezifisch erläutert werden. In Kapitel neun wird ein Fazit gezogen, sowie Schlussfolgerungen für die berufliche Praxis gemacht. Abschliessende Gedanken und Anregungen für weitere Auseinandersetzungen mit der Thematik runden die Fachliteraturarbeit ab.

## **2. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Was versteht man unter Vereinbarkeit von Beruf und Familie und worin liegen ihre Vorteile? Das folgende Kapitel dient als Einführung in die Thematik. Dabei wird die Begrifflichkeit ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ erläutert, sowie der häufig verwendete Begriff ‚Gleichstellung‘ definiert. Abschliessend werden die Vorteile der Vereinbarkeit auf unterschiedlichen Ebenen dargelegt.

### **2.1 Die Schlüsselposition der Vereinbarkeit**

Laut dem Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV] und dem Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2004) geht es für Individuen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einerseits darum, am Arbeitsmarkt teilzunehmen und ein Einkommen zu generieren, andererseits um das Bedürfnis, an einer der wichtigsten sozialen Aktivitäten der modernen Gesellschaft teilzuhaben. Gleichzeitig sollen Kinder die bestmögliche Betreuung und Erziehung erhalten (S. 5).

Die Homepage des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG] (2011) versteht unter der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine faire, partnerschaftliche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird als ein zentrales Element auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann verstanden. Erst wenn die Rahmenbedingungen es erlauben, können Paare über die Übernahme der Verantwortung für Erwerbs- und Familienarbeit verhandeln.

Das EBG (2002), kam zum Schluss, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Schlüsselposition inne hat, wenn es darum geht, die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben tatsächlich zu verwirklichen (S. III).

### **2.2 Gleichstellung**

Wie im vorherigen Abschnitt erwähnt, nimmt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Funktion ein wenn es darum geht, die Gleichstellung von Frau und Mann zu realisieren. Aus diesem Grunde wird hier der Begriff der Gleichstellung definiert. Caroline Regamey (2003) hält fest, dass der Begriff „Gleichstellung von Mann und Frau“ einen unscharfen Charakter hat und verschiedene Aspekte integriert, bei der Reflexion der Beziehung beider Geschlechter zu einander. Dem Begriff liegt weder einem Konzept zugrunde, er kann sich auf keine Theorie berufen, noch kann er sich auf ein Modell abstützen. Somit ist er durch weitere Angaben zu ergänzen, die es erlauben ihn in den jeweiligen Diskurs einzuordnen. Hervorheben lässt sich, dass der Begriff der Gleichstellung von Mann und Frau

üblicherweise als Bezeichnung für eine Politik der Beseitigung der geschlechtsspezifischen Diskriminierungen verwendet wird. Dies umfasst die zwei Grundsätze der Rechts- und Chancengleichheit, wie auch der Gleichbehandlung der Individuen unabhängig vom Geschlecht (S. 134).

Bezogen auf vorliegende Arbeit meint Gleichstellung, die geschlechtsunabhängige Organisation von Beruf und Familie.

### **2.3 Vorteile der Vereinbarkeit**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringt Vorteile auf der individuellen, der institutionellen und der gesellschaftlichen Ebene mit sich. Die zentralsten Nutzen werden im Folgenden anhand der drei Ebenen erläutert.

Auf der individuellen Ebene entstehen bei einer gelungenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für die einzelnen Elternteile, als auch für die Kinder günstige Gegebenheiten. Elisabeth Häni, Mitarbeiterin der Fachstelle UND (Fachexpertinnengespräch vom 10. Mai 2011) hebt hervor, dass gemäss Studien (beispielsweise Prognos 2006, Bürgisser 1996/ 2006) aus einer Vereinbarkeit unter anderem grössere Lebensfreiheit, bessere Gesundheit und eine ökonomische Unabhängigkeit für Frauen und Männer resultiert. Zudem verbessere sich gemäss Beratungserfahrung der Fachstelle UND die Kommunikation in Paarbeziehungen.

Laut Margret Bürgisser (2006) erhalten Elternpaare überdies die Möglichkeit, bei der Sozialisation der Kinder beteiligt zu sein und können somit ihre individuellen Wesenszüge und Interessen im Alltag mit den Kindern integrieren (S. 101). Gleichzeitig können beide Elternpaare am Erwerbsleben teilhaben. Margret Bürgisser und Diana Baumgarten (2006) haben Kinder befragt, deren Eltern in einem egalitären Familienmodell (vgl. 3.4.1) leben und Beruf und Familie vereinen. Es hat sich herausgestellt, dass dieses Familienmodell aus Sicht der Kinder mehrheitlich positiv beurteilt wird. Betont wird, dass es eine Variabilität in den Alltag bringt, wenn die Elternteile abwechslungsweise zu Hause sind. Indem sich beide Elternteile so verhalten, wie es Ihnen entspricht, bleibt die Individualität bewahrt, und sie werden nicht auf Hausfrau und Mutter oder Geld verdienender Vater reduziert (S. 38- 39).

Auf der institutionellen Ebene steht der ökonomische Nutzen der Vereinbarkeit im Zentrum. Dieser begründet auch das Interesse für eine Förderung auf Bundesebene. Das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement hat unter der Leitung von Bundesrätin Doris Leuthard ein Handbuch für kleine und mittlere Unternehmen [KMU] herausgegeben, welches das Ziel verfolgt, KMU Betriebe zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu verhelfen. In der Sprechnotiz zur Pressekonferenz zählte Leuthard (2007) konkrete Vorteile für Unternehmen auf. Sie hob hervor, dass eine Vereinbarkeit eine höhere Arbeitsproduktivität und ein höheres

Arbeitsangebot mit sich bringt. Daraus schliesst sie eine effizientere Nutzung des Humankapitals, mit welchem ein Wirtschaftswachstum einhergeht. Gleichzeitig wächst mit der Vereinbarkeit die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden, was die Produktivität im Betrieb steigert. Durch weniger Abwesenheiten und Personalwechsel sparen sich Unternehmen Zeit und Geld für die Personalsuche und Einarbeitung neuer Mitarbeitenden. Zudem gewinnen KMU mit familienfreundlichen Massnahmen an Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt, was sich angesichts des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften als Wettbewerbsvorteil erweist. Zum Schluss erwähnte Leuthard, dass die Verteilung der Verantwortung und der Fachkenntnisse auf mehreren Schultern die Risiken für das Unternehmen reduziert (S. 2- 3).

Frau Elisabeth Häni, Mitarbeiterin der Fachstelle UND (Fachexpertinnengespräch vom 10. Mai 2011) weist auf amerikanische und deutsche Untersuchungen sowie auf eine Schweizer Studie (Bürgisser, 2006) hin, gemäss denen Paarbeziehungen mit partnerschaftlicher Arbeitsteilung stabiler sind als solche mit traditioneller Rollenteilung. Sie hebt für die gesellschaftliche Ebene den Vorteil hervor, dass durch weniger Scheidungen und Trennungen eine Einsparung von volkswirtschaftlichen Kosten entsteht. Margret Bürgisser (2011) bestätigt, dass Elternteile, die sich Arbeit und Familie teilen, glücklichere Paarbeziehungen leben und es daher zu weniger Scheidungen kommt. Damit einhergehend kann zudem die Reproduktion der Schweizer Bevölkerung gesichert werden. Dies ist laut Bürgisser von gesellschaftlicher Relevanz, wenn man bedenkt, dass die tiefen Geburtenzahlen Indikatoren sind, die auf einen künftigen Arbeitskräftemangel hinweisen (S. 23).

In diesem Kapitel wurde dargelegt, dass die Vereinbarkeit eine Schlüsselposition innehat, wenn es um die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben geht und sie mit vielen Vorteilen verknüpft ist. Wie es aktuell um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Elternteilen in der Schweiz steht wird im folgenden Kapitel beschrieben.

### **3. Die staatlichen Grundlagen und die Alltagsrealität der Vereinbarkeit**

Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zwei Themen welche sich gegenseitig bedingen: Ohne Gleichstellung keine Vereinbarkeit und umgekehrt. Welche gleichstellungsrechtlichen Grundlagen sind zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz vorhanden und wie organisieren sich Elternpaare im Alltag? Dieses Kapitel beschreibt wie es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Elternpaaren in der Schweiz steht. Dabei wird der Fokus einerseits auf die staatlichen Grundlagen und andererseits auf die Alltagsrealität gelegt.

#### **3.1 Der Rechtsgleichheitsartikel in der Bundesverfassung**

Marianne Schär Moser, Jürg Baillod und Barbaer Amiet (2000) halten fest, dass Frauen im Jahr 2000 sowohl in der Wirtschaft als auch in der Politik eine Minderheit waren und folglich über einen geringen Einfluss in beiden Bereichen verfügten, welche jedoch die Zukunft der Schweiz im Wesentlichen bestimmen. In Politik und Wirtschaft werden die Weichen für die Entwicklung eines Landes und der Gesellschaft gestellt (S. 35- 36). Seit 2008 sind im Bundesrat drei Frauen vertreten und seit 2010 sind die weiblichen Bundesrätinnen zu viert in der Überzahl. Gemäss der Homepage des Bundesamts für Statistik [BFS] (2011a) liegt die Anzahl der Frauen im National- und Ständerat bei 47.4%.

Chiara Simoneschi- Cortesi (2006) hält fest, dass die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen [EKF], welche 1976 vom Bundesrat als beratendes Organ eingesetzt wurde, viel zur Veränderung der Situation der Frau in der Gesellschaft und der Gleichstellung der Geschlechter beigetragen hat. Die EKF war die erste und über lange Zeit auch einzige öffentliche Institution mit der Aufgabe, die Stellung der Frau in der Schweiz zu untersuchen und Empfehlungen zur Gleichstellung der Geschlechter auszusprechen. Einen wesentlichen Beitrag leistete die EKF bei der Erarbeitung des Bundesverfassungsartikels über die selben Rechte für Mann und Frau. Der Artikel wurde in spezifischer Zusammensetzung mit VertreterInnen der grossen Frauenorganisationen, der Gewerkschaften sowie Fachleuten in Gleichstellungsfragen verfasst. Die EKF setzt sich für die Umsetzung der Instrumente der rechtlichen Gleichstellung ein. Namentlich hat die Kommission massgeblich zur Entstehung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann beigetragen. Die Struktur der Fachstelle wurde weitgehend von der EKF entwickelt (S. 13).

Zur Veranschaulichung der einzelnen Meilensteine, bei welchen die EKF massgeblich mitgearbeitet hat, dient der folgende Zeitstrahl.

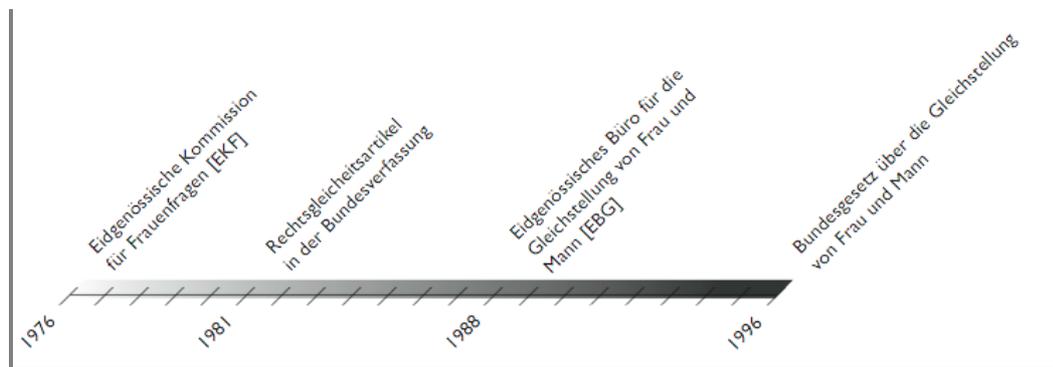


Abb. 1: Zeitstrahl mit bedeutsamen Meilensteinen (vgl. Cortesi, 2006), eigene Darstellung.

Schär Moser et al. (2000) stellen fest, dass die Gleichstellung von Mann und Frau in der Schweiz ein Grundrecht darstellt, welches seit 1981 in der Bundesverfassung verankert ist. Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung besagt: „Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ (S. 51). Laut Schär Moser et al. ist der Verfassungsartikel wie folgt zu verstehen. Der erste Satz hält fest, dass keine Person aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden darf. Im zweiten Satz ist der Auftrag an die Gesetzgebung enthalten, die Verwirklichung der Gleichstellung an die Hand zu nehmen. Die erst 1999 beigefügten Begriffe „rechtlich und tatsächlich“ konkretisieren den Auftrag an die Gesetzgebung. Es fliesst die Erkenntnis ein, dass Chancengleichheit nur durch Einbezug der unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern realisiert werden kann. Diese werden mit Familie, Ausbildung und Arbeit konkret benannt. Im letzten Satz ist der Rechtsanspruch „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ enthalten (S. 51- 52).

### 3.1.1 Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

Gemäss Schär Moser et al. (2000) wurde nach Inkrafttreten des Verfassungsartikels das daraus ableitbare Recht nur selten wahrgenommen. In der Praxis wurde der Artikel kaum benutzt, obwohl die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bekannt waren. Es stellte sich also die Frage, welche Hindernisse der Durchsetzung des Lohngleichheitsgrundsatzes entgegen wirken. Daraufhin wurde die Arbeitsgruppe „Lohngleichheit für Frau und Mann“ eingesetzt, die bestätigte, dass es eine Lohndiskriminierung gab. Auf eine gerichtliche Durchsetzung der

Rechte von Frauen wurde verzichtet, da verschiedene Hindernisse zu gross schienen. Als problematisch erwiesen sich vor allem die Beweisschwierigkeiten und die Furcht vor Kündigung und Rachemassnahmen. Basierend auf den Analysen und Vorschlägen dieser Arbeitsgruppe wurde ein Vorentwurf für eine veränderte Gesetzgebung erarbeitet. Im Juli 1996 trat das „Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau“ in Kraft (S. 52). Schär Moser et al. erklären, dass das Gleichstellungsgesetz [GIG] ein Instrument ist, um die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben voranzutreiben. Es verbietet jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und es werden konkrete Rechtsansprüche formuliert, um gegen diskriminierendes Verhalten vorzugehen. Das Gesetz gilt für alle unselbstständigen Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Dabei wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz anerkannt und als eine Spezialform von Geschlechterdiskriminierung definiert. Durch die konkreten Rechtsansprüche ist es einfacher geworden, sich zur Wehr zu setzen. Die Klage und Beschwerdemöglichkeiten sind festgelegt, wie auch die vom Gericht aussprechbaren Sanktionen. Das Verfahren ist kostenlos, bis auf das jeweilige Anwaltshonorar. Ein wesentlicher Aspekt ist die Beweislasterleichterung, was bedeutet, dass die Klagende/ der Klagende die Geschlechterdiskriminierung nicht beweisen, sondern glaubhaft machen muss. Ist dies gelungen, muss die beklagte Partei das Gegenteil beweisen. Zudem ist ein Kündigungsschutz im Gesetz festgehalten. Arbeitnehmende sind vom Augenblick, in dem sie sich über eine Diskriminierung beschweren, vor einer Kündigung geschützt und dies bis sechs Monate über das Verfahren hinaus (S. 53- 55). Ferner hält das Gesetz fest, dass der Bund Finanzhilfen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau an Beratungsstellen, die im Bereich der Chancengleichheit arbeiten gewährt (ib./ibid., S. 56).

### **3.1.2 Das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann**

Gemäss Claudia Michel und Natalie Imboden (2003) hat der Kanton Jura im Jahr 1979 bei seiner Entstehung, auf der Grundlage des Rechtsgleichheitsartikels in der Bundesverfassung, das erste Gleichstellungsbüro der Schweiz eingerichtet. Im Jahr 1988 wurde das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG] vom Bundesrat eingesetzt (S. 38). Der Homepage des EBG ist zu entnehmen, dass der Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz die Grundlage für ihren Auftrag bilden. Das Ziel besteht darin, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen zu fördern und jegliche Form von direkter und indirekter Diskriminierung zu beseitigen. Das EBG richtet sich nicht auf Individuen aus, sondern zielt sensibilisierend auf Veränderungen in den Strukturen hin. Wo immer die Möglichkeit besteht, sucht das EBG die Kooperation mit anderen Bundesämtern, Männer- und Frauenorganisationen, Gleichstellungsbüros und spezialisierten Fachstellen, Sozialpartnern und

Unternehmen. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Arbeit bilden die Förderung der rechtlichen Gleichstellung sowie der Chancen- und Lohngleichheit im Erwerbsleben, eine faire Aufgabenteilung in der Familie und das Vorgehen gegen Gewalt in der Paarbeziehung.

Aktuell existieren in der Schweiz auf Bundes-, Kantons und Gemeindeebene 25 Gleichstellungsbüros. Sie bilden zusammen die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Weitere Informationen finden sich auf der Homepage der Schweizerischen Konferenz für Gleichstellungsbeauftragte, <http://www.equality.ch/d/fachstellen.htm>.

### **3.2 Die Familienpolitik in der Schweiz**

Es wurde aufgezeigt, dass auf rechtlicher Ebene die Gleichstellung zwischen Frau und Mann gegeben ist und Instrumente vorhanden sind diese durchzusetzen. In folgendem Kapitel wird nun die Familienpolitik des Bundes beleuchtet, welche auf politischer Ebene weitere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schafft.

#### **3.2.1 Eine Definition von Familie**

Bevor auf die Familienpolitik eingegangen wird, bietet es sich an, den Begriff der Familie zu erläutern. Im „Familienbericht 2004“ wird von Heidi Stutz (2004) festgehalten, dass es keinen einheitlich definierten Begriff von Familie gibt. In der Schweiz existiert keine rechtliche Umschreibung, die umfassend festlegt, was als Familie gilt und was nicht (S. 89).

Die schweizerische Familienpolitik stützt sich, gemäss der Homepage des Bundesamts für Sozialversicherungen [BSV] (2011), auf die im Familienbericht von Stutz (2004) genannte Definition von Familie: „Eine primär in den Beziehungen zwischen Eltern und Kindern begründete soziale Gruppe eigener Art, die als solche gesellschaftlich anerkannt ist“ (S. 89). Stutz beschreibt dies als eine sehr offene Definition, die auf wertende Äusserungen verzichtet und der Familienvielfalt Rechnung trägt. Sie knüpft weder an die Ehe noch an biologische Elternschaft an. Es wird kein gemeinsamer Haushalt vorausgesetzt und sie umfasst familiäre Lebensformen über einen ganzen Lebenszyklus hinweg (S. 89). Im Sinne der Zielgruppe der Familienpolitik wird die Definition auf Beziehungen zwischen Eltern und abhängigen Kindern unter 25 Jahren eingeschränkt (S. 90).

In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff Familie im Sinne der obigen Definition verwendet. Ergänzend soll erwähnt sein, dass von Elternpaaren ausgegangen wird, welche die Betreuungsarbeit gemeinsam leisten wollen.

### 3.2.2 Die Familienpolitik des Bundes

Gemäss der Homepage des BSV (2011), umfasst die Familienpolitik alle Massnahmen und Einrichtungen, welche Familien unterstützen und fördern. Familienpolitik ist als Querschnittsaufgabe zu sehen, die viele Themen und politische Bereiche tangiert. In einem weiten Sinn gehören Bereiche wie beispielsweise der Soziale Schutz, Steuern, Bildung und Erziehung, Stipendien, Familienrecht, Arbeitswelt, Gleichstellung von Frau und Mann, Gesundheits-, Sucht- und Gewaltprävention, Wohnen wie auch Mobilität in den Tätigkeitsbereich der Familienpolitik. In einem engeren Sinn versteht man unter familienpolitischen Massnahmen einerseits monetäre Leistungen wie Familienzulagen, Steuerabzüge, Stipendien, Mutterschaftsversicherung oder Bedarfsleistungen. Für Eltern umfasst Familienpolitik andererseits auch nicht- monetäre Massnahmen wie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Beratungsdienste. Auf Bundesebene befassen sich viele Stellen direkt oder indirekt mit der Familienpolitik. Mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befasst sich vor allem das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG] und das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO].

Im Schlussbericht „Familienpolitik in der Schweiz“ wurde 1982 definiert: „Familienpolitik in modernen, industrialisierten Staaten besteht aus anerkannten Aktivitäten staatlicher und nichtstaatlicher Träger, mit denen bezweckt wird, Leistungen, die in der Familie und durch die Familie erbracht werden beziehungsweise erbracht werden sollen, zu beeinflussen und solchermassen gesellschaftspolitische Ordnungsvorstellungen durchzusetzen“ (zit. in Heidi Stutz, 2004, S. 90). Gemäss Stutz (2004) wirkt sich die Familienpolitik auf viele Politikbereiche aus und fällt nicht unter ein einzelnes Verwaltungsressort. Ebenso haben viele Politikbereiche familienpolitische Auswirkungen. Die Familienpolitik wird als ein zentraler Bereich der Sozial- und Gesellschaftspolitik verstanden. Da grundlegende Werthaltungen berührt werden, steht sie im Spannungsfeld der gesellschaftspolitischen und ethischen Auffassungen. Einerseits werden die Interessen einzelner Familienmitglieder und das Erhalten traditioneller Lebensformen gefördert, andererseits steht der Versuch Leistungsdefizite auszugleichen und die Respektwahrung vor Familienautonomie im Zentrum (S. 90- 91).

Im Bericht „Warum Familienpolitik?“ (2003), herausgegeben von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen [EKFF], wird zur Veranschaulichung des Feldes der familienpolitischen Aktivitäten folgende Skizze verwendet. Sie hat das Ziel eine rudimentäre Übersicht zu vermitteln (S. 39).

Familienpolitik als		
Massnahmenbereich	Gesellschaftspolitik	Sozialpolitik
Leitmaxime	Anerkennen/ Fördern	Stützen/ Helfen
	Recht	
Monetär		
	Familienbesteuerung	Ergänzungsleistungen
	Kinderzulagen Altersgutschriften Krankenkassen	
Strukturell/ kulturell		
	Kommunale/ betriebliche Einrichtungen Tagesbetreuung Wohnen Verkehr u.a.	
	Bildung	Beratung      Therapie
	Familienberichterstattung	

Abb. 2: Felder der Familienpolitik (vgl. „Warum Familienpolitik?“, 2006, S. 39), eigene Darstellung.

In der Tabelle werden die Massnahmenbereiche in zwei Kategorien unterteilt: in monetäre und strukturelle/kulturelle. In zusammenfassender Art werden Beispiele von Massnahmen aufgeführt. Die Massnahmen werden sowohl unter dem Gesichtspunkt der Gesellschaftspolitik, wie auch der Sozialpolitik betrachtet. Im Feld der Familienpolitik gibt es verschiedene Akteure. Unter anderem sind der Staat, Parteien, die Wirtschaft (Dachverbände, Unternehmen, Betriebe), die Kirchen, Familienverbände und -organisationen vertreten. Auch sind in der Familienpolitik Organisationen des Sozialbereichs tätig, die sich nicht ausschliesslich oder primär an Familien wenden (ib./ibid., S. 39- 40).

### 3.2.3 Drei aktuelle Initiativen

Um einen Eindruck der aktuellen politischen Entwicklung zu vermitteln, wird im Folgenden eine Parlamentarische Initiative, eine Motion und eine Volksinitiative vorgestellt. Nach Aussagen von Simone Hebeisen Bartlome, Co-Leiterin des wissenschaftlichen Sekretariats der EKFF (E-Mail Verkehr vom 30. Juni 2011), lehnt der Bundesrat die Einführung eines bezahlten Elternurlaubs/Vaterschaftsurlaubs ab. Die Begründung ist, dass die Erweiterung der Erwerbersatzordnung auf Väter Mehrkosten verursachen würden, welche diesen Versicherungszweig zu stark belasten würden.

#### „Vorwärtsmachen mit Elternzeit und Elterngeld“

Nicht alle Parteien teilen die Meinung des Bundesrates bezüglich des Vaterschaftsurlaubs. Die Grüne Fraktion reichte Anfang März 2011 die Parlamentarische Initiative ein: „Vorwärtsmachen mit Elternzeit und Elterngeld“. Sie fordert die Umsetzung des Modells „Elternzeit- Elterngeld“ der EKFF. Der Modellvorschlag, so die Homepage der EKFF (2011), fordert eine gesetzliche Regelung für die Einführung einer Elternzeit und eines Elterngeldes in der Schweiz. Es wurde ein detailliertes Modell mit Kostenfolgen und Finanzierungsvorschlägen erarbeitet. Eltern sollen demnach künftig über 24 Wochen Elternzeit verfügen dürfen, die gemeinsam aufgeteilt würden. Jürg Krummenacher (2011), Präsident der EKFF hebt hervor, dass Elternzeit und Elterngeld einerseits zentrale Elemente einer nachhaltigen Familienpolitik sind und andererseits Teil einer wirtschaftspolitischen Strategie. Unbestritten ist, dass eine gute Arbeitsmarktintegration der Frau die gesamtwirtschaftliche Produktivität steigert. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dadurch ein gesellschaftlich relevantes Thema und nicht nur ein privates (zit. in EKFF, 2011, S. 7).

#### „Elternzeit und Familienvorsorge“

Ende Mai 2011 wurde vom Dachverband maenner.ch zusammen mit einer überparteilichen Parlamentariergruppe ein aktueller Vorschlag für einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub und Elternzeit lanciert. Dieses Modell sieht eine Elternzeitversicherung/Familienvorsorge als Sparen Säule 2e/ 3e vor. Die überparteiliche Gruppe will analog zum steuerbefreiten Sparen für die Altersvorsorge ein freiwilliges steuerbegünstigtes Sparmodell einführen. „e“ steht dabei für Elternschaft oder Elternzeit. Inhalt der Motion ist, dass Arbeitnehmende wie auch Selbständigerwerbende ein Elternzeitguthaben aufbauen, dies mit monatlichen oder jährlich Zahlungen eines selbst gewählten Prozentsatzes ihres Lohnes. Das Guthaben finanziert bei Elternschaft eine Arbeitszeitreduktion. Weitere Informationen dazu finden sich im Internet unter: <http://www.maenner.ch>.

### „Steuerabzüge auch für Eltern, die ihre Kinder selbst betreuen“

Gemäss der Homepage der Schweizerischen Volkspartei [SVP] will diese mit ihrer Familieninitiative erreichen, dass Eltern, die ihre Kinder selber betreuen, für die Kinderbetreuung Steuerabzüge machen können. Es werden einheitliche Familiensteuerabzüge gefordert, unabhängig von der Betreuungsform der Kinder. Die dargelegten Zielsetzungen der SVP sind, eine steuerliche Entlastung für alle Familien mit Kindern, die Eigenbestimmung und die Wahlfreiheit von Familien bei der Kindererziehung. Die SVP spricht sich weiter gegen die „Verstaatlichung von Familien und Kindern“ aus und sagt NEIN zur Entmündigung der Eltern. Weitere Informationen finden sich auf der Homepage der SVP: <http://www.familieninitiative.ch/aktuell/index.html>.

## **3.3 Die Rolle der Gewerkschaften**

Nebst den gesetzlichen Grundlagen, den verschiedenen Politikbereichen und den einzelnen Bundesstellen, die sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinandersetzen, haben die Gewerkschaften im Laufe der Zeit eine bedeutsame Rolle eingenommen, die eine Vereinbarkeit fördern.

### **3.3.1 Das Ziel der Gewerkschaften**

Ziel der Gewerkschaften ist, bessere Arbeitsbedingungen festzulegen als sie im Gesetz vorhanden sind. Da Arbeitnehmende durch das Obligationenrecht und Arbeitsgesetz nur minimal geschützt sind, fokussieren die Gewerkschaften auf das Aushandeln besserer Arbeitsbedingungen. Der Kerngedanke einer Gewerkschaft, so der Schweizerischer Gewerkschaftsbund [SGB] (2008), ist der Zusammenschluss der Arbeitnehmenden gegenüber ihren Arbeitgebern. Einzelne Arbeitnehmende sind oft in einer schwächeren Position. Die Intention ihres Zusammenschlusses beruht darin, ihre Interessen und Anliegen gegenüber den Arbeitgebern zu vertreten. Gewerkschaften haben die Absicht, bei der Arbeitszeit, dem Arbeitsschutz, den Ferien und der Lohnhöhe die Arbeitsbedingungen und das Mitspracherecht zu verbessern. Um diese Aspekte zu regeln handeln Gewerkschaften mit den Arbeitgebern Gesamtarbeitsverträge [GAV] aus. Ferner nehmen die Gewerkschaften eine politische und gesellschaftliche Rolle wahr. Sie setzen sich mit Gleichgesinnten für die soziale Gerechtigkeit ein, vertreten Ihre Forderungen öffentlich und streben danach, sie durchzusetzen (S. 3). Der gesetzliche Mindestlohn und Erwerbsausgleich bei Krankheit ist in der Schweiz nicht geregelt. Etwa die Hälfte aller Arbeitsverträge sind durch einen GAV geregelt. Neben anderen Bestimmungen, legen GAV Mindestlöhne fest und enthalten eine Erwerbsausfallversicherung

bei Krankheit (ib./ibid. S. 4). Die Homepage der ersten Allbranchengewerkschaft der Schweiz, Syna, hält fest, dass vieles was heute selbstverständlich scheint, erst durch den jahrelangen Kampf der Gewerkschaften zustande gekommen ist. So beispielsweise die Arbeitslosenversicherung und die Arbeitslosenkasse, obligatorische Ferien und die Mutterschaftsversicherung. Weitere Informationen zu den Aufgaben der Gewerkschaften finden sich im Internet unter: <http://www.syna.ch/ueber-uns.html>.

### **3.3.2 Die Sicht der Gewerkschaften zum Stand der Vereinbarkeit**

Wie es aus der Sicht der Gewerkschaft um den aktuellen Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz steht und welche Themen von den Gewerkschaften behandelt werden, berichtet eine Vertreterin des Schweizerischen Verbands des Personals öffentlicher Dienste [VPOD]. Annette Hug (Fachexpertinnengespräch vom 16. Juni 2011), die auf dem Zentralsekretariat tätig ist, schildert aus ihrer Sicht drei aktuelle Problemstellungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als erstes nennt sie die externe Kinderbetreuung, welche für die Mehrheit der Eltern zu kostspielig ist. Zweitens beschreibt sie die Flexibilisierung der Arbeitszeit und der daraus entstehende Effizienzdruck. Das Sparpotenzial wird von den Arbeitgebenden ausgeschöpft, indem beispielsweise kurzfristige Dienstplanänderungen bekannt gegeben werden. Dies erschwert die Planbarkeit des Elternalltags in erheblichem Masse. Als drittes Problem nennt sie die allgemeine Verdichtung der Arbeit in den letzten 30 Jahren und die damit einhergehende Produktivitätssteigerung. Menschen arbeiten heute mehr als früher, die stetige Verfügbarkeit führt zu einer Vermischung von Arbeit und Familie.

Dieses Kapitel hat bisher sichtbar gemacht, dass auf der rechtlichen Ebene bei der Gleichstellung von Frau und Mann viel erreicht wurde. Der Rechtsgleichheitsartikel in der Bundesverfassung, die Implementierung der Gleichstellungsbüros in der gesamten Schweiz und das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau sind konkrete Mittel, um Gleichstellung einzufordern. Im Folgenden wird auf die Alltagsrealität von Elternpaaren eingegangen.

### **3.4 Die Alltagsrealität der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Laut dem BFS (2008b) versuchen Personen mit Vereinbarkeitsbedarf auf unterschiedliche Weise, ihre verschiedenen Aufgaben in Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Es kommt vor, dass die gelebte Lösung ihrer Idealvorstellung entspricht aber auch, dass sie unter den gegebenen Rahmenbedingungen einen Kompromiss darstellt (S. 79). Es werden drei

Punkte aufgezählt, welche erfüllt sein müssen, damit eine befriedigende Form von Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgesetzt werden kann. Ein erster wichtiger Punkt ist die Arbeitsteilung innerhalb des Haushalts. Zweitens geht es um die externe Unterstützung, die gegen Geld oder unbezahlt erfolgt und sowohl die Kinderbetreuung als auch Haushaltarbeiten betrifft. Der dritte Punkt betrifft die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen im Beruf (S. 79). Auf die Arbeitsteilung der Geschlechter wird in Kapitel 3.5.1 eingegangen. Die externe Familienbetreuung wie auch das schweizerische Schulsystem werden im Kapitel 5.2.1 beleuchtet und die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen sind in Kapitel 5.2 Thema.

### **3.4.1 Die Familienmodelle in der Schweiz**

Bevor auf die konkrete Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern eingegangen wird, werden verschiedene Familienmodelle vorgestellt um einen Überblick der verschiedenen Familienformen in der Schweiz zu geben.

Im Frauen- und Gleichstellungsatlas stellt Elisabeth Bühler (2001) vier unterschiedliche geschlechtskulturelle Familienmodelle vor. Laut BFS organisierten sich im Jahr 1990 rund 97% aller Paarhaushalte mit Kindern unter 7 Jahren nach einem dieser Modelle. Diese beinhalten folgende Muster:

1. Die Frau nicht erwerbstätig, der Mann Vollzeit erwerbstätig
2. Die Frau Teilzeit erwerbstätig, der Mann Vollzeit erwerbstätig
3. Die Frau und der Mann je Vollzeit erwerbstätig
4. Die Frau und der Mann je Teilzeit erwerbstätig (S. 79).

#### 1. Das traditionelle bürgerliche Familienmodell

In diesem Modell ist der Mann Vollzeit erwerbstätig, während die Partnerin nicht erwerbstätig ist und in der Regel für die Haushaltarbeiten und die Kinderbetreuung sorgt. Nach Bühler (2001) beruht das traditionelle Familienmodell auf der prinzipiellen Trennung von Erwerbsarbeit und Familie. Eine zentrale Voraussetzung für dieses Modell ist ein Lohn, der es erlaubt, mit dem Einkommen des Mannes eine Familie zu ernähren. Frau und Mann sind in diesem Modell in einem hohen Masse voneinander abhängig. Die Abhängigkeit ist in finanzieller Hinsicht keine symmetrische und gegenseitige, sondern eine einseitige und hierarchische. Bühler erklärt, dass der Bedeutungsrückgang dieser Familienform vor allem in den Städten stark zu beobachten ist (S. 80).

#### 2. Das modernisierte bürgerliche Familienmodell

In diesem Modell ist der Mann Vollzeit erwerbstätig und die Frau Teilzeit erwerbstätig. Bühler

(2001) beschreibt, dass eine qualifizierte Ausbildung, Berufstätigkeit und ein eigenes Einkommen für viele Frauen zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Lebens geworden sind. Solange keine Kinder da sind, sind Frau und Mann in diesem Modell meistens vollzeiterwerbstätig. Beide haben die Möglichkeit, ihr berufliches Interesse zu verfolgen und den Lebensunterhalt eigenständig zu sichern. Immer mehr Frauen wollen beides realisieren: Sowohl die Betreuung ihrer Kinder als auch die Berufstätigkeit. Hier spielt die Teilzeitarbeit eine zentrale Rolle, da sie der Mutter erlaubt erwerbstätig zu sein, ohne die Zuständigkeit für die Kinder abzugeben. Bei der Geburt des ersten Kindes wird die Frau in dieser Familienform meistens vom Anspruch freigestellt, genügend Geld für den eigenen Unterhalt zu verdienen. Bühler identifiziert in den beschriebenen Merkmalen Ähnlichkeiten zum traditionellen, bürgerlichen Modell. Beide haben gemeinsam, dass die Mutter hauptsächlich für die Kinderbetreuung und den privaten Haushalt tätig ist, während der Vater den Hauptteil des Familieneinkommens verdient (S. 82).

### 3. Das egalitär-erwerbsbezogene Familienmodell

In diesem Modell sind beide Partner Vollzeit erwerbstätig. Bühler (2001) erläutert, dass sich in diesem Modell Frau und Mann ihren Lebensunterhalt unabhängig voneinander auf der Grundlage ihrer Erwerbsarbeit erschaffen und eine eigene berufliche Laufbahn verfolgen. Hier fällt der Zuständigkeitsbereich der Kinderbetreuung- und Erziehung nicht primär in den Zuständigkeitsbereich der Familien, sondern gilt von Kleinkindalter zu einem wesentlichen Teil als öffentliche Aufgabe. Dieses Modell ist deshalb ohne ein quantitativ umfassendes und qualitativ hochstehendes Kinderbetreuungsangebot nicht realisierbar. Innerhalb von Europa ist dieses Modell stark in den nordeuropäischen Staaten Dänemark, Finnland, Schweden und Norwegen verbreitet. Bühler hebt hervor, dass in der Schweiz bei dieser Familienform grosse Unterschiede zwischen Familien ausländischer und schweizerischer Nationalität festzustellen sind. Die hohe Verbreitung dieser Familienform bei Familien mit ausländischer Nationalität gibt Anlass zur Vermutung, dass dieses Modell im Unterschied zu den anderen erwähnten Ländern, mehrheitlich von einkommens- und ausbildungsmässig unterprivilegierten Bevölkerungsschichten gelebt wird (S. 85). Wird dieses Modell durch gutsituierte Elternpaare gelebt, in welchen beide Eltern eine Karriere verfolgen, wird oftmals eine dritte Person zur Ausführung der Haus- und Familienarbeit zugezogen.

### 4. Das egalitär-familienbezogene Familienmodell

Bühler (2001) betitelt das Kapitel zu diesem Modell mit: „Das Modell mit den grössten Zuwachsraten, aber erst einer sehr geringen Verbreitung in der Bevölkerung“. Beim egalitär-familienbezogenen Modell sind beide Partner erwerbstätig. Es basiert auf der Idee der

partnerschaftlichen Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit, sowie der gleichwertigen und symmetrischen Integration von Müttern und Vätern in die Erwerbsarbeit. Im Unterschied zum egalitär-erwerbsbezogenen Modell erhält die Betreuung und Erziehung kleiner Kinder in der Privatsphäre nach wie vor hohe Wertschätzung. Bühler erläutert, dass trotz beeindruckender Wachstumsraten dieses Modell in der Schweiz nach wie vor nur von einer kleinen Minderheit der Paarhaushalte mit kleinen Kindern ausgeübt wird. Sie versucht dieses Faktum mit Hindernissen zu erklären, welche sich der partnerschaftlichen Arbeitsteilung in den Weg stellen (S. 86). Auf diese Hindernisse wird in Kapitel 5 näher eingegangen.

#### Vom egalitär-erwerbsbezogenen zum egalitär-partnerbezogenen Familienmodell

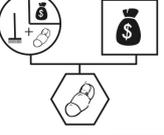
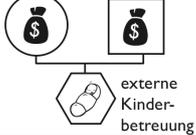
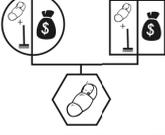
Zum egalitär-erwerbsbezogenen Familienmodell in der Schweiz forscht die Soziologin Margret Bürgisser. In ihrem Buch „Egalitäre Rollenteilung – Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf“ (2006) lehnt sie sich für eine Sekundärdatenanalyse zur egalitären Rollenteilung an die Typologie geschlechtskultureller Familienmodelle Bühlers an (S. 52). Jedoch differenziert Bürgisser in ihrem Buch zur egalitären Rollenteilung, den von Bühler verwendeten Begriff weiter aus. Sie ändert den Begriff in „egalitär-partnerbezogenes Modell“.

Dies begründet sie mit der Feststellung, dass die gewählte Bezeichnung „egalitär-familienbezogen“ für ein Rollenteilungsmodell bei dem beide Partner Teilzeit arbeiten sachlich schwer nachvollziehbar sei. Denn nach Bundesamt für Statistik gelte bereits jemand als erwerbstätig, der in der Referenzwoche eine Stunde gegen Entlohnung gearbeitet habe. Es wären so zahlreiche Fälle denkbar, in denen beide Partner Teilzeit arbeiten, ohne dass dies eine grosse Abweichung vom „traditionell-bürgerlichen Modell“ darstellen würde. Sie nennt als Beispiel eine Paarsituation, bei der ein Mann 85% arbeitet und nebenbei eine intensive Weiterbildung absolviert und die Frau wöchentlich einmal Mutter-Kind-Turnen erteilt. Sie kritisiert dabei, dass die konkreten Auswirkungen dieses Beispiels kaum egalitärer und familienfreundlicher sind als das traditionell-bürgerliche Modell. Unter dem egalitär-partnerbezogenen Modell definiert Bürgisser ein Familienmodell, in dem beide Partner ein gewisses Mass an Beschäftigung nicht unter- beziehungsweise überschreiten. Damit möchte sie dem Umstand Rechnung tragen, dass das Ideal der Partnerschaftlichkeit vergleichbare Arbeitsvolumen postuliert (S. 53- 54).

#### **3.4.2 Die Häufigkeitsverteilung der Modelle**

In der Eidgenössischen Volkszählung 2000 hat das Bundesamt für Statistik die Paarhaushalte mit Kindern in der Schweiz erfasst. Die Ergebnisse sind in der folgenden Tabelle anhand der oben vorgestellten Modelltypologien in ihrer Häufigkeitsverteilung sichtbar (zit. in Bürgisser, 2006, S.

54).

	Traditionell- bürgerliches Familienmodell	Modernisiert- bürgerliches Familienmodell	Egalitär- erwerbsbezogenes Familienmodell	Egalitär- partnerbezogenes Familienmodell	andere
					
	163'733	240'709	75'109	5'752	124'408
%	26,9	39,5	12,3	0,9	20,4

Legende:

-  = Hausarbeit
-  = Erwerbsarbeit
-  = Kinderbetreuung
-  = Anzahl Familienhaushalte
- % = Häufigkeitsverteilung in Prozenten

Abb. 3: Häufigkeitsverteilung der gelebten Familienmodelle (vgl. Bürgisser, 2006, S. 54), eigene Darstellung.

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass das „modernisiert- bürgerliche Familienmodell“ mit 39,5% am häufigsten vertreten ist. Darauf folgt das „traditionell- bürgerliche Familienmodell“ mit 26,9%. Am seltensten wird das „egalitär- partnerbezogene Modell“ gelebt. Bürgisser (2006) kommentiert das Ergebnis mit der Feststellung, dass in unserer Gesellschaft die bürgerlichen Familienformen nach wie vor vorherrschend sind und das „egalitär- partnerbezogene Modell“ mit 0,9% aller Haushaltspaare ein „exklusives“ Modell ist, das nur von einer kleinen Minderheit gelebt wird (S. 55).

### 3.5 Die Erwerbs- und Familienarbeit

Im Modellvorschlag der EKFF „Elternzeit- Elterngeld“ (2011) wird erklärt, dass Eltern mit der Geburt eines Kindes neue Aufgaben übernehmen und gefordert sind, familiäre und berufliche Aufgaben aufeinander abzustimmen. Um dem Nachwuchs genügend Zeit widmen zu können, reduzieren die meisten Eltern ihre Erwerbstätigkeit. Vorwiegend sind es die Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit in erheblichem Masse kürzen oder ganz aufgeben (S. 10). Immer mehr Frauen nehmen laut EBG (2002) die Herausforderung an, auch in der Kinderphase erwerbstätig zu bleiben. Bereits im Jahr 2000 waren Frauen, welche mindestens ein Kind unter sieben Jahren

hatten, zu fast zwei Dritteln erwerbstätig (S. III).

Als Einleitung in die folgenden Kapitel werden jeweils die wichtigsten Begrifflichkeiten definiert. Als erstes wird der Fokus auf die Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit gelegt. Bevor auf die Aufteilung der Erwerbsarbeit und Einkommen nach Geschlecht eingegangen wird, wird der steigende Bildungsstand der Frauen aufgezeigt, welcher es den Frauen ermöglicht selbstständig am Arbeitsmarkt teilzuhaben.

### **3.5.1 Die Aufteilung der Haus- und Familienarbeit nach Geschlecht**

René Levy (2003) definiert Familienarbeit folgendermassen: „Die Familie ist ein Sozialsystem, das ein bestimmtes Mass an Arbeit benötigt, um das Familienleben in all seinen Aspekten zu ermöglichen. Neben der Beschaffung der finanziellen Mittel gehört dazu viel unbezahlte Arbeit: Haushalt, Pflege von Kindern, Kranken, Alten, Pflege von Beziehungen – Tätigkeiten, die man insgesamt als Familienarbeit bezeichnen kann“ (S. 104). Elisabeth Bühler (2001) erklärt, dass die Haus- und Familienarbeit mit Abstand der grösste und zeitaufwendigste Bereich der unbezahlten Arbeit ist. Je nach Lebenssituation kann der Aufwand für Haus- und Familienarbeiten variieren. Am höchsten ist der Zeitaufwand erwartungsgemäss in Haushalten mit Kindern (S. 74).

In der Studie des EBG mit dem Titel „Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt?“ (2002), stand die Analyse der aktuellen Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen in der Schweiz im Fokus. Es stellte sich heraus, dass Frauen und Männer in sehr ungleichem Masse Haus- und Familienarbeit leisten. Bei Frauen beläuft sich der wöchentliche Stundenaufwand auf 34 Stunden und bei Männern auf 18 Stunden. Männer leisten somit beinahe halb so viel Haus- und Familienarbeit wie Frauen (S. VII).

Laut BFS (2007, ¶1) verstärkt sich die zeitliche Belastung für Haus- und Familienarbeit bei Frauen mit Kindern. Mütter in einer Partnerschaft und dem jüngsten Kind unter 14 Jahren investieren durchschnittlich 54 Stunden pro Woche in unbezahlte Haus- und Familienarbeit. Väter in derselben Familiensituation investieren 28 Stunden. Es wird aus Abbildung 4 sichtbar, dass je älter die Kinder werden, die Arbeitsbelastung abnimmt.

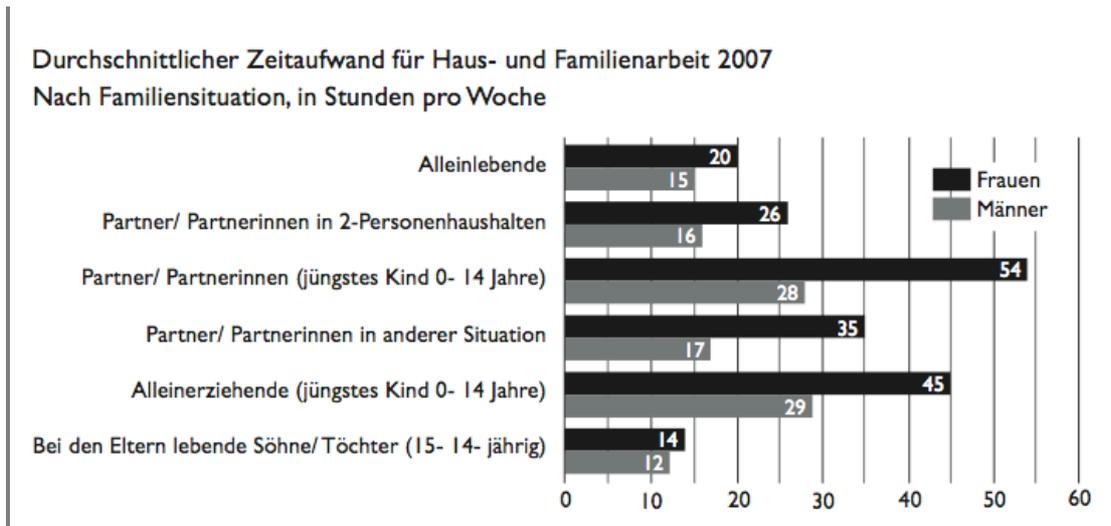


Abb. 4: Durchschnittlicher Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit (Quelle: BFS, 2007, ¶11).

Laut BFS (2009) besteht in vielen Familien- und Paarhaushalten eine deutliche geschlechtsspezifische Rollenteilung. Es kann jedoch auch in der Schweiz ein Wandel beobachtet werden. Väter investierten neben ihrer Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren mehr Zeit in Haus- und Familienarbeit, dies vor allem dann, wenn kleine Kinder im Haushalt lebten (S. 9).

### 3.5.2 Die Aufteilung von Erwerbsarbeit und Einkommen nach Geschlecht

Nach Elisabeth Bühler (2001) ist die Erwerbsarbeit die Basis für eine materielle Unabhängigkeit und sozialen Status (S. 40). Stefan Sacchi (2003) beschreibt ergänzend, dass eine Erwerbsarbeit ein soziales Umfeld mit prägendem Einfluss auf das Individuum ist und ein wichtiges Element der persönlichen Identität darstellt (S. 49). Um erwerbstätig sein zu können, gewinnt eine fundierte Bildung stetig an Bedeutung.

#### Der Bildungsstand der Geschlechter

Gemäss dem BFS (2010a, ¶12) nimmt auf Hochschulebene die Abschlussquote bei Frauen und Männern kontinuierlich zu. Der Bildungsunterschied zwischen Frauen und Männern verringert sich. Jedoch ist die Wahl der Fachrichtung noch stark geschlechtsspezifisch geprägt. In Abb. 5 sind die Abschlüsse von Frauen und Männern im Alter von 25 bis 34 ersichtlich. Laut BFS wird in den nächsten Jahren von einer Parität der Bildungsabschlüsse zu sprechen sein.

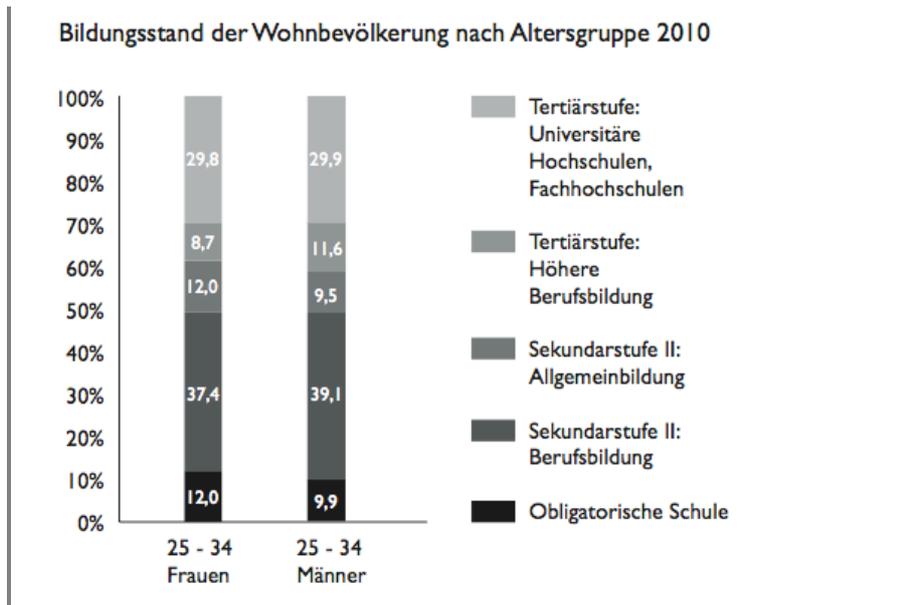


Abb. 5: Bildungsstand der Wohnbevölkerung nach Altersgruppe (vgl., BFS, 2010a, ¶13), eigene Darstellung.

#### Die Erwerbssituation von Elternpaaren

Die Tatsache, dass sich der Bildungsstand der Frauen verändert hat, spiegelt sich auch im Arbeitsmarkt wieder. Die Erwerbssituation von Müttern hat sich im Vergleich zu 1997 stark verändert. Wie Abbildung 6 zeigt, waren 1997 Mütter in einer Partnerschaft mit einem Kind unter 7 Jahren zu 47% nichterwerbstätig. 2007 waren es nur noch gut 35% (zit. in EKFF, 2011, S. 11).

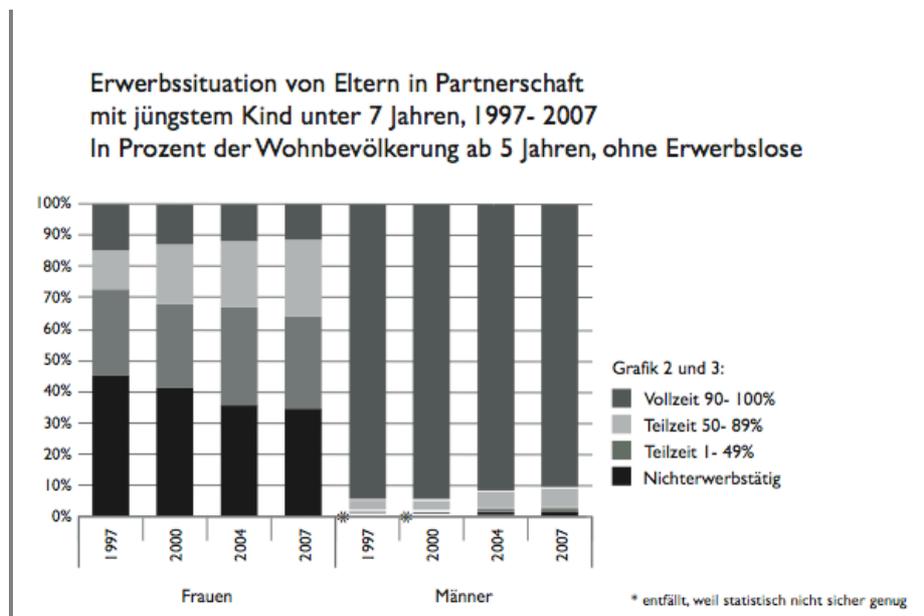


Abb. 6: Erwerbssituation von Eltern in Partnerschaft mit jüngstem Kind unter 7 Jahren, 1997 – 2007 (Quelle: EKFF, Elternzeit – Elterngeld, 2011, S. 12).

Elisabeth Bühler (2001) merkt an, dass rund die Hälfte der Frauen Teilzeit erwerbstätig sind. Daher liegt der Frauenanteil am gesamten Beschäftigungsvolumen deutlich unter 40%. Das unausgewogene Geschlechterverhältnis in den Bereichen der bezahlten und unbezahlten Arbeit sei in erster Linie auf das in der Schweiz nach wie vor dominierende bürgerliche Familienmodell mit einem Vollzeit erwerbstätigen Vater und einer nicht oder nur Teilzeit erwerbstätigen Mutter zurückzuführen. Teilzeitarbeit ist überall in der Schweiz weitgehend „Frauenarbeit“ (S. 40). Das BFS erklärt, dass von den erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren knapp die Hälfte Teilzeit arbeitet. Dies aufgrund des Wunsches, mehr Zeit für die Kinder zu haben (zit. in EKFF, 2011, S. 11).

Die Erwerbstätigkeit der Männer beeinflusst die Familiensituation kaum. Laut BFS (2008b) arbeiten fast neun von zehn Vätern Vollzeit. Weiter wird festgehalten, dass nach der Geburt Väter oftmals mehr Überstunden leisten, mit dem Ziel, den finanziellen Nachteil auszugleichen, der sich durch die Reduktion der Erwerbsarbeit der Mütter ergibt (S. 67). Jedoch zeigt sich bei den Vätern ein Wandel. In Abbildung 7 wird ersichtlich, dass der Anteil der Teilzeit erwerbstätigen Väter mit einem Pensum von zwischen 50% und 89% seit 1991 signifikant gestiegen ist.

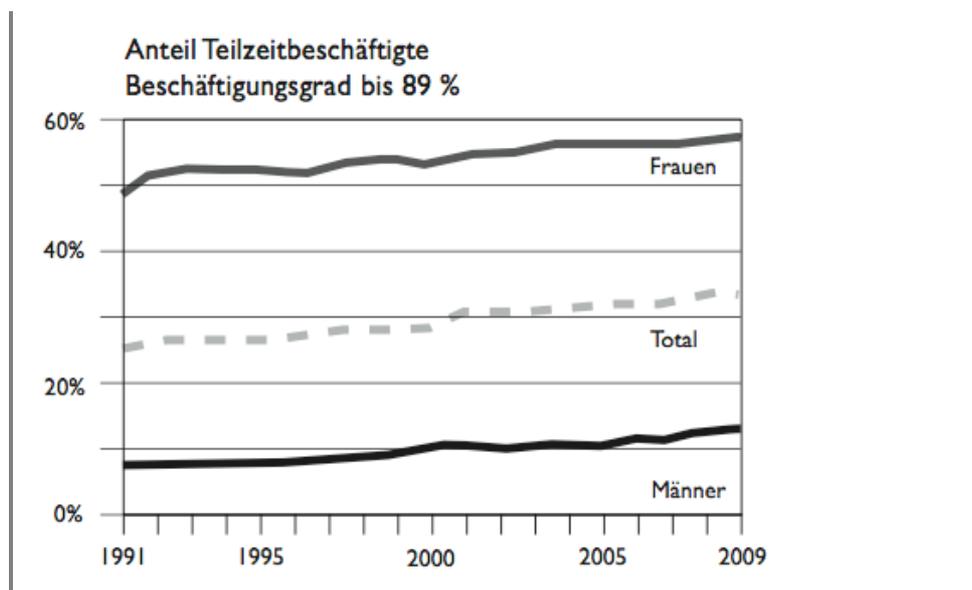


Abb. 7: Anteil Teilzeiterwerbstätige (Quelle: BFS, 2011b).

Laut der Studie „Was Männer wollen!“ (2011) des Departements des Inneren des Kantons St. Gallen wünschen sich neun von zehn Männern eine Arbeitszeitreduktion und sind entsprechend bereit, eine Lohneinbusse in Kauf zu nehmen (S. 4). Weiter stellte sich heraus, dass 70% der Männer ihren zukünftigen Arbeitgeber nach den angebotenen Möglichkeiten bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswählen möchten (S. 2).

### Der Einfluss der Familiengründung auf den Lohn von Frau und Mann

In einer Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO] (2004) wird berichtet, dass Frauen im Durchschnitt 22% weniger verdienen als Männer. Zum Teil können diese Unterschiede mit dem Ausbildungsniveau und der Dauer der Anstellungsverhältnisse erklärt werden. Nach Schätzungen bleiben aber 50% des Lohnunterschieds unerklärt. Die Elternschaft kann die Lohnunterschiede teilweise erklären. Der Rückzug oder die Reduzierung der Erwerbstätigkeit der Frau führt zu einer Verminderung des Humankapitals. Dies wiederum hat Auswirkungen auf das langfristige Lohnpotenzial. Laut SECO bedeutet ein vierjähriger Arbeitsunterbruch aus familiären Gründen, dass der Lohn über das gesamte Erwerbsleben gesehen um 35% ansteigt. Bei einer Frau ohne Kinder (und Unterbruch) steigt er um 50% und bei einem Mann um 55% (S. 16).

In Abbildung 8 wird ersichtlich, dass der Lohn bei Frauen in den mittleren Lebensjahren, wenn sich viele aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen und sich der Familie widmen, stagniert. Bei den Männern hingegen steigt er in diesem Alter signifikant an.

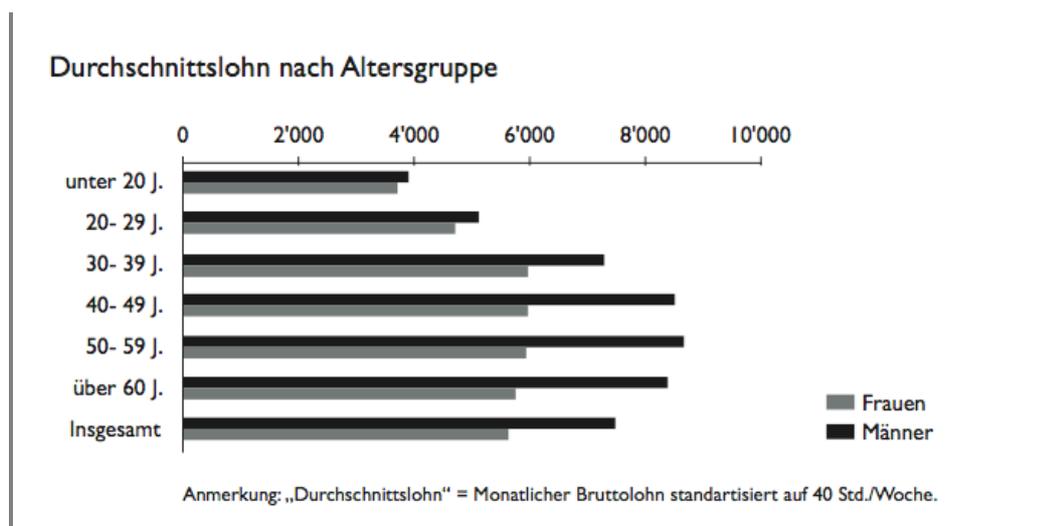


Abb. 8: Durchschnittslohn nach Altersgruppe (Quelle: BFS, 2010b, S. 21).

Man sieht anhand von Abbildung 8, dass die Familiensituation die Erwerbstätigkeit der Männer kaum beeinflusst.

In diesem Kapitel wurde aufgezeigt, dass eine Diskrepanz zwischen den staatlichen Grundlagen und der Alltagsrealität von Elternpaaren besteht. In der Alltagsrealität von Paaren ist eine Gleichstellung in Form eines egalitär-partnerbezogenen Modells nicht sehr häufig. Der Grossteil der Elternpaare richtet sich, trotz qualifizierten Bildungsabschlüssen der Frauen, nach

wie vor nach dem traditionellen Familienmodell aus. Es stellt sich nun die Frage, wie dies zu erklären ist.

## **4. Die Ursachen für den Wunsch nach Vereinbarkeit**

Dass die staatlichen Grundlagen für die Vereinbarkeit vorhanden sind, diese sich jedoch in der Alltagsrealität nicht wieder spiegeln, wurde im vorherigen Kapitel eruiert. Die Fragen die sich nun in den Vordergrund drängen lauten: Warum ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermehrt ein Bedürfnis von Elternpaaren? Was hat dazu geführt und wie lässt sich der Wunsch erklären?

### **4.1 Ein historischer Abriss über die Vereinbarkeitsproblematik**

Im Folgenden werden drei Zeitphasen näher beleuchtet. Dabei wird auf gesellschaftsrelevante Themen eingegangen, welche die Rollenentwicklung von Mann und Frau seit der Industrialisierung geprägt haben.

#### **4.1.1 Von der Industrialisierung zu den Krisen- und Kriegsjahren**

Silvia Grossenbacher (2004) schildert, dass im Zuge der Industrialisierung mit der Verlagerung der Produktion in Fabriken und Manufakturen die Separation der beiden Arbeitsbereiche, Erwerbs- und Familienarbeit, initialisiert wurde. Parallel erfolgte in derselben Zeit (1860- 1922) eine Neuordnung der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Die ausserhäusliche Erwerbsarbeit wurde dem Mann und die Familienarbeit der Frau zugeordnet. Dies war die Geburtsstunde des bürgerlichen Familienmodells, einer Familien- und Geschlechterkonzeption die weit reichende Folgen mit sich gebracht hat (vgl. 3.4.1) (S. 17). Grossenbacher berichtet, dass sich dieses Familienmodell in dieser Zeitspanne nur in bürgerlichen Kreisen verwirklichen liess. In anderen Kreisen waren Männer nicht in der Lage eine Familie alleine zu ernähren und waren auf die Mitarbeit der Frauen angewiesen. Wie Frauen Erwerbs- und Familienarbeit vereinbarten, galt als Privatsache. Die Erwerbsarbeit von Frauen, die für breite Kreise der Bevölkerung existentiell war, galt jedoch nur als ‚Zustupf‘. Dies legitimierte damals die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. Gleichzeitig entstand für viele Frauen das Problem der Vereinbarkeit von Beruf- und Familienarbeit (S. 18).

Grossenbacher (2004) kommentiert, dass die Familien- und die Gleichstellungspolitik in dieser Zeitepoche ihren Ursprung finden. Die Familienpolitik fördert, stützt und sichert die bürgerliche Familie und sucht sie durch den Ernährerlohn realistisch zu machen. Währenddessen fordert die Gleichstellungspolitik, Frauen und Männer in Familie, Bildung und Beruf gleichzustellen. Zu dieser Zeit bestand somit eine Diskrepanz zwischen den beiden Politikbereichen (S. 19).

Grossenbacher (2004) erklärt, dass durch die Weltwirtschaftskrise in den 1930er Jahren die

wirtschaftlichen Probleme der Familie ins Zentrum der politischen Debatte traten. Mit Blick auf die rückgängigen Geburtenraten und der Hoffnung, dass je eher es den Familien wieder besser ginge, die Geburtsrate wieder ansteigen würde, wurden Forderungen nach einem Familienlohn und Familienzulagen laut (S. 19). In dieser Zeit gewann die traditionelle Familien- und Geschlechterkonzeption an Einfluss. Eine kinderreiche Familie wurde zum Ideal. Die ideologisch wichtige Rolle, die den Familien in den Krisen- und Vorkriegsjahren, im Sinne eine Grundstruktur der gesellschaftlichen Organisation zukam, nutzten die „Katholisch Konservativen“. Sie reichten 1942 ein Volksbegehren ein, das den Schutz der Familie als „Grundlage von Staat und Gesellschaft“ in der Verfassung verankern sollte. Der konservative Gehalt des Begehrens wurde in der parlamentarischen Debatte bekämpft, der wirtschaftliche Schutzgedanke jedoch befürwortet. 1945 wurde der Gegenvorschlag zur Initiative, mit Forderungen nach Familienzulagen und entsprechenden Ausgleichskassen, Wohnbauförderung und Mutterschaftsversicherung, angenommen und in der Bundesverfassung verankert. Das Problem der Vereinbarkeit und die Forderungen nach einer Gleichstellung der Geschlechter fanden jedoch kaum Beachtung oder wurden den übergeordneten Interessen der damaligen Zeit unterstellt (ib./ibid., S. 20- 21).

#### **4.1.2 Von den goldenen Fünfzigern zur Bildungsexpansion**

Nach dem zweiten Weltkrieg folgte der wirtschaftliche Aufschwung. Gemäss Grossenbacher (2004) breitete sich in dessen Zuge das bürgerliche Familienideal aus, obwohl es der Lebensrealität vieler Frauen der Arbeiterschicht und des Mittelstands nicht entsprach. Im Familienzusammenhang galt die Erwerbsarbeit der Frau kontinuierlich als „Mitarbeit“ oder „Zustupf“, die Vereinbarkeitsproblematik als inexistent. Dass die Vereinbarkeitsproblematik aber bereits damals ein Thema war, zeigt unter anderem eine Befragung aus den Jahren 1957/58, die in Zürich mit Müttern durchgeführt wurde. Mehr als die Hälfte der Befragten waren hauptberuflich ausser Haus tätig und mit der Situation sehr belastet (S. 21- 22).

Im Jahr 1958 wurde im Rahmen der Schweizerischen Ausstellung für Frauenarbeit das 3-Phasen- Modell von Alva Myrdal und Viola Klein empfohlen. Nach diesem Modell bleiben Frauen nach ihrer Ausbildung eine Zeit lang erwerbstätig und geben ihre Erwerbstätigkeit dann zu Gunsten der Familienarbeit auf. Später, wenn die Familienpflichten erfüllt sind, steigen sie wieder in den Beruf ein. Dieses Modell stiess bei Frauenorganisationen auf breite Akzeptanz und für die Vereinbarkeitsproblematik schien eine konsensfähige Lösung gefunden zu sein (ib./ibid., S. 22).

Im Zuge des Wirtschaftwunders wurde der wirtschaftliche Familienschutz, ausser im landwirtschaftlichen Bereich, zweitrangig. Mit der zunehmenden Geburtenrate schwanden auch

die bevölkerungspolitischen Argumente. Die Gleichstellungspolitik befasste sich in dieser Phase mit der Forderung nach gleichen politischen Rechten für die Frau (Grossenbacher, 2004, S. 22-23).

Das anhaltende Wirtschaftswachstum und die Krise, die im Westen ausgelöst wurde, als es der Sowjetunion gelang, einen Satelliten ins Weltall zu senden, haben dazu beigetragen, dass in den 1960er Jahren auch in der Schweiz das Bildungswesen ausgebaut wurde. Ziel war es, die Begabungsreserven auszuschöpfen. Deshalb wurde das höhere Bildungswesen breiten Kreisen der Bevölkerung zugänglich gemacht. Von diesem Ausbau und der somit verbesserten Chancengleichheit profitierte vor allem der weibliche Anteil der Bevölkerung. Seither wurde das Ausbildungsniveau der Frau immer besser (Grossenbacher, 2004, S. 23). Durch diese Entwicklung wurde das bürgerliche Familienideal, verbunden mit dem Hausfrauendasein der Frau, individuell wie auch gesellschaftlich zu einem immer zweifelhafteren Modell. Dies thematisierten unter anderem die Studentinnen, die in der 1970er Jahren an die Universitäten strömten. Es entstand die Neue Frauenbewegung unter dem Motto „Das Private ist politisch“. Sie setzte sich gegen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und für die Straflosigkeit des Schwangerschaftsabbruchs ein. Zudem kritisierten die jungen Frauen die ‚alte‘ Frauenbewegung wegen deren Warten auf die politische Partizipation. 1971 nahm das männliche Stimmvolk der Schweiz das Frauenstimm- und Wahlrecht an. 1974 erschien eine Studie zur „Stellung der Frau in der Gesellschaft“. Darin wurde die Diskriminierung der Frauen in Bildungs- und Erwerbsbeteiligung, beruflicher Position und Einkommenschancen veranschaulicht. Weiter wurde der Fokus auf die innerfamiliäre Diskriminierung der Frau gesetzt. Die Studie kam zum Schluss, dass die innerfamiliären Benachteiligungen überwogen und eine entscheidende Verbesserung der Stellung der Frau im ausserfamiliären Bereich nur möglich sei, wenn die Familiensituation in den Mittelpunkt der Diskussion um Veränderungsmassnahmen gerückt werde. Ausserdem betonte die Studie, dass das Problem der Vereinbarkeit nicht individuell, sondern nur gesellschaftlich gelöst werden kann. In dieser Zeit rückte das Problem der Vereinbarkeit ins Zentrum der Gleichstellungspolitik. In der Familienpolitik ist zur selben Zeit nur wenig Entwicklung festzustellen (Grossenbacher, S. 24- 25).

Es war auch zu jener Zeit, in der die Antibabypille auf den Markt kam und nachhaltig zu einer Verringerung der Geburtenzahl führte. Ronald Gerste (2010, ¶ 6) berichtet, dass unter dem Namen „Evonid“ 1960 in den USA die erste Pille auf den Markt kam. Die Nachfrage war gross, woran auch die gegen die Schwangerschaftsverhütung gerichteten Gesetzen nichts ändern konnten. Im Sommer 1967 setzten bereits knapp 13 Millionen Frauen weltweit bei der Verhütung auf die Pille.

1975 fand der vierte Schweizerische Frauenkongress in Bern statt. Dieser war laut Grossenbacher (2004) Auslöser für den Anstoss der Volksinitiative „Gleiche Rechte für Mann und Frau“. 1981 wurde der bundesrätliche Gegenentwurf angenommen und in der Bundesverfassung verankert (vgl. 3.1) (S. 25). Gemäss Grossenbacher kann zusammenfassend über die Zeit ab 1975 gesagt werden, dass der gesellschaftliche Wandel zu einer wachsenden Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt führte. Von den Frauen wurde die Gleichstellung der Geschlechter erfolgreich eingefordert und auch Männer begannen ihre Rolle in der Familie zu überdenken und einen erhöhten Einsatz anzustreben. Damit wurde die Vereinbarkeitsproblematik zum Schlüsselproblem für einen wachsenden Teil der Bevölkerung. Die Familienpolitik entfernte sich langsam vom traditionellen Familienmodell und begann zögerlich das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzuerkennen. In diese Zeit fiel auch der Entwurf des neuen Eherechts. Das zugrunde liegende Leitbild war eine partnerschaftliche Beziehung der Ehegatten. 1985 wurde es in einer Volksabstimmung angenommen (S. 27). Die Beziehung zwischen den Geschlechtern und zwischen der Gesellschaft und den Individuen veränderte sich in dieser Zeit stark.

#### **4.1.3 Von 1985 bis zum aktuellen Stand der Vereinbarkeitsdebatte**

Grossenbacher (2004) beschreibt die Zeit seit 1985 als von der Veränderung der gesellschaftlichen Gegebenheiten gekennzeichnet. Das Bildungsniveau der Frauen nahm weiter zu und die Zahl der erwerbstätigen Mütter stieg an. Auch wurden Mitte der 1990er Jahre die Forderungen nach einer Mutterschaftsversicherung laut. Das Rollenbild beider Geschlechter wandelte sich und auch die Väter begaben sich auf die Suche nach einer neuen Balance zwischen Arbeit und Familie (S. 28). Das Problem der Vereinbarkeit musste jedoch nach wie vor privat gelöst werden. Seither spielen folgende Überlegungen in die Familiengründung mit ein: „Beruf *und* Familie?“, „Beruf *statt* Familie?“, „Beruf *trotz* Familie?“ und „Beruf *oder* Familie?“. Frauen wie Männer stehen vor diesen Fragen und deren Konsequenzen. Zu beobachten ist, dass es in den Ländern, die konsequent eine gleichstellungsorientierte Familienpolitik betrieben haben zu keinem markanten Geburtenrückgang gekommen ist. Weiter hält Grossenbacher fest, dass es auch in der Schweiz an der Zeit wäre, dass zwischen Gleichstellungspolitik und Familienpolitik eine Annäherung erfolgt mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemeinsam zu lösen (S. 29).

In einem historischen Abriss wurde hier dargelegt, wie die Entwicklung der Vereinbarkeitsproblematik vonstatten ging. Im Folgenden wird nun darauf eingegangen, warum es zu dieser Entwicklung gekommen ist.

## 4.2 Der gesellschaftliche Wertewandel

Menschliches Zusammenleben funktioniert durch soziale Ordnung. Diese wird durch Werte und entsprechende Normen geregelt, nach welchen Individuen handeln. Gregor Husi (2009a) beschreibt, dass Werte es ermöglichen in unterschiedlichen Situationen Perspektiven auszuwählen, in dem sie den Blick auf „Wichtiges und Richtiges“ lenken. Dies geschieht auf einer vergleichsweise hohen Abstraktionsstufe. Diese hohe Abstraktion ermöglicht es, dass unzählige Menschen sich zu einem selben Wert bekennen können (S. 4).

Nietzsche brachte dies mit folgenden Worten auf den Punkt:

Was nur Wert hat in der jetzigen Welt, das hat ihn nicht an sich, seiner Natur nach – die Natur ist immer wertlos – : sondern dem hat man einen Wert einmal gegeben, geschenkt, und wir waren diese Gebenden und Schenkenden! Wir erst haben die Welt, die den Menschen etwas angeht, geschaffen! (zit. in Husi, 2009a, S. 4)

Aus diesem Zitat geht hervor, dass Werte konstruiert werden und der Gegenstand welchen sie betreffen neutral ist. Doch wie kommt es zu einem Wandel von bestehenden Werten? Aufgrund welcher Werte sind neue Familienmodelle entstanden?

Im folgenden Unterkapitel werden zwei Theorien herangezogen, die den Wandel in unserer Gesellschaft zu erklären versuchen. Ronald Inglehart und Helmut Klages sind zwei Theoretiker auf dem Gebiet des Wertewandels. Im folgenden Kapitel wird auf die von ihnen begründete Theorien eingegangen und diese in Bezug zur vorliegenden Fragestellung gesetzt.

### 4.2.1 Theorien des Wertewandels

#### Die Wertewandeltheorie von Ronald Inglehart und Helmut Klages

Ronald Inglehart (1989) postuliert in seiner Theorie, dass ein eindimensionaler Wertewandel weg vom Materialismus hin zum Postmaterialismus abläuft. Anstelle von physiologischen Bedürfnissen hat das Bedürfnis der Selbstverwirklichung an Bedeutung gewonnen. Als wesentliche Ursache dafür sieht Inglehart die Erfahrungen, welche durch wirtschaftliche und physische Sicherheit nach dem zweiten Weltkrieg gemacht wurden. Er zieht daraus den Schluss, dass wenn materielle und physische Bedürfnisse der Individuen befriedigt seien, sich diese vermehrt zusätzlichen Bedürfnissen, der sozialen Anerkennung und Selbstverwirklichung widmen (zit. in Margret Bürgisser, 1997, S. 110). Inglehart geht davon aus, dass junge Menschen, welche unter relativ stabilen wirtschaftlichen und politischen Verhältnissen aufgewachsen sind, tendenziell eher postmaterialistische Werte vertreten. Ältere Menschen, die während ihrer Jugend unsichere materielle Umstände erlebten, neigen stärker zu materialistischen Werten. Weiter wird davon ausgegangen, dass Wertstrukturen schwerwiegend durch die Sozialisation in der Jugend geprägt werden und diese über die

erwachsene Lebensphase hinweg relativ stabil bleiben. Aufgrund dieser Annahme erwartet Inglehart zwischen den Altersgenerationen bedeutsame Wertunterschiede. Forschungsstudien, welche anhand von Befragungen durchgeführt wurden, bestätigten seine Hypothesen: Je jünger die Befragten sind, umso grösser ist der Anteil an Postmaterialisten. Zudem stellte er fest, dass das Bildungsniveau eine zentrale Rolle spielt. Unter den Universitätsstudierenden befanden sich deutlich mehr Postmaterialisten als Materialisten. Ingleharts These lautet somit: Jüngere, höher gebildete Menschen, die unter günstigen ökonomischen Bedingungen aufgewachsen sind, haben eine stärkere postmaterialistische Haltung als ältere Menschen und solche mit einem niedrigen Bildungsniveau. Auch gab es Hinweise darauf, dass die Werthaltungen der befragten Personen über den Lebensverlauf stabil bleiben (zit. in Bürgisser, 1997, S. 111).

Der These Ingleharts widersprechend geht Helmut Klages (1984) von zwei unabhängigen Wertdimensionen aus, welche sich je nach Lebenssituation ändern können. Nach Klages sind dies: Die Dimension der tradierten Pflicht- und Akzeptanzwerte und die Dimension der neuen modernen Selbstentfaltungswerte. In der folgenden Abbildung werden die Dimensionen der Pflicht- und Akzeptanzwerte aufgezeigt (zit. in Bürgisser, 1998, S. 112).

Pflicht- und Akzeptanzwerte	Selbstentfaltungswerte
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disziplin</li> <li>- Gehorsam</li> <li>- Pflichterfüllung</li> <li>- Treue / Loyalität</li> <li>- Unterordnung</li> <li>- Fleiss</li> <li>- Bescheidenheit</li> <li>- Enthaltbarkeit</li> <li>- Selbstbeherrschung</li> <li>- Pünktlichkeit</li> <li>- Anpassungsbereitschaft</li> <li>- Fügsamkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a.) Idealistische Gesellschaftskritik               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demokratie/ Partizipation</li> <li>- Emanzipation</li> <li>- Gleichbehandlung</li> <li>- Gleichheit</li> </ul> </li> <li>b.) Hedonismus/ Lustprinzip               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Genuss</li> <li>- Abenteuer</li> <li>- Spannung</li> <li>- Abwechslung</li> <li>- Ausleben emotionaler Bedürfnisse</li> </ul> </li> <li>c.) Individualismus               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kreativität</li> <li>- Spontaneität</li> <li>- Selbstverwirklichung</li> <li>- Ungebundenheit</li> <li>- Autonomie</li> </ul> </li> </ul>

Abb. 9: Wertewandel nach Klages (vgl. Bürgisser, 1998, S. 112), eigene Darstellung.

Im Gegensatz zu Ingleharts These manifestiert sich der Wertewandel, gemäss Klages, in zeitlich beschränkten Wertschwankungen. Dabei beobachtet Klages, dass je älter die Befragten sind, die Schwankungen umso geringer sind. Bei jungen Leuten mit hohem Bildungsniveau schlägt

sich der Wertewandel am deutlichsten nieder. Im Familienbereich fühlen sich Leute mit ausgeprägten Selbstentfaltungswerten nicht mehr den früheren üblichen Konventionen verpflichtet. Hinsichtlich der Sexualität, dem Kinderwunsch und der Eheschliessung entscheiden sich diese jungen Leute unabhängig von alten Konventionen. Dies beobachtet er auch bei jungen Menschen im Arbeitsbereich. Diese verfolgen zwar durchaus ein leistungsorientiertes Verhalten, aber nur dort, wo Bedürfnisse nach der Verwirklichung individueller Vorstellungen, Kreativität und das Ausleben von eigenen Fähigkeiten und Neigungen berücksichtigt werden. Auf der Dimension der Pflicht- und Akzeptanzwerte werden individuelle Werte in das vorherrschende gesellschaftliche Wertesystem integriert. Das Selbstwertgefühl des Menschen wird dadurch geprägt, dass der einzelne sich in normative Aussenanforderungen einfügt. Pflicht- und Akzeptanzwerte führen insofern auch eine integrierende Wirkung aus. Die Selbstentfaltungswerte äussern sich dagegen in Gesellschaftskritik und Individualismus. Kreativität, Unabhängigkeit, Autonomie und Selbstständigkeit werden aufgrund der Orientierung an der eigenen Person hervorgehoben und erschweren daher eine integrative Wirkung. Kennzeichnend für den Wertewandel ist, dass in seinem Verlauf die Pflicht- und Akzeptanzwerte an Bedeutung verlieren und der Stellenwert der Selbstentfaltungswerte laufend steigt (zit. in Bürgisser 1997, S. 111- 113).

#### Bezug zur Vereinbarkeitsthematik und kritische Würdigung der Theorien

Will man der Frage auf den Grund gehen, warum Elternpaare den Wunsch nach einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, kann mit Ingleharts Theorie eine plausible Antwort gegeben werden. Seine Theorie stimmt mit der Tatsache überein, dass es tendenziell jüngere, gut gebildete Frauen und Männer sind, die in einer wirtschaftlich und politisch stabilen Zeit aufgewachsen sind, welche sich nicht länger mit dem traditionellen Familienmodell identifizieren können. Sowohl Frauen als auch Männer haben das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung und Selbstverwirklichung, was den postmaterialistischen Werten entspricht. Die Kluft zwischen den gelebten Modellen könnte man nach Inglehart damit erklären, dass es beachtliche Wertunterschiede zwischen den Generationen gibt. So kann es beispielsweise vorkommen, dass ein junger Arbeitnehmer mit postmaterialistischen Werten, den Wunsch entwickelt Teilzeit zu arbeiten, der Arbeitgeber, welcher seit seiner Jugend materialistische Werte pflegt, diesen Wunsch jedoch nicht unterstützt. Dabei ist kritisch zu betrachten, dass sich nach Inglehart die Werte in der Jugendzeit bilden und diese das Leben hindurch grundsätzlich stabil bleiben und somit veränderungsresistent sind. Wenn dem tatsächlich so wäre, gäbe es wenig Aussicht auf generationenübergreifende Lösungen. Auch würde diese ‚stagnierende Sicht‘ gegen die Traditionalisierung sprechen, welche teilweise nach der Familiengründung eintritt (vgl. 5.3.2).

Befolgt man Klages Wertewandelstheorie kann in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik die folgende Antwort gegeben werden: Junge Menschen pflegen tendenziell die Wertedimension der Selbstentfaltungswerte. Im Gegensatz zur Dimension der tradierten Pflicht- und Akzeptanzwerte können sie sich nicht in bestehende Aussenanforderungen einfügen. Frauen und Männern, die den Wunsch verfolgen den Beruf und die Familie zu vereinbaren, können Selbstentfaltungswerte nach Klages zugeschrieben werden. Bedeutend sind die Werte der Gleichbehandlung, Demokratie / Partizipation, das Ausleben emotionaler Bedürfnisse und die Selbstverwirklichung. Im Gegensatz zu Inglehart betont Klages den Einfluss von Lebenszyklen und Lebenssituationen, wie die Heirat oder der Schulabschluss, welche die Werthaltungen prägen. Die Werthaltungen sind somit wandelbar und können sich je nach Lebenssituation ändern. Dies kann eine Erklärung für die Traditionalisierung der Rollen nach der Familiengründung sein. Kritisch zu hinterfragen ist, was die Werthaltung prägt, wenn gewisse Lebenssituationen wie Heirat oder Elternschaft ausbleiben.

Obwohl Inglehart und Klages von unterschiedlichen Thesen ausgehen, sind sich beide einig, dass der Trend ein Hinsteuern zu neuen Werten aufzeigt, die sich im Postmaterialismus und in den Selbstentfaltungswerten manifestieren (Bürgisser, 1997, S. 115).

#### **4.2.2 Die Pluralisierung der Gesellschaft**

Durch den Wertewandel sind verschiedene Formen des Zusammenlebens entstanden. Eine Folge davon ist der Wertepluralismus. Gregor Husi (2009b) beschreibt, wie eine Überlappung von Tradition(en) und Moderne(n) entstehen kann. In modernen Gesellschaften stellen sich Wertfragen so radikal wie noch nie in der Geschichte, da viele bisher gültige Antworten brüchig geworden sind. Die moderne Gesellschaft ist gekennzeichnet durch einen Wertepluralismus (S. 5). Auch Margret Bürgisser (2006) beobachtet eine zunehmende Vielfalt von Lebensformen, die nebeneinander existieren. Das Individuum muss zwischen unterschiedlichen Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten wählen. Bürgissers Aussage im Bezug auf Familienmodelle ist, dass das traditionelle Familienmodell zwar nach wie vor gelebt wird, es jedoch durch die andere familiären Organisationen Konkurrenz erhalten hat. Es gibt unter anderem Einelternfamilien, Elternpaare und Patchworkfamilien (S. 21). Bürgisser (1997) führt aus, dass das Individuum die Möglichkeit der Wahl hat. Die Entscheidung für eine Lebensform wird vermehrt einer „Kosten- Nutzen- Analyse“ unterworfen und wird zunehmend rational getroffen. Scheidung und Wiederheirat wurden im Laufe der Zeit enttabuisiert und junge Frauen können sich als Alternative zur Ehe auch andere Lebensformen, wie beispielsweise das Konkubinat oder das Singletum vorstellen (S. 73). François Höpflinger (1989) hat diese Tendenz folgendermassen zusammengefasst:

Der Wertewandel der letzten Jahre hat weniger zu einer massiven Abwertung von Ehe und Familie geführt, sondern mehr dazu, dass andere alternative Lebensformen vermehrt toleriert werden. Die Koexistenz traditioneller und neuer Lebensformen und eine Pluralität an weiblichen Lebensläufen werden zumindest normativ akzeptiert. Das Modell einer Normbiografie ist in den Hintergrund getreten. (zit. in Bürgisser 1998, S. 73)

Durch den Wertepluralismus ist eine Vielfalt von Familienmodellen entstanden, in welchen sich die Frage der Vereinbarkeit auf unterschiedliche Arten stellen kann. Ulrich Beck (1986) beschreibt, dass in den 50er- und 60er Jahren familienorientierte Zielsetzungen von zentraler Bedeutung waren. Seither haben andere Werte an Stärke gewonnen, wie beispielsweise die „Selbstverwirklichung“ oder „die Suche nach der eigenen Identität“ (S. 186).

Im folgenden Kapitel wird auf die Individualisierung und die Suche nach einem individuellen Lebensentwurf eingegangen.

#### **4.2.3 Individualisierung und Geschlechterrollen im Wandel**

Mit dem Begriff Individualisierung wird in der soziologischen Literatur die Freisetzung von festgelegten Rollen und der Verlust von unhinterfragten Konventionen erfasst. Karin Schwiter (2007a) beschreibt den Wandel zur Individualisierung anhand ihrer eigenen Person:

Noch vor wenigen Jahrzehnten wäre von mir als junge Frau erwartet worden, dass ich eine geschlechtskonforme und nicht allzu lange dauernde Ausbildung mache, um eine interessante Gesprächspartnerin für meinen zukünftigen Gatten zu werden, und damit ich im Notfall etwas zum Familieneinkommen dazuverdienen könnte. Man hätte erwartet, dass ich einen zuverlässigen und tüchtigen Mann finde, heirate und Kinder kriege. (S. 22)

Auch wenn umstritten ist, ob die traditionell- bürgerlichen Rollenvorgaben in allen gesellschaftlichen Schichten so eng definiert waren, ist es unbestritten, dass sich diese grundlegend verändert haben (S. 22). Schwiter (2007) erklärt, dass der Bedeutungsverlust von standardisierten biografischen Rollenvorgaben und Mustern eine zunehmende Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensplanung erfordert. Jeder und jede hat seinen eigenen Lebensweg im Sinne eines Projektes selbst zu gestalten. Welchen Beruf man ergreift, zu welchem Zeitpunkt man eine Familie gründet und ob man eine weitere Ausbildung macht, wird als Ergebnis von individuellen Präferenzen und Entscheidungen wahrgenommen (S. 86).

François Höpflinger (1989) kommentiert in seiner These, die von der Entstehung einer „Rollen Kluft“ ausgeht, dass sich biographische Normen, welche früher gültig waren, zusehends

auflösen. Statuspassagen wie beispielsweise die Heirat und der Übergang zur Mutter-, Vaterschaft haben an sozialer Selbstverständlichkeit verloren. Bei jungen Frauen schiebt sich zwischen die Rolle als Tochter und die Rolle als Ehefrau die Erfahrung nicht- familienbezogener Rollen (Rolle im Beruf oder als unabhängige Erwachsene). Höpflinger geht davon aus, dass je länger eine Frau unabhängig gelebt hat, umso weniger sie dazu bereit ist, erneut traditionelle und weibliche Familienrollen zu vertreten (S. 64).

Ulrich Beck (1986) erklärt, dass sich die Situation bei den Männern dabei anders darstellt als bei den Frauen. Bei Männern stand es im Vordergrund die ökonomische Sicherheit der Familie zu gewähren, während die Frauen von der Fürsorge für andere geprägt sind. Für Männer war die Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Familienexistenz selbstverständlich. Die dazugehörige Arbeit im Hintergrund fiel traditionell der Ehefrau zu (S. 185). Margret Bürgisser (1997) kommentiert die Aussage von Beck damit, dass wenn Frauen berufstätig werden und auch zur Existenzsicherung beitragen, der traditionelle Zusammenhang der Geschlechter gelockert wird und aufs Neue definiert werden muss. Der als selbstverständlich wahrgenommene Rückhalt der Frauen in der „Schattenarbeit“ fällt weg. Dies zwingt die Männer in emotionalen und alltagspraktischen Angelegenheiten aufzuholen (S. 141).

Der Bedeutungsverlust von standardisierten biografischen Rollenvorgaben und die gestiegene Zahl an Bildungsabschlüssen der Frauen erklärt, warum Frauen vermehrt in das Berufsleben eingestiegen sind und der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstehen konnte. Genauso erklärt es den Wunsch der Männer, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

#### **4.2.4 Die Familie im Umbruch**

François Höpflinger (2010) erklärt, dass der familiäre Wandel von sozioökonomischen Faktoren und soziokulturellen Werten und Traditionen bestimmt wird. Er hält fest, dass in den letzten Jahrzehnten in europäischen Ländern drei spezifische Wandlungen der Familiengründung zu beobachten sind. Diese werden nun kurz dargestellt:

- In vielen Ländern kam es zu einem Rückbau des christlich- bürgerlichen Ehe- und Familienmodells, welches eine Verknüpfung von Sexualität, Zusammenleben und Kinderhaben in einer definierten Lebensform vorsah.
- Es kam zu einem Rückstand der Familiengründung, indem sich teilweise eine „vorfamiliale Lebensphase“ bei jungen Erwachsenen verankert hat.
- Bei der Geburtenrate kam es zu einem klaren Rückgang. Die demografische Alterung in Europa hat sich dadurch verstärkt. (S. 1)

Mit dem Prozess der Entinstitutionalisierung der Ehe kam es zu erhöhten Scheidungsraten, vermehrter vorehelicher Sexualität, nichtehelichem Zusammenleben, ausserehelichen

Geburten und weniger Erstheiraten. Höpflinger führt dies darauf zurück, dass die klassische Auffassung von Ehe (als einzige Lebensform) stark zurückging. Er analysiert weiter einen Zusammenhang zwischen der späten Familiengründung und dem Ausbau der Bildungschancen junger Frauen. Die erhöhte Erwerbstätigkeit durch Frauen hat darauf folgend das Problem der Doppelbelastung verschärft. Höpflinger sieht unter anderem darin die Ursache, die Familiengründung aufzuschieben und weniger Kinder zu haben. Gleichzeitig bringt er die verzögerte Familiengründung mit dem Aufkommen einer „verlängerten Jugendphase“ in Verbindung. Vor der Familiengründung erleben junge Erwachsene einen Lebensabschnitt in der unterschiedliche Haushaltsformen gelebt werden. Die späte Familiengründung sowie der Durchbruch der Kleinfamilie mit zwei bis drei Kindern haben europaweit zu tiefen Reproduktionsraten geführt. Dies kann einerseits im Zusammenhang mit postmaterialistischen Werten (vgl. 4.2.1) stehen und andererseits mit den sozialen und wirtschaftlichen Umbrüchen, welche eine Familiengründung erschweren (S. 1- 7).

Die Wandlungen der Familiengründung, die Höpflinger nennt, können in die heutige Zeit übertragen werden. Sie können als Ergebnis des gesellschaftlichen Wertewandels gesehen werden und erklären, weshalb ein Bedürfnis nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstanden ist.

In diesem Kapitel wurden die Ursachen für den Wunsch nach Vereinbarkeit aus historischer Sicht und mittels des theoretischen Zugangs über den gesellschaftlichen Wandel beleuchtet. Welche Hindernisse, trotz der biografischen Rollenvielfalt und der Individualisierung der Gesellschaft, eine Vereinbarkeit erschweren, wird im nachfolgenden Kapitel ausgearbeitet.

## **5. Die Gründe für die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie**

Heute kann jede und jeder ihr beziehungsweise sein Leben selbst bestimmen; die Werte haben sich verändert und man ist frei von vorgegebenen biografischen Rollenvorgaben. Demzufolge steht der Vereinbarkeit kaum etwas im Wege. Welche Gründe es dem Individuum dennoch erschweren eine erfolgreiche Vereinbarkeit zu leben, wird in diesem Kapitel für die gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Ebene ausgeführt.

### **5.1 Ein Überblick über die Hindernisse**

Ute Klammer und Christina Klenner (2003) heben hervor, dass heute kein allgemeines Modell existiert, welches vorgibt wie Eltern mit ihren Kindern leben „sollten“. Statt dessen gibt es eine Fülle an gelebten Mustern. Eltern müssen sich selbst entscheiden, wie sie sich organisieren wollen. In diese Entscheidung spielen unter anderem die individuellen Vorstellungen von Partnerschaft, Kindererziehung und Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit hinein (S. 188). Trotz der vorhandenen Entscheidungsfreiheit, so Margret Bürgisser (2011), gibt es Hindernisse die es erschweren, eine optimale Balance zu finden (S. 58). Die Hindernisse für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie befinden sich auf der gesellschaftlichen, institutionellen sowie auf der partnerschaftlichen Ebene und sind fest ineinander verwoben.

Bevor auf die unterschiedlichen Ebenen eingegangen wird, folgt angelehnt an Bürgisser (2011) eine Skizze, in der die Gründe der Unvereinbarkeit veranschaulicht werden. Bürgisser hat sich ausschliesslich mit den Unvereinbarkeitsgründen des Mannes befasst. In diesem Kapitel wird auf Gründe der Unvereinbarkeit sowohl bei Frauen als auch bei Männern eingegangen.

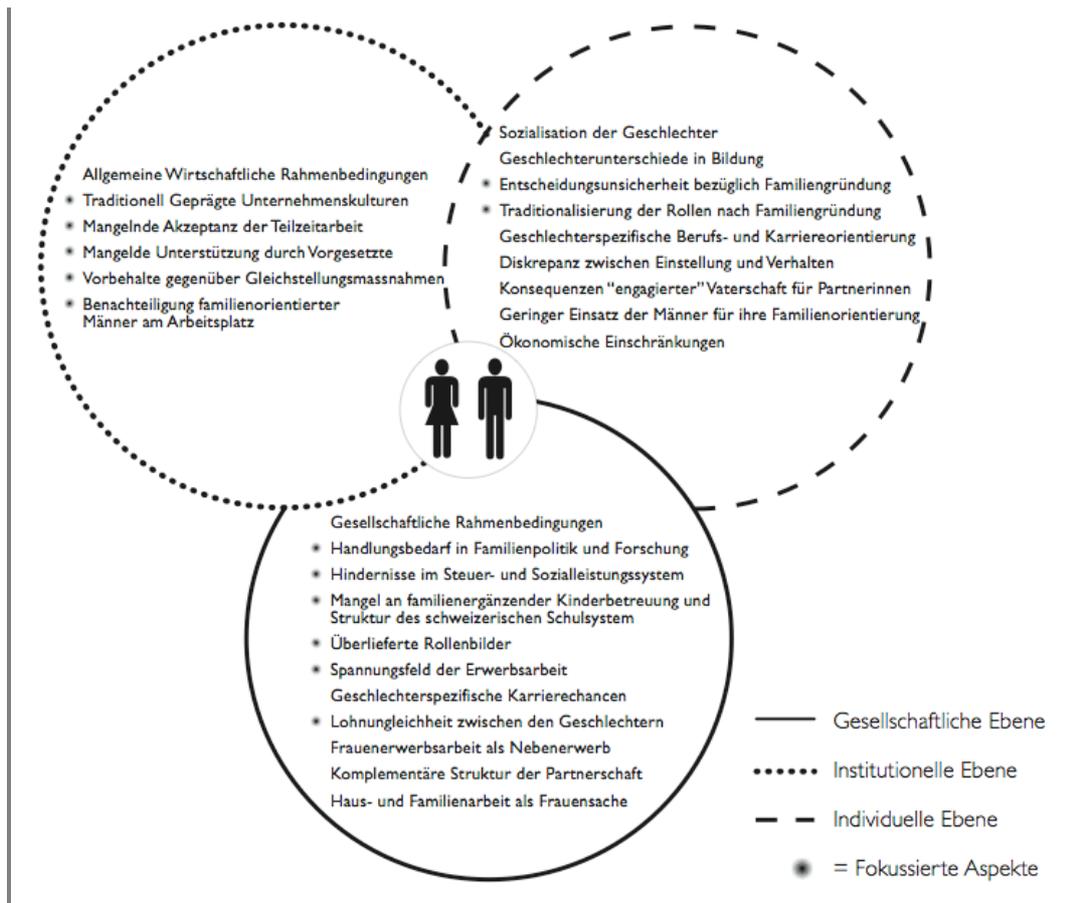


Abb. 10: Gründe für die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie für Frau und Mann, (vgl. Bürgisser, 2011), eigene Darstellung

Die Skizze veranschaulicht die Fülle an Gründen für die Unvereinbarkeit. In vorliegendem Kapitel werden einige Gründe zur Unvereinbarkeit thematisch abgedeckt, wobei der Fokus auf die Schnittstelle zur Sozialen Arbeit gelegt wurde. Auf Abbildung 10 sind diese mit einem Punkt markiert.

## 5.2 Die gesellschaftliche Ebene

Im Folgenden werden gesellschaftlich bedingte Rahmenbedingungen erläutert, welche auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen zentralen Einfluss haben.

### 5.2.1 Strukturell behindernde Rahmenbedingungen

Angelika Diezinger (2000) erklärt, dass sich Geschlechterbeziehungen aus soziologischer Sicht auf zwei Ebenen beschreiben lassen. Es gibt die Ebene der persönlichen und sachlichen Beziehung zwischen Frau und Mann und die Ebene der gesellschaftlich konstruierten

Geschlechterverhältnisse. Letztere umfassen alle institutionellen und kulturellen Regelungen, welche die verschiedenen persönlichen, ökonomischen und kulturellen Beziehungen strukturieren. Diezinger weist nach, dass die aktuell erkennbaren Konfliktlinien im Geschlechterverhältnis auf ungelöste gesamtgesellschaftliche Probleme zurückzuführen sind, die sich ins Private verlagern (zit. in Bürgisser, 2011, S. 57- 58). Demzufolge versuchen Elternpaare sich bezüglich Vereinbarkeit auf persönlicher Ebene so gut als möglich zu organisieren, scheitern aber oft an der Harmonisierung der unterschiedlichen Lebensbereiche. Bürgisser (2011) fasst zusammen, dass bei Fachleuten Stimmen laut werden, welche kritisieren, dass die gesellschaftlichen Institutionen das Problem der Vereinbarkeit weitgehend an die Familien delegieren. Ihrer Meinung nach findet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der schweizerischen Politik und Forschung nicht die nötige Beachtung. Die Themen Familie und Elternschaft sind kaum positioniert. Es fehlen Förderinstitutionen, die sich mit der Thematik Familie, Elternschaft und Gleichstellung befassen (S. 79).

#### Das Steuer- und Sozialleistungssystem

Laut SECO und BSV (2004) beeinflusst das Steuer- und Sozialleistungssystem die Bedingungen von Familien in vielerlei Hinsicht. Es bestimmt einerseits wieviel einer Familie vom Erwerbseinkommen bleibt und andererseits inwieweit es für die Eltern (oder einen Elternteil) möglich ist Teilzeit zu arbeiten. Indirekt hat somit das Steuer- und Sozialleistungssystem, neben anderen Einflussfaktoren wie der externen Kinderbetreuung und dem Arbeitsangebot, Einfluss darauf, ob Eltern sich Voll- oder Teilzeit um ihre Kinder kümmern können. Der Bericht kommt zum Schluss, dass das schweizerische Steuer- und Sozialsystem das Alleinverdienermodell tendenziell bevorzugt. Die negativen Anreize für einen Zweitverdienst sind zwar schwach, werden jedoch zur Barriere, wenn man die Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung in die Rechnung mit einbezieht. Ist die Kinderbetreuung unentgeltlich, so lohnt sich ein Zweitverdienst, ist sie es nicht, lohnt sich ein Zweitverdienst meist nur als Teilzeitarbeit (S. 26-30).

#### Die familienergänzende Kinderbetreuung und das Schulsystem

Die familienergänzende Kinderbetreuung bildet, wie eben erwähnt, eine zentrale Voraussetzung für Eltern, die Beruf und Familie vereinbaren möchten. Eine Studie des Schweizerischen Nationalfonds (NFP 52) zeigt, dass 41% aller Haushalte mit Kindern familienergänzende Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Davon lässt sich ableiten, dass familienergänzende Kinderbetreuung bei der Vereinbarkeitsfrage ein wichtiges Instrument darstellt. Die Schätzungen ergeben, dass zur Zeit in der Schweiz 50'000 Krippenplätze fehlen, um der Nachfrage gerecht zu werden (S. 3). Damit Elternpaare zu einem Kinderkrippenplatz

kommen, sind einerseits ihre finanziellen Ressourcen von Bedeutung und andererseits das bestehende Angebot in der jeweiligen Region ausschlaggebend. Auch das schweizerische Schulsystem hatte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lange Zeit eine hinderliche Struktur inne. Ute Klammer und Christina Klenner (2003) heben hervor, dass sich die Schulzeiten bis vor kurzem an der Annahme ausrichteten, dass die Mutter keiner Erwerbsarbeit nachgeht und die Kinder von ihr zu Hause betreut werden. Durch den politischen Einsatz von Elternorganisationen und PolitikerInnen konnte das System den Bedürfnissen angepasst werden. Heute gibt es vermehrt Blockzeiten, Mittagstische und Schulergänzende Angebote (S. 191).

### **5.2.2 Das Spannungsfeld der Erwerbsarbeit**

Gemäss Marianne Schär Moser, Jürg Baillod und Barbaer Amiet (2000), stehen Beruf und Familie für Frauen und Männer bis heute in einem unterschiedlichen Verhältnis. Während sich beim Mann die Bereiche ergänzen und das zeitliche Schwergewicht beim Beruf liegt, entsteht für die Frau ein Spannungsfeld. Entweder muss sie sich für den Beruf oder die Familie entscheiden oder nach Lösungen für eine Vereinbarkeit suchen. Im Konflikt zwischen den beiden Lebensbereichen liegt einer der Hauptgründe, weshalb Frauen in anderer Weise am Erwerbsleben beteiligt sind als Männer (S. 141- 154). Gemäss Andreas Hadjar und Rolf Becker (2006) ist die Teilzeitarbeit, welcher in der Schweiz viele Frauen nachgehen, um dem Wunsch einer Vereinbarkeit nachzukommen, mit einigen Nachteilen verbunden. Es sind dies schlechtere Sozialleistungen, geringere Karrierechancen und finanzielle Abhängigkeit (S. 129- 130).

#### Die Auswirkung der Teilzeitarbeit auf die Sozialversicherungen

Im Folgenden wird auf einzelne Sozialversicherungen und deren Nachteile für Teilzeiterwerbstätige eingegangen.

Personen, welche weniger als 8 Stunden wöchentlich arbeiteten sind im Bezug auf Unfallversicherung schlechter gestellt. Sie erhalten keinen Versicherungsschutz für Nichtberufsunfälle und müssen sich deshalb bei der persönlichen Krankenversicherung dafür versichern.

Zur Arbeitslosenversicherung [ALV] haben Teilzeitarbeitende grundsätzlich Zugang. Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosenentschädigung ist, dass die Person 12 Monate innerhalb der letzten 24 Monate gearbeitet hat (für Eltern die sich der Kindererziehung gewidmet haben gelten besondere Regelungen). Eine Ausnahme bildet der Verdienst von unter 500 Franken der bei der ALV nicht versichert ist. Hat eine Person mehrere Teilzeitstellen und verliert eine davon, so kann nur Arbeitslosenentschädigung beansprucht werden, wenn ein

Einkommensverlust von 20% des Gesamteinkommens überschritten wird.

Für die Alters- und Hinterlassenenversicherung [AHV] ist die anrechenbare Beitragsdauer und das durchschnittliche Jahreseinkommen Grundlage für die Berechnung der Rente. Wer seine Arbeitsdauer reduziert und darum weniger verdient, erhält somit eine tiefere Rente. Wer jedoch Kinder und pflegebedürftige Angehörige betreut, erhält dafür Gutschriften. Personen, welche während der Ehe wegen Familienarbeit keine Erwerbsarbeit leisten oder aufgrund von Teilzeitarbeit Erwerbseinbussen in Kauf nehmen müssen, werden mit dem Splitting geschützt. Für die Berechnung der Altersrenten von verheirateten, geschiedenen oder verwitweten Personen werden alle Einkommen, welche während der Ehe erzielt wurden sowie allfällige Erziehungs- und Betreuungsgutschriften zusammengezählt und dann je hälftig angerechnet (Splitting). Bei unverheirateten Paaren findet kein Splitting statt.

Die versicherten Risiken der beruflichen Vorsorge [BVG] sind Alter, Tod und Invalidität. Das Altersguthaben wird laufend ausgebaut und die Höhe der Einzahlungen ist abhängig vom Jahreseinkommen. Anders als bei der AHV werden Erziehungs- oder Betreuungsarbeit nicht angerechnet. Teilzeitarbeit heisst somit weniger Lohn, was niedrigere Einzahlungen zur Folge hat. Weiter sind tiefe Einkommen in der beruflichen Vorsorge nicht obligatorisch versichert. Bei einer Scheidung werden in der Regel beide während der Ehe aufgebauten Altersguthaben hälftig aufgeteilt. Arbeitete eine Person Teilzeit ohne verheiratet zu sein, wirkt sich dies sehr nachteilig auf ihr Altersguthaben aus (EBG, 2008c, Broschüre ohne Seitenzahl).

#### Lohnungleichheit und Teilzeitarbeit

Laut der Medienmitteilung des Kanton Zürichs vom 10. 3. 2011 hat sich der Unterschied zwischen Männer- und Frauenlöhnen vergrössert. Auch zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sind Unterschiede in der Lohnklasse zu beobachten. Beispielsweise erhalten Teilzeit arbeitende Männer 16% weniger Lohn als Vollzeit arbeitende. Bei den Frauen beträgt der Unterschied 6%. Besonders Männer auf der obersten Kaderstufe müssen bei der Teilzeitarbeit beträchtliche Lohneinbussen in Kauf nehmen (vgl. 3.5.2). Diese Tatbestände begünstigen das Alleinemährermodell, in welchem der Mann vollerwerbstätig ist und die Frau die Hauptverantwortung für Familienarbeit trägt.

In Kapitel 3.5.2 wurde herausgearbeitet, dass Teilzeitarbeit ein typisches Merkmal der weiblichen Erwerbsarbeit ist und die Möglichkeit bietet, neben den familiären Verpflichtungen einem Zusatzerwerb nachzugehen. Das EBG (2003) vergleicht, dass Männer welche Teilzeit arbeiten wollen, dies in erster Linie im Kontext einer Aus- oder Weiterbildung tun. Lediglich 8% der befragten Teilzeit arbeitenden Männer geben an, wegen der Familie ihr Pensum reduziert zu haben. Bei den Frauen sind es 53%, die aus familiären Gründen Teilzeit arbeiteten (S. 19).

### 5.2.3 Die überlieferten Rollenbilder

Margret Bürgisser (2011) stellt fest, dass den Frauen von heute eine gesellschaftlich breit akzeptierte Rollenvielfalt offen steht, welche Männern hingegen verwehrt bleibt. Dort wo es Frauen freigestellt wird, wie sie ihr Leben gestalten wollen, ob als Partnerin, Familienfrau, Alleinstehende oder Arbeitnehmerin, steht bei Männern die Rolle des „Berufsmannes“ und „Familienernährers“ noch immer im Vordergrund. Nur sehr selten wird eine Rollenkehr oder eine Rollenteilung praktiziert (S. 60). Wie in Kapitel 4.2 herausgearbeitet wurde, haben sich durch den Wertewandel die Familienformen stark gewandelt. Die Frauen haben sich in Bildung, Politik und Erwerbsarbeit der Position des Mannes angenähert.

Eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2008) kam zum Ergebnis, dass junge Männer eine stabile finanzielle Situation als eine wichtige Voraussetzung empfinden, um Kinder zu bekommen. Darin spiegelt sich die Rollenorientierung deutlich wider. Das ErnährermodeLL ist omnipräsent und junge Männer sehen nach wie vor ihre Verantwortung darin, für den Lebensunterhalt der Familie aufzukommen. Die Einstellungen unterscheiden sich je nach Alter und Bildungsniveau. Obwohl die Rollenorientierung eher traditionell ist, sind die Vorstellungen von Vaterschaft modern. Neben der finanziellen Verantwortung für die Familie zählen junge Männer auch die Kinderbetreuung zu den Aufgaben eines Vaters (S. 25- 26).

Manfred Auer (2006) beschreibt, dass Männer nur in geringem Masse zur Vereinbarkeitsproblematik beitragen, wofür er rationale und kulturelle Ursachen sieht. Er glaubt, dass sich hinter den ökonomischen und rationalen Entscheidungen meist noch andere Ursachen verbergen. Insbesondere tief verwurzelte sozio- kulturelle Selbstverständlichkeiten über die Aufgaben und das Rollenverständnis von Vätern und Müttern. Kommt es zu einem Dialog und zu einer Verhandlung darüber, wer die Erwerbsarbeit leisten soll/ kann/ will, dann setzt sich in der Regel die Erwerbskarriere des Mannes durch. Einer egalitären Lösung stellt sich das Hindernis der drohenden materiellen wie auch symbolischen Abwertung des Mannes, in den Augen seines Umfelds, entgegen (S. 29).

Auf der gesellschaftlichen Ebene wurden hier Gründe für die Unvereinbarkeit dargestellt. Nun wird der Fokus auf die institutionelle Ebene gelenkt.

### 5.3 Die institutionelle Ebene

Auf der institutionellen Ebene, besonders in Bezug auf Individuen und ihre Arbeit, fand ein starker Wandel statt. Gemäss Mechthild Oechsler- Grauvogel (2009) hat die Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse zu einer „Labilisierung der männlichen Ernährereposition“ geführt. Für beide Geschlechter ist die Integration in den Arbeitsmarkt unsicherer geworden und

deshalb wird eine Familie besser von zwei Erwerbseinkommen gesichert als von einem. Zusätzlich führt die Strukturveränderung in der Arbeitsorganisation zu einer weitgehenden „Entgrenzung von Arbeit“. Die bisherigen räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben werden von ständiger Erreichbarkeit, flexiblen Arbeitszeiten und wechselnden Arbeitsorten aufgelöst. Die Lebensbereiche überlappen sich vermehrt und die Anforderungen und Belastungen steigen in beiden Bereichen. Für viele Arbeitnehmende führt der Wandel in der Arbeitswelt dazu, dass es zunehmend anspruchsvoller wird, eine Balance zwischen den zwei zentralen Lebensbereichen zu finden (S. 46).

Unternehmen versuchen ihrerseits einen Beitrag zur Vereinbarkeit zu leisten. So wurde beispielsweise das Unternehmen Novartis im April 2010 von der Familienplattform für seine familienfreundlichen Massnahmen als „Unternehmen des Monats“ ausgezeichnet. Weitere Informationen dazu im Internet unter: <http://www.familienplattform.ch/familienplattform/>

### **5.3.1 Familienorientierte Massnahmen und deren Nutzung**

Die Familie ist die Hintergrundsstruktur für den Erwerbsbereich und ist finanziell von diesem abhängig. Der Familienbereich leistet einen wichtigen Beitrag zur Regeneration der Arbeitnehmenden und zur Sozialisation künftiger Arbeitskräfte. Die wechselseitige Abhängigkeit des Familien- und Erwerbsbereichs beeinflusst den Entscheidungsspielraum von Männern und Frauen und setzt die Leitplanken für das familiäre Engagement (Margret Bürgisser, 2011, S. 99).

Wie einleitend von Klammer und Klemmer ausgeführt, gibt es eine Fülle von Formen, wie Eltern den Alltag mit ihren Kindern gestalten. Die Studie der Prognos AG (2005) berichtet, dass familienorientierte Massnahmen eine notwendige Reaktion darstellen, um auf die veränderten Bedürfnisse der Arbeitnehmenden zu reagieren. Weiter hebt sie hervor, dass die heutigen Arbeitsbedingungen ein Fragment aus dem Zeitalter der Industrialisierung und demnach auf einen Vollzeitmitarbeiter von damals zugeschnitten sind. Das Modell des Alleinmählers setzte die Trennung von Erwerbs- und Hausarbeit voraus und basiert auf der Annahme, dass dieser sich nicht um die Hausarbeit kümmern muss (S. 14). Wie im dritten Kapitel aufgezeigt (vgl. 3.4.2), trifft dieses Modell aber nicht auf die breite Bevölkerung der Schweiz zu.

Wenn die heutigen Arbeitsbedingungen den Vorstellungen der Industrialisierung und somit dem damaligen Familienmodell entsprechen, lässt sich daraus folgern, dass die Unternehmenskulturen keinen grundlegenden Wandel erfahren haben und vielerorts eine

traditionelle Prägung existiert. Mechthild Oechsler- Grauvogel (2009) bestätigt, dass Männer, welche versuchen Beruf und Familie zu vereinbaren, auf besondere Hindernisse und Barrieren am Arbeitsplatz stossen. Dort wo Frauen auf Verständnis treffen, stossen Männer auf Unverständnis und negative Reaktionen, wenn sie Vereinbarkeitsprobleme thematisieren oder Angebote nutzen wollen. Die meisten betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich an die Mitarbeiterinnen. Familienorientierte Männer werden nur in Ausnahmefällen unterstützt (S. 52). In einer Umfrage der IGS Organisationsberatung bei Führungskräften, bestätigen 90% der Befragten, dass Instrumente für Familienfreundlichkeit existieren, deren Nutzung aber vorwiegend durch Frauen erfolgt. Die Nutzung durch Männer ist überwiegend mit negativen Reaktionen des Umfeldes verbunden. Viele Männer verzichten deshalb darauf, ohne es überhaupt zu versuchen entsprechende Forderungen anzubringen (zit. in Oechsler- Grauvogel, 2009, S. 52).

### **5.3.2 Schwierigkeiten im Erwerbsleben familienorientierter Männer**

Wie Mechthild Oechsler- Grauvogel (2009) beschreibt, richten sich die institutionellen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie meist an die Mitarbeiterinnen (S. 52). Dass jedoch auch auf der Seite der Männer das Bedürfnis nach familienfreundlichen Massnahmen vorhanden ist, belegt, wie bereits erwähnt, die Studie „Was Männer wollen!“ (2011). Als Hürden dafür, ihr Pensum tatsächlich zu verringern, werden zwei Aspekte genannt. 62% der Männer befürchten, dass eine Einkommenseinbusse nicht für den Privathaushalt tragbar ist und 55% befürchten negative Auswirkungen auf die bevorstehenden Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (S. 13).

Letztere Sorge von familienorientierten Vätern bestätigt auch Margret Bürgisser (2006) in ihrer Studie über Paare mit einer egalitären Rollenteilung. Sie kommt zum Ergebnis, dass 2006 im Gegensatz zu 1994 die Reaktionen der Unternehmen in Bezug auf Teilzeitarbeit überwiegend positiv ausfallen. Jedoch ist dies von der jeweiligen Einstellung des Vorgesetzten abhängig. Obwohl Studien belegen, dass Teilzeitarbeitende mehr leisten, als Vollzeitarbeitende, wird Männern mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit oftmals eine mangelnde berufliche Motivation unterstellt. Somit gehen Männer, die das Bedürfnis nach Teilzeitarbeit äussern das Risiko ein, nicht ernst genommen und ungenügend gefördert zu werden (S. 154).

Ein weiterer hinderlicher Aspekt ist der Mangel an männlichen Vorbildern, welche Erwerbs-, Haus- und Erziehungsarbeit erfolgreich im Sinne einer aktiven Vaterschaft bewältigen. Gabriela Ferrari (2008), Head of Diversity bei Swisscom erklärt, dass bei Vätern viele Probleme und Fragen entstehen, wenn sie ihre persönlichen Vorstellungen vom Vatersein entwickeln und verwirklichen möchten. Das Fehlen an Vorbildern und Mitstreitern führt dazu, dass Männer

keine Ansprechpartner haben, wenn sie ihre Vaterrolle wahrnehmen wollen (S. 54).

### **5.3.3 Ungleiche Nutzung der Gleichstellungsmassnahmen**

Margret Bürgisser (2011) berichtet, dass in manchen Unternehmen Gleichstellungsbemühungen willkürlichen Charakter haben und nicht Teil der Unternehmenspolitik sind. In gewissen Arbeitsgebieten ist Chancengleichheit und dessen Förderung abhängig vom Engagement der einzelnen Vorgesetzten und der Mitarbeiter (S. 107). Manfred Auer (2006) kommentiert, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer im Kontext der betrieblichen Gleichstellungspolitik gesehen werden muss. Vereinbarkeitsmassnahmen müssen einerseits für beide Geschlechter gelten und akzeptiert werden und andererseits ist zunehmend auf die individuelle Problemsituation von Männern und Frauen einzugehen. Insgesamt geht es um eine grundlegende Veränderung der Unternehmenskultur und nicht nur um das Angebot von Vereinbarkeits- oder Gleichstellungsmassnahmen (S. 35). Gemäss Bürgisser werden die Gleichstellungsbemühungen mancher Arbeitgeber auf den betrieblichen Bereich beschränkt. Dies obwohl die enge Wechselwirkung zwischen Berufs- und Privatleben erwiesen ist. Für familienorientierte Männer wäre es wertvoll, wenn Unternehmen Massnahmen wie Vaterschaftsurlaube und Kinderbetreuungsangebote anbieten oder unterstützen würden (S. 110).

Auf der institutionellen Ebene wurden einige Gründe für eine Unvereinbarkeit beleuchtet. Nun folgen zwei weitere Motive auf individueller Ebene.

## **5.4 Die individuelle Ebene**

Auch auf der individuellen Ebene gibt es Themenfelder, welche eine Vereinbarkeit erschweren. Margret Bürgisser (1997) hebt hervor, dass die Entscheidung für eine Familiengründung vermehrt einer „Kosten- Nutzen- Analyse“ entspricht und zunehmend rational getroffen wird (S. 97). Wie sich im Kapitel über Wertewandel (vgl. 4.2) herauskristallisiert hat, hat das Individuum mit postmodernen Werten die freie Wahlmöglichkeit bei der Planung seines Lebensentwurfs.

### **5.4.1 Entscheidungsunsicherheiten junger Erwachsener**

Marianne Schär Moser, Jürg Baillod und Barbaer Amiet (2000) schreiben, dass sich die beruflichen Laufbahnen von Männern und Frauen darin unterscheiden, dass diejenige des

Mannes meist kontinuierlich verläuft, die der Frau hingegen nicht. Demzufolge steht eine Frau in gewissen Lebensphasen vor einer Entscheidung, die einen Unterbruch oder einen Abbruch ihrer Arbeitstätigkeit wahrscheinlich macht. Dies selbst im Wissen darum, dass eine unterbrochene Laufbahn mit Nachteilen in der Arbeitswelt verbunden ist. Die Entscheidung eines Unterbruchs lässt sich verstehen, wenn der familiäre Bereich in die Überlegung miteinbezogen wird (S. 141- 154).

Karin Schwiter (2007) erläutert, dass es keinen durchstrukturierten Lebenslauf mehr gibt, welchen man unhinterfragt und selbstverständlich verfolgen kann. Jeder und jede hat das „Projekt“ des individuellen Lebensentwurfes selbst zu gestalten. Junge Menschen stellen sich Fragen wie: Würde es mir gefallen, ein Jahr auf Weltreise zu gehen? Möchte ich einmal heiraten? Kann ich mir vorstellen Kinder zu haben? Schwiter erklärt, dass heute in einer Welt gelebt wird, in der es weder Regeln noch vorgegebene Stationen gibt. Dabei stellt sie provokant die Frage in den Raum: „Gehören wir zu einer neuen Gattung Mensch, dem „Homo optionis“ mit unzähligen Entscheidungsmöglichkeiten und Handlungsalternativen, aus denen wir uneingeschränkt wählen können?“ (S. 23). Sie führt weiter aus, dass es zwar keine vorgeschriebenen Rollen mehr gibt, junge Erwachsene dennoch gezwungen sind, sich in einem Gemenge unterschiedlicher, sich teilweise widersprechenden Normen und Anforderungen zurecht zu finden. Einerseits heisst es, man soll nach seinen eigenen Präferenzen und Talenten einen Beruf aussuchen, wobei man das Ziel zu verfolgen hat, sich in ein attraktives Produkt für den Arbeitsmarkt umzuwandeln. Andererseits, muss man sich angesichts der drohenden Überalterung der Gesellschaft den Vorwurf gefallen lassen, man trage Mitschuld am Aussterben der Schweizer Bevölkerung, wenn man keine kinderreiche Familie gründet (S. 23). Junge Paare sind mit sich widersprechenden Herausforderungen konfrontiert.

Margret Bürgisser (2011) kommentiert, dass sich viele Männer Kinder wünschen, jedoch klare Bedingungen an die Familiengründung knüpfen. Als Voraussetzung wird mehrheitlich eine intakte Partnerschaft genannt. Sowohl Frauen wie auch Männer schreiben der Qualität der Partnerschaft eine grosse Bedeutung zu, um eine Familie zu gründen (S. 87).

Anne Brake (2003) hebt zwei signifikante Unterschiede hervor, die sich bei Frauen und Männern bei der Einschätzung der Bedingungen für eine Familiengründung zeigen. Männer bewerten es als wichtig, dass sie sich beim Zeitpunkt der Familiengründung in einer gesicherten beruflichen Position befinden. Frauen dagegen sehen die Wichtigkeit darin, ihre Aufgaben in Beruf und Familie gut miteinander verbinden zu können (S. 217). Nach Angelika Tölke und Karsten Hank (2005) stellt sich das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gleichwohl auch für Männer. Sie stehen im Spannungsfeld zwischen der traditionellen Versorgerrolle und dem neuen Leitbild des „aktiven Vaters“, welches häufig mit dem Gefühl einhergeht noch nicht reif genug für eine Familiengründung zu sein. Weiter erklären sie eine

Verdoppelung der Unsicherheit bei der Familiengründung:

Addiert man den (teilweisen) Verlust des häufig fälschlich als ‚quasi natürlich‘ betrachteten Kinder- bzw. Fortpflanzungswunsches beim Mann mit den bekannten Problemen auf Seiten der Frau und führt sich anschliessend vor Augen, dass die Entscheidung über Kinder in einem partnerschaftlichen Verhandlungsprozess getroffen wird, ergibt sich eine pessimistische Perspektive für die zukünftige Entwicklung der Geburtenraten in Deutschland. (S. 14)

Wenn Männer und Frauen bezüglich der Vereinbarkeit des Kinderwunsches und der Erwerbstätigkeit verunsichert sind, dann vergrössert sich die Unsicherheit in der Partnerschaft. Die Folge davon kann sein, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Familiengründung wiederholt aufgeschoben wird und immer mehr die Gestalt eines unsicheren Ereignisses in der Zukunft wird. Abschliessend postulieren die Autoren die Initiierung familienfreundlicher Rahmenbedingungen, welche Frauen wie auch Männern nützen. Sie gehen davon aus, dass wenn Männer ihr Recht auf eine Balance zwischen Erwerbs- und Familienarbeit kraftvoller fordern und sie gesellschafts- und familienpolitisch wahrgenommen würden, hiervon letztlich die gesamte Gesellschaft profitieren kann (S. 14- 15).

#### **5.4.2 Die Traditionalisierung der Rollen nach der Familiengründung**

Wenn Paare ein Kind erwarten, wird Ihnen oft die Frage gestellt: „Wie wollt ihr euch denn organisieren?“ Auf den ersten Blick ist damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemeint. Geht man der Frage genau nach, heisst diese: Wer wird sich wann und wie viel um das Kind kümmern? Wer will, kann oder muss in welchem Umfang weiter erwerbstätig sein? (Tomke König, 2008, S. 24). Eine Familiengründung kann die bisher gelebte Rollenverteilung verändern. Margret Bürgisser (2011) erläutert, dass sich zahlreiche neuere Studien mit den Auswirkungen einer Familiengründung auf die Rollenteilung von Paaren befassen. Dabei sind die Hinweise häufig, dass nach der Geburt eines Kindes viele Paare – trotz egalitärer Einstellungen – tendenziell ein traditionelles Rollenmodell wählen (S. 90). Auch Scott Coltrane (1998) bestätigt, dass wenn Paare Kinder auf die Welt bringen, sie ihre bis anhin gelebte egalitäre Rollenteilung in Richtung einer konventionellen Rollenteilung ändern (zit. in Bürgisser, S. 90). Karin Schwiter (2003) suchte nach den Gründen und Motiven, welche Elternpaare dazu veranlassen, eine spezifische Arbeitsteilung zu wählen. Die Leitfrage war, ob das Arbeitsteilungsmodell aufgrund von Leitbildern und Wertvorstellungen gewählt wird oder ob Elternpaare durch äussere Rahmenbedingungen dazu gedrängt werden. Das Ergebnis der Studie zeigt auf, dass eine Mehrheit der befragten Mütter und Väter die gewählte Aufteilung „von Anfang ganz klar“ und „so gewollt“ beschreibt. Eine Frau schilderte dies folgendermassen:

„Nein, das war ganz klar eigentlich, das war kein Diskussionspunkt. Es war ganz klar auch, dass wenn wir heiraten, dass dann Kinder kommen und dass ich dann zu Hause bleibe“ (S. 2). Schwitter kommt zum Schluss, dass eine Mehrheit der Ansichten der befragten Paare dem dominanten Leitbild des traditionellen Familienmodells entspricht. Bei einem Drittel der befragten Paare dagegen ergab sich die gelebte Rollenteilung nicht als selbstverständlich und sie war nicht von Anfang an so gewollt. Genau ausgedrückt schilderten diese Elternpaare die Arbeitsteilung mit den Worten: „es ging nicht anders“ (S.2). Die ursprüngliche Absicht dieser Mütter und Väter, eine nicht- traditionelle Rollenteilung zu realisieren, erwies sich in der Alltagspraxis als schwer realisierbar. Nebst den Schwierigkeiten nach Teilzeitstellen und der Organisation familienergänzender Betreuung, erwähnten die befragten Paare die Herausforderung der Doppelbelastung. Mütter und Väter erfahren zudem harsche Kritik aus ihrem beruflichen und verwandtschaftlichen Umfeld. Der Tenor lautet, dass Mütter mit Kindern zuhause bleiben sollen. Mütter welche sich nicht an dieses Gebot halten, werden als Rabenmütter stigmatisiert. Die Folge dieser Schwierigkeiten ist, dass auch diese Paare bei der Familiengründung einen Traditionalisierungsschub hin zum „Ernährer- Hausfrau Modell“ durchleben. Die daraus realisierte Arbeitsteilung beschreiben sie als suboptimal und nehmen sie als Kompromisslösung wahr. Zusammenfassend wird deutlich, so Schwitter (2003), dass die familiäre Arbeitsteilung nach dem „Ernährer- Hausfrau- Modell“ nach wie vor einer gesellschaftlichen Norm entspricht. Diejenigen, welche eine egalitär- partnerschaftliche Arbeitsteilung anstreben, beschreiben die Realisierung als ausgesprochen schwierig. Insbesondere bringen sie die Unvereinbarkeit mit institutionellen Rahmenbedingungen in Verbindung. Die Autorin betont, dass die Tatsache, dass rund ein Drittel der Elternpaare ihre gewünschte Arbeitsteilung nicht realisieren kann, nicht unterbewertet werden darf. Sie appelliert an einen dringenden politischen Handlungsbedarfs und betont, dass die Suche nach Strategien für eine befriedigende Vereinbarkeit von Beruf und Familie unumgänglich wird (S. 1-4).

Auch wenn sich ein gesellschaftlicher Wandel vollzogen hat, gibt es viele Gründe, welche die Vereinbarkeit erschweren oder verunmöglichen. Eine Zusammenfassung der zentralsten Erkenntnisse mit daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen und Prognosen sind Inhalt des folgenden Kapitels.

## 6. Bisherige Erkenntnisse

Wie steht es denn nun um die Vereinbarkeit von? Und wo liegen die Ursachen, welche zum Wunsch geführt haben? Was sind Gründe der Unvereinbarkeit? In vorliegendem Kapitel werden diese Fragen in Form einer Zusammenfassung des bisher Bearbeiteten nachgegangen und im Anschluss einige Aspekte davon kritisch betrachtet. Abschliessend werden anhand von empiriegeleiteten Prognosen Zukunftsszenarien skizziert.

### 6.1 Eine Zusammenfassung

Die Frage, wie es aktuell um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz steht, wurde auf zwei Ebenen, auf der rechtlichen Ebene sowie anhand der Alltagsrealität von Elternpaaren, beantwortet. Auf der rechtlichen Ebene wurde herausgearbeitet, dass zwischen Frauen und Männern in der Schweiz Gleichstellung besteht. Seit 1971 kann die gesamte Bevölkerung der Schweiz ihr Stimm- und Wahlrecht ausüben. Laut Bundesverfassung sind Mann und Frau gleichberechtigt. Um die tatsächliche Gleichstellung der beiden Geschlechter im Erwerbsleben voranzutreiben, gibt es das Bundesgesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau. Für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und für die Beseitigung jeglicher Form von direkter und indirekter Diskriminierung setzen sich die Gleichstellungsbüros ein.

Weiter wurde geschildert, dass Familienpolitik alle Massnahmen und Einrichtungen umfasst, welche Familien unterstützen und fördern. Die Familienpolitik fällt nicht in ein einzelnes Verwaltungsressort sondern tangiert mehrere Politikbereiche.

Ferner wurde die Rolle der Gewerkschaften erläutert, deren Ziel es ist, bessere Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmende auszuhandeln, als sie im Gesetz schon vorhanden sind. Es wurde berichtet, dass vieles was heute selbstverständlich scheint, erst durch die Forderungen der Gewerkschaften zustande kam. So beispielsweise auch die Mutterschaftsversicherung, welche den Verdienstaufschlag der Frau über 14 Wochen nach der Geburt überbrückt. Am Beispiel des VPOD sieht man, dass auch dort eine bessere Vereinbarkeit gefordert wird.

Auf der Ebene der Alltagsrealität wurde eingangs auf die verschiedenen Familienmodelle eingegangen, um zu veranschaulichen wie Familien in der Schweiz leben. Am häufigsten ist das modernisierte bürgerliche Familienmodell anzutreffen, gefolgt vom traditionellen bürgerlichen Familienmodell. In beiden Familienmodellen ist der Mann der Haupterwerbstätige. In der Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit spiegeln sich die Familienmodelle wieder. Statistiken belegen, dass Frauen und Männer in ungleichem Masse Haus- und Familienarbeit

leisten, wobei sich die zeitliche Belastung bei Familien mit Kindern verstärkt. Ergebnisse von verschiedenen Untersuchungen zeigen auf, dass in vielen Familien- und Paarhaushalten eine deutliche geschlechtsspezifische Rollenteilung besteht, jedoch ein Wandel beobachtbar ist. In den letzten Jahren investieren Väter neben ihrer Erwerbstätigkeit mehr Zeit in Haus- und Familienarbeit, dies vor allem dann, wenn kleine Kinder im Haushalt leben.

Weiter wurde auf die Aufteilung der Erwerbsarbeit und das geschlechterspezifische Einkommen eingegangen. Dabei ist hervorzuheben, dass sich der Bildungsstand der Frauen in den letzten Jahrzehnten dem der Männer angeglichen hat und in den kommenden Jahren von einer Gleichheit zu sprechen sein wird. Statistiken belegen, dass 2007 im Vergleich zu 1997 mehr Mütter erwerbstätig waren. Gleichzeitig wird festgestellt, dass ein Lohnunterschied von 22% zwischen den Geschlechtern herrscht. 2008 waren 12% der Männer und 57% der Frauen Teilzeit beschäftigt. Seit 1991 ist eine Steigerung des Anteils der Teilzeit erwerbstätigen Väter zu beobachten. Weiter wurde festgehalten, dass Väter nach der Geburt des ersten Kindes oftmals mehr Überstunden leisten. Parallel ist aber auch der Wunsch einer Arbeitszeitreduktion auf der Seite der Männer vorhanden. Dies belegt eine Studie, die aussagt, dass sich neun von zehn Männern wünschen, ihr Arbeitspensum zu reduzieren.

Abschliessend kann zur Beantwortung der ersten Frage gesagt werden, dass auf rechtlicher Ebene die Grundlagen und Instrumente für eine Vereinbarkeit gegeben sind, diese jedoch in der Alltagsrealität selten anzutreffen ist. Aktuell ist es so, dass vor allem Frauen nach der Geburt eines Kindes eine Teilzeitarbeit aufnehmen und den grösseren Teil der unbezahlten Haus- und Familienarbeit bestreiten, während die Männer Vollzeit erwerbstätig bleiben.

Die Frage nach den Ursachen für den Wunsch einer Vereinbarkeit wurde ebenfalls auf zwei Ebenen beantwortet. Einerseits durch die historische Entwicklung und andererseits mit der Wertewandeltheorie von Ronald Inglehart und Helmut Klages.

Erklärungen für die heutige Situation der Vereinbarkeitsproblematik finden sich im historischen Abriss. Es wird erklärt, dass durch die Industrialisierung eine Separation zwischen Erwerbs- und Familienarbeit stattgefunden hat. Das war die Geburtsstunde des traditionell bürgerlichen Familienmodells. Dieses Modell wird bis heute von einem grossen Anteil der Bevölkerung gelebt. Im selben Zeitraum findet die Familien- und Gleichstellungspolitik ihren Ursprung. Im wirtschaftlichen Aufschwung, welcher nach dem zweiten Weltkrieg erfolgte, entfaltete sich das traditionelle Familienideal. Dies obwohl es für einen grossen Teil der Bevölkerung nicht umsetzbar war und viele Familien auf zwei Einkommen angewiesen waren. In den 1960er Jahren kam es zum Ausbau des Bildungswesens, welches für breite Kreise der Bevölkerung zugänglich gemacht wurde. Davon profitierten auch junge Frauen. Der Bildungsstand stieg seither kontinuierlich und das herrschende Familienideal wurde zu einem zweifelhaften Modell.

Es entstand die neue Frauenbewegung, die sich für die Gleichstellung zwischen Mann und Frau einsetzte. Eine Studie, welche die Stellung der Frau in der Gesellschaft untersuchte, betont, dass das Problem der Vereinbarkeit nicht individuell, sondern nur gesellschaftlich gelöst werden kann. Die folgende Zeit (ca. 1985) zeichnete sich durch einen fundamentalen Wandel der Familie aus. Das Rollenbild beider Geschlechter wandelte sich und auch die Väter begaben sich auf die Suche nach einer neuen Balance zwischen Arbeit und Familie. Es entstanden erste Überlegungen in Bezug auf die Familiengründung mit Fragen wie: „Beruf *und* Familie?“, „Beruf *statt* Familie?“, „Beruf *trotz* Familie?“ und „Beruf *oder* Familie?“.

Die Wertewandeltheorien von Inglehart und Klages erklären den Wandel aufgrund veränderter Werte in der Gesellschaft, die folglich zu neuen Normen führen. Beide stellen fest, dass es in der heutigen Gesellschaft eine Zunahme von Selbstentfaltungswerten gibt. Zu diesen zählen Emanzipation, Gleichheit und Selbstverwirklichung. Dadurch ist eine Pluralisierung der Werte entstanden, die ihren Ausdruck in der Vielfalt der heute gelebten Lebensformen spiegelt. Das Individuum hat die Möglichkeit, eine individuelle Wahl zu treffen. Die Entscheidung für eine Lebensform wird oft einer „Kosten- Nutzen- Analyse“ unterworfen und zunehmend rational getroffen.

In der soziologischen Literatur wird vor allem von der „Individualisierung“ gesprochen. Damit ist die Freisetzung von festgelegten Rollen und der Verlust von unhinterfragten Konventionen gemeint. Der Bedeutungsverlust von standardisierten biografischen Rollenvorgaben und Mustern erfordert eine Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensplanung. Männer und Frauen können heute ihren Lebensweg individuell gestalten. Beobachtet wird, dass sich eine neue „vorfamiliale Lebensphase“ im Leben junger Erwachsener verankert hat. Weiter ist es zu einem starken Rückgang der Geburtenraten gekommen und einem Rückbau des christlich-bürgerlichen Ehe- und Familienmodells.

Trotz des stattfindenden Wertewandels und neu verankerten Gesetzen ist eine Diskrepanz zur Alltagsrealität zu beobachten. Sucht man nach den konkreten Gründen dieser Widersprüchlichkeit, muss der Blick sowohl auf die gesellschaftliche und die institutionelle wie auch auf die individuelle Ebene gerichtet werden.

Auf der gesellschaftlichen Ebene wurde hervorgehoben, dass Experten kritisieren, dass die erkennbaren Konfliktlinien im Geschlechterverhältnis auf ungelöste gesamtgesellschaftliche Probleme zurückzuführen sind, die sich ins Privatleben verlagern. Als problematisch wird betrachtet, dass die staatlichen Einrichtungen das Problem der Vereinbarkeit weitgehend an die Familien delegieren. Ein grosser Teil der gesellschaftlichen Institutionen geht nach wie vor von einem traditionellen Familienmodell aus. Dies spiegelt sich in den Schulzeiten der Kinder, einem Mangel an Krippenplätzen und dem Steuer- und Sozialleistungssystem wieder. Ferner ist es

belegt, dass nach wie vor eine Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern besteht. Dabei gibt es auch Lohnunterschiede zwischen Voll- und Teilzeit arbeitenden Personen. Besonders grosse Lohneinbussen bei der Teilzeitbeschäftigung müssen Männer auf der obersten Kaderstufe in Kauf nehmen. Auch haben überlieferte Rollenbilder einen Einfluss auf die Lebensweise von Elternpaaren. Wo Frauen eine gesellschaftlich breit akzeptierte Rollenvielfalt offen steht, stehen bei Männern die Rollen des ‚Berufsmannes‘ und des ‚Familienernährers‘ im Vordergrund.

Auf der institutionellen Ebene ist die Integration der Arbeitnehmenden in den Arbeitsmarkt unsicherer geworden. Die räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben werden aufgelöst. Die Vermischung der zwei Lebensbereiche erschwert eine Vereinbarkeit. Unternehmen versuchen ihrerseits auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit familienorientierten Massnahmen einzugehen. Festzustellen ist, dass diese vor allem durch Frauen in Anspruch genommen werden. Die Nutzung durch Männer ist überwiegend mit negativen Reaktionen des Umfeldes verbunden. Wie erwähnt, ist das Bedürfnis, ihr Arbeitspensum zu verringern, auf Seiten der Männer vorhanden. Die Befürchtungen sind aber, dass die Einkommenseinbüsse nicht tragbar ist für den Privathaushalt und dass sich die Entscheidung auf die bevorstehenden Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten negativ auswirken. Ob eine Reduktion der Arbeitszeit möglich ist und wie sie sich auf die weitere berufliche Laufbahn der Betroffenen auswirkt, ist in erster Linie vom jeweiligen Vorgesetzten abhängig. In betrieblicher Hinsicht könnte ein weiterer Grund für die Unvereinbarkeit der Mangel an Vorbildern sein. Männer, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, haben wenig Vorbilder und Ansprechpartner, um über ihre Vorstellungen, in Bezug auf ihre Rolle in der Familie, zu sprechen. Die Gleichstellungsbemühungen mancher Arbeitgeber beschränken sich auf den betrieblichen Bereich. Für familienorientierte Männer wäre es jedoch wertvoll, wenn Unternehmen Massnahmen wie Vaterschaftsurlaube und Kinderbetreuungsangebote unterstützen oder anbieten würden.

Auf der individuellen Ebene sind Entscheidungsunsicherheiten bei jungen Menschen zu beobachten. Jeder und jede kann heute seinen eigenen Lebensweg gestalten. Es gibt keine vorgeschriebenen Rollen mehr. Dennoch ist das Individuum gezwungen, sich teilweise widersprechenden Normen und Anforderungen zu stellen. Einerseits soll man zu einem attraktiven Produkt für den Arbeitsmarkt werden und andererseits müssen reproduktive Aufgaben erfüllt werden um eine Überalterung der Gesellschaft zu vermeiden. Weiter ist nach der Geburt eine Traditionalisierung der Rollenverteilung beobachtbar. Es wurde erforscht, dass ein Drittel der Paare kein traditionelles Familienmodell wollten, es aber dennoch leben. Die

Studie bringt vor allem die Unvereinbarkeit mit institutionellen Rahmenbedingungen in Verbindung.

## **6.2 Persönliche Stellungnahme zu einzelnen Aspekten**

Im Hinblick auf die rechtlichen Grundlagen in der Gesellschaft, die eine Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zum Ziel haben, fand ein starker Wandel statt. Was die Rolle der Frau in der Gesellschaft betrifft, ist feststellbar, dass sich ihre Stellung und das damit verbundene Rollenverständnis rasant verändert hat. Die Rollenvielfalt der Frau ist gesellschaftlich akzeptiert und zeigt sich beispielsweise durch die vermehrte Teilhabe am Arbeitsmarkt, in der Politik und als Familienfrau in unterschiedlichen Modellen. Es gelang aber weder den gesellschaftlichen Institutionen, der Wirtschaft noch den Männern mit diesem veränderten Rollenbild und den daraus resultierenden Bedürfnissen Schritt zu halten. Die Individualisierung der Gesellschaft führte dazu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als persönliches Problem angesehen wird und demzufolge wenig als gesellschaftliche Herausforderung betrachtet und angegangen wird.

Objektiv betrachtet besteht eine absolute Wahlfreiheit und ein Selbstbestimmungsrecht, in der Frage, welchem selbsterstellten Lebensentwurf Frauen und Männer folgen möchten. Zu beobachten ist aber, dass die Geschlechter nach der Familiengründung häufig in traditionelle Rollenmuster fallen. Die Frau zieht sich in diesem Schlüsselmoment ganz oder teilweise aus dem Erwerbsleben zurück und der Mann schlüpft in die Alleinernährerrolle. Das Phänomen der schleichenden Traditionalisierung wird sichtbar. Exemplarisch dient dazu die Feststellung, dass Männer ausgerechnet nach der Geburt ihrer Kinder vermehrt Überstunden leisten. Zieht man die Statistik „Durchschnittslohn nach Altersgruppe“ (vgl. Abb. 8) hinzu, wird ersichtlich, dass die Lohnschere zwischen Mann und Frau im Alter ab 30 aufzugehen beginnt. Also in der Zeit, in welcher es zur Familiengründung kommt und die Frauen grösstenteils aus dem Berufsalltag austreten oder Teilzeit arbeiten. Unter Hervorhebung der Chancengleichheit ist dies höchst problematisch zu bewerten (vgl. 7.2). Auch weil in dieser Zeitspanne die entscheidenden Weichen für die weitere Laufbahn gelegt werden.

Es wäre eine Utopie, davon auszugehen dieses Phänomen nur ausserhalb der Sozialen Arbeit zu finden. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Professionellen der Sozialen Arbeit. Andrea Früh (2011) berichtet, dass obwohl 70% der Studierenden an den Hochschulen für Soziale Arbeit Frauen sind, trotzdem mehrheitlich Männer die Vorgesetztenpositionen besetzen (S. 7). Sie bringt dies mit der Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Führungsaufgabe und Familie in

Zusammenhang. Teilzeitpensen und Jobsharing werden in der Praxis nicht gerne gesehen (S. 9).

Den Autorinnen der vorliegenden Arbeit fiel während der Literaturrecherche zudem auf, dass hinter Forschungsstudien und Fachliteraturwerken zur Thematik der Vereinbarkeit mehrheitlich Frauen stehen. Man könnte daraus schliessen, dass der Fachdiskurs vorwiegend von Frauen geführt wird. Auch Christoph Popp, langjähriger Akteur der Väter- und Männerszene Schweiz, beschreibt im Interview mit Margret Bürgisser (2011) die Väterlandschaft in der Schweiz als „Brachland“. Er hebt aber dennoch hervor, dass in den letzten 20 Jahren viel passiert sei. In den vergangenen zehn Jahren hätten sich die Rollen in der Praxis zwar nicht signifikant verändert, doch habe sich das Klima geändert. Dies nicht zuletzt Dank der Sensibilisierung durch Medien, welche heute Porträts von Männern als Väter sichtbar machen würden (S. 154). Zudem kristallisiert sich der Trend heraus, dass der Fokus neu auf die Männer gesetzt wird. Die aktuellsten Fachbücher zur Vereinbarkeitsdebatte tragen Titel wie: „Vereinbarkeit – auch für Männer“ (Bürgisser, 2011) oder „Null Bock auf Familie? – Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft“ (Bertelsmann Stiftung, 2008). Und eine Artikelüberschrift wie diese: „Der Mann von heute lebt im Zeitalter der Emanzipation die Rolle seines Vaters“ (Ivo Knill, 2010, S. 14) bringt die aktuelle Problemstellung auf den Punkt. Die Autorinnen der vorliegenden Arbeit vertreten die Ansicht, dass ohne konkrete Handlungen seitens der Männer keine befriedigenden Vereinbarkeitslösungen entstehen können. Männer sind gefordert, sich für ihre Bedürfnisse einzusetzen.

Elternteile, welche ein egalitäreres Familienmodell favorisieren und daher auf eine gelingende Vereinbarkeit angewiesen sind, werden gefordert auf Paar- und auf Arbeitgeberebene zu verhandeln, damit eine gelungene Vereinbarkeit entstehen kann. Katharina Prelicz- Huber, Sozialarbeiterin und Nationalrätin, die selbst Erwerbsarbeit, Erziehung und Haushalt immer partnerschaftlich mit ihrem Mann geteilt hat, (Fachexpertinnengespräch vom 13. Mai 2011) berichtet beispielhaft von einem solchen Aushandlungsprozess. Sie erzählt von einer Frau, welche darauf bestand, nur dann eine Familie zu gründen, wenn eine Vereinbarkeit möglich ist unter dem Motto: Keine Vereinbarkeit– keine Kinder. Ihr Partner sah diesem Motto kritisch entgegen, da er der Überzeugung war, dass er als Anwalt bei einem Bezirksgericht keine Chance für eine Vereinbarkeitslösung habe, da Teilzeitarbeit unüblich sei. Die Frau hielt an ihrem Grundsatz jedoch fest. Nach intensivem Verhandeln in der Partnerschaft und Gesprächen des Mannes mit den Arbeitgebern beim Bezirksgericht, wurde trotz vermeintlicher Hindernisse eine Lösung gefunden. Seit diesem Zeitpunkt gibt es bei diesem Bezirksgericht auch Teilzeitstellen für Männer. Die beiden haben eine Familie gegründet und sich egalitär-partnerschaftlich organisiert.

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass Rollenkonstruktionen in Paarbeziehungen veränderbar sind.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass eine Veränderung in der Praxis dann möglich ist, wenn auch Männer bereit sind, sich für die Vereinbarkeit in der Familie und am jeweiligen Arbeitsplatz einzusetzen. Veränderung setzt bei den Wünschen und Bedürfnissen der Individuen an und schlägt sich durch konkrete Handlungen in der Wirtschaft und in der Gesellschaft nieder. Verlässt man sich auf das aktuelle Bedürfnis der Männer, welches den Wunsch nach einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie in sich birgt, dann kann es nur eine Frage der Zeit sein, bis ein Gleichgewicht entstanden ist, welches sich über die Wirtschaft in der Gesellschaft verankert. So könnte in der Schweiz ein Vaterschaftsurlaub in Zukunft eine Selbstverständlichkeit sein.

### 6.3 Prognosen

Die abgeleiteten Prognosen sind kein Novum, verdeutlichen aber den Handlungsbedarf bezüglich der Vereinbarkeitsdebatte. Bleibt die Situation der Unvereinbarkeit wie sie ist, so kommt es zu einer Stagnation im Wandel der Geschlechterkonstruktionen. Zudem würden Verluste auf allen Ebenen entstehen, da diese ineinander verflochten sind.

Das Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV] und das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2004) betonen, dass die gesellschaftliche, wirtschaftliche- und individuelle Ebene eng miteinander verknüpft sind. Wenn Eltern keine Vereinbarkeit finden, beeinflusst dies die Geburtenzahl, welche wiederum einen Einfluss auf die Demografie der Schweizer Gesellschaft, wie auch die wirtschaftliche Entwicklung hat. Es liegt auf der Hand, dass sich die sinkende Geburtenrate auf das künftige Arbeitskräfteangebot auswirkt und sich in der finanziellen Sicherung der Sozialsysteme niederschlägt (S. 5). Es besteht also ein klarer Zusammenhang zwischen der Geburtenrate und dem wirtschaftlichen Vorankommen eines Landes. Die Geburtenziffer in der Schweiz liegt seit Mitte der 1970er Jahre bei 1,5 Kindern pro Frau. Insbesondere hoch qualifizierte Frauen entscheiden sich dafür, kinderlos zu bleiben. Vier von zehn Frauen mit einer Ausbildung auf Tertiärstufe verzichten auf Kinder (ib./ibid., S. 9).

Setzt man dies in Beziehung zur vermeidlich weiter ansteigenden Bildung der Frauen kann auf gesellschaftlicher Ebene von einem weiteren Geburtenrücklauf ausgegangen werden. Auf der individuellen Ebene bedeutet dies für Elternpaare, dem natürlichen Wunsch sowohl nach Familie als auch einer Integration in das Erwerbsleben nicht nachgehen zu können. Sie werden vor eine ‚entweder – oder‘ Entscheidung gestellt und damit in ihrem Recht nach Selbstbestimmung (vgl. 7.1) eingeschränkt.

Bezieht man die internationalen Migrationsbewegungen in die Überlegung ein, so entsteht ein aufschlussreiches Bild. Bettina Zeugin (2007) berichtet, dass eine weitere Zunahme der internationalen Migration stattfinden wird, aufgrund verursachender Faktoren wie Armut, Umweltzerstörung und Bevölkerungswachstum in einzelnen Weltregionen (S. 16). Gleichzeitig findet mit der Zunahme der Migration ein demografischer Prozess statt. Die Vereinten Nationen schätzen, dass die Weltbevölkerung bis zum Jahr 2050 auf 9.1 Milliarden Menschen wachsen wird. Das Wachstum findet aber nicht überall in gleichem Ausmass statt. So wird in den west- und osteuropäischen Staaten wie auch den übrigen OECD- Staaten bis 2050 ein Schrumpfungsprozess mit einer massiven Alterung in der Gesellschaft prognostiziert. Dies wird weit reichende Folgen für das Gesundheitssystem, die Ausbildungs- und Wohnprogramme wie auch für das Wachstum der einzelnen Volkswirtschaften haben (S. 18).

Es lassen sich auch Prognosen für den Arbeitsmarkt und damit für das wirtschaftliche Wachstum der Schweiz erstellen. Die Studie "Arbeitskräftemangel" 2010- 2030 von Travail Suisse (2011) prognostiziert nach Schätzungen bis 2030 einen Arbeitskräftemangel von 411'000 Personen. Die Studie betont drei Möglichkeiten, um das Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt wieder herzustellen. Als erstes wird erwähnt, dass durch eine Wirtschaftskrise und ein tieferes Wirtschaftswachstum weniger Arbeitskräfte benötigt würden. Als zweite Möglichkeit könnte man die Migration um 50% anheben. Als drittes Szenario könnten Massnahmen zur Förderung der Arbeitsmarkteteiligung getroffen werden, in dem unter anderem vermehrt Frauen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt nimmt gemäss der aktuellen Studie zu, jedoch birgt sie nach wie vor ungenutztes Humankapital in sich (S. 3- 4).

Die Autorinnen der vorliegenden Fachliteraturarbeit prognostizieren, dass die Querschnittsaufgabe der Vereinbarkeitsthematik für die Soziale Arbeit in Zukunft an Gewicht gewinnen wird. Durch den Geburtenrückgang findet eine Überalterung der Schweizer Gesellschaft statt, da kein Nachwuchs generiert wird und somit ein Arbeitskräftemangel zum Thema wird. Dies trocknet die Rentenkassen, wie auch die Sozialversicherungen aus. Findet sich keine Lösung für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wird die Herausforderung darin liegen, die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigen- bezugsweise Altenpflege unter einen Hut zu bringen. Neue Problemstellungen werden damit einhergehend entstehen, die innovative und kreative Lösungen von Seite der Sozialen Arbeit fordern.

In diesem Kapitel wurde auf Grund der Zusammenfassung, der persönlichen Stellungnahme

und der Prognosen deutlich, dass auf allen Ebenen weit reichende Konsequenzen entstünden, bliebe die jetzige Situation unverändert. Somit besteht sowohl auf der individuellen, der institutionellen wie auch der gesellschaftlichen Ebene ein Interesse an Vereinbarkeitslösungen. Um ein Wirtschaftswachstum zu fördern und nicht zu bremsen braucht es Nachwuchs und das Humankapital von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Wenn diese dort familienfreundliche Massnahmen für beide Geschlechter vorfinden, hat das zufriedene Elternpaare und motivierte Arbeitnehmende zur Folge, was wiederum den Unternehmen zu gute kommt. Zudem geht damit die Gleichstellung der Geschlechter, bezogen auf die Selbstbestimmung in Familie und Beruf, einher.

Wie sich die Soziale Arbeit in dieser komplexen Ausgangslage positioniert, ist Inhalt des nächsten Kapitels.

## 7. Die Bewertung der Situation aus Sicht der Sozialen Arbeit

Betrachtet man die vielschichtige Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz, erscheint auf den ersten Blick unklar, in welchem Bezug die Thematik mit dem Berufsfeld der Sozialen Arbeit in Verbindung steht. Aus diesem Grunde ist eine Vertiefung mit der Problemlage erforderlich, um den Bezug der Sozialen Arbeit zur Vereinbarkeitsproblematik zu erörtern. Im diesem Kapitel wird, unter Bezug des Berufskodex der Sozialen Arbeit, folgenden Fragen nachgegangen: Wie bewertet die Soziale Arbeit die Problematik der Vereinbarkeit? Sind die Professionellen der Sozialen Arbeit zuständig für dieses Problem? Wenn ja, aufgrund welcher Werte? Und mit welchen Zielen?

### 7.1 Das Wertesystem der Sozialen Arbeit

Im Berufskodex der Sozialen Arbeit von Avenir Social (2010) werden die Grundwerte der Sozialen Arbeit anhand der internationalen Definition, dem Grundwert der Menschenwürde und der Menschenrechte sowie der sozialen Gerechtigkeit, in drei Abschnitte gegliedert. Im Kontext dieser Arbeit interessiert vordergründig die internationale Definition (Art. 7), der Grundsatz der Selbstbestimmung (Art. 8 Abs. 5) und der Grundsatz der Integration (Art. 8 Abs. 7).

Zu Beginn soll die international geltende Definition der Sozialen Arbeit erläutert werden, welche im Jahr 2000 in Montreal/ Canada beschlossen wurde:

Die Profession Soziale Arbeit fördert den sozialen Wandel, Problemlösungen in zwischenmenschlichen Beziehungen, sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen mit dem Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen anzuheben.

Indem sie sich sowohl auf Theorien menschlichen Verhaltens als auch auf Theorien sozialer Systeme stützt, vermittelt Soziale Arbeit an den Orten, wo Menschen und ihre sozialen Umfelder aufeinander einwirken.

Für die Soziale Arbeit sind die Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit fundamental. (Art. 7, Berufskodex, 2010)

Es wird hier davon abgesehen, die Definition umfassend zu interpretieren. Viel mehr wird auf einzelne Aspekte eingegangen, welche mit der Vereinbarkeitsproblematik in Zusammenhang stehen. Dabei ist der erste Absatz von Bedeutung. Darin wird beschrieben, dass die Professionellen der Sozialen Arbeit den sozialen Wandel fördern, um das Wohlbefinden der einzelnen Menschen zu verbessern. Ernst Engelke, Stefan Bormann und Christian Spatscheck (2008) unterstreichen dies mit folgender Aussage: „In diesem Sinne sind SozialarbeiterInnen

AnwältInnen für sozialen Wandel sowohl in der Gesellschaft, als auch im Leben von Individuen, Familien und Gemeinwesen“ (S. 12).

Wird diese Aussage in Beziehung zur Vereinbarkeitsthematik analysiert, lassen sich erste Bezüge herleiten. Bezugnehmend auf den Wertewandel (vgl. 4.2) bestehen in der heutigen Gesellschaft ‚neue‘ Werte welche in der Alltagsrealität ‚alten‘ Normen gegenüberstehen. Diese manifestieren sich unter anderem in institutionellen Rahmenbedingungen, welche sich an Werten orientieren, die das Alleinernährermodell privilegieren. Hier entsteht eine Diskrepanz, die Schwierigkeiten für Individuen und Gruppen hervorruft. Die Förderung des sozialen Wandels, welcher sich die Soziale Arbeit aufgrund der Definition verschrieben hat, erlangt in diesem Kontext an Bedeutung. Der soziale Wandel ist elementar, damit Elternpaare in Zukunft auf institutionelle Rahmenbedingungen treffen können, die ihnen erlauben, Familie und Beruf im Sinne ihrer individuellen Werte zu gestalten. Dies entspricht auch dem Grundsatz der Selbstbestimmung.

In Art. 8 Abs. 5 des Berufskodex (2010) wird der Grundsatz der Selbstbestimmung wie folgt beschrieben: „Das Anrecht der Menschen, im Hinblick auf ihr Wohlbefinden, ihre eigene Wahl und Entscheidung zu treffen genießt höchste Achtung, vorausgesetzt, dies gefährdet weder sie selbst noch die Rechte und legitimen Interessen Anderer.“

In diesem Grundsatz wird die Selbstbestimmung des Individuums anerkannt. Im Zentrum steht dabei das Anrecht, im Hinblick auf das Wohlbefinden eigene Entscheidungen treffen zu können. Das Anliegen vieler Elternpaare für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann als Ausdruck für den Wunsch nach einer selbstbestimmten Familienorganisation gesehen werden. Das Individuum möchte die Gestaltung und Einteilung von Beruf und Familie selbst bestimmen. Dies wird im Berufskodex auch im Grundsatz der Integration ausgedrückt.

In Art. 8 Abs. 7 des Berufskodex (2010) heisst es: „Die Verwirklichung des Menschseins in demokratisch verfassten Gesellschaften bedarf der integrativen Berücksichtigung und Achtung der physischen, psychischen, spirituellen, sozialen und kulturellen Bedürfnissen der Menschen, sowie ihrer natürlichen, sozialen und kulturellen Umwelt“.

Sich im Berufsleben zu integrieren und in der Familie eine zentrale Rolle einzunehmen, kann mit den psychischen, sozialen und kulturellen Bedürfnissen der Menschen begründet werden. Beide Bereiche, sowohl Beruf als auch Familie, nehmen in der heutigen Gesellschaft eine wichtige Funktion ein. Der Grundsatz der Integration als Wert der Sozialen Arbeit kommt dem Vereinbarkeitsgedanken daher gleich.

## **7.2 Die Beurteilung der Situation**

Von der Definition und den beiden Grundsätzen der Selbstbestimmung und Integration des Berufskodex ausgehend, bejaht die Profession der Sozialen Arbeit eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine gelungene Vereinbarkeit trägt dazu bei, die oben erwähnten Grundsätze Wirklichkeit werden zu lassen und bringt Vorteile mit sich, von welchen die Individuen und nicht zuletzt die Gesellschaft profitiert.

Wie herausgearbeitet, gibt es auf unterschiedlichen Ebenen Unvereinbarkeiten (vgl. 5). Da diese Hindernisse die Grundprinzipien des Wertesystems der Sozialen Arbeit tangieren, verhelfen sie zu einer genaueren Problembestimmung.

Wie durch Studien (vgl. 5.4.2) belegt, lebt ein Drittel der Familienhaushalte ein Familienmodell, welches unfreiwillig gewählt wurde. Meist ist aufgrund geschlechtsspezifischer Rollenstereotypen die Frau diejenige, welche die Hauptverantwortung für die Hausarbeit und der Mann derjenige, welcher die Hauptverantwortung für das Familieneinkommen übernimmt. Dieses Faktum widerspricht der Chancengleichheit, welche im Berufskodex unter Art. 10 Abs. 3 zur Sprache kommt. Es wird deklariert, dass sich die Soziale Arbeit für das Recht auf Ausbildung, Chancengleichheit und Erwerbsarbeit einsetzt. Bereits Gertrud Bäumer (1873- 1954) setzte sich als Pionierin der Sozialen Arbeit zusammen mit Alice Salomon dafür ein, dass Frauen und Männer gleich behandelt werden und Chancengleichheit herrscht (zit. in Ernst Engelke, Stefan Borrmann und Christian Spatscheck, 2008, S. 252). Solange die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Hindernissen verbunden ist, ist eine Selbstbestimmung in Bezug auf die Familienform nicht möglich. Dies hat zur Folge, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechterzugehörigkeit und äusseren Bedingungen in eine Rolle gedrängt werden, welche sie nicht zwingend wollen und für deren Zuweisung kein Grund besteht. Aufgrund dieser Faktenlage betrachtet die Soziale Arbeit die aktuelle Situation der Vereinbarkeit in der Schweiz (vgl. 3), als problematisch und veränderungsbedürftig.

## **7.3 Die Vereinbarkeitsproblematik als Querschnittsaufgabe der Sozialen Arbeit**

Wie zu Beginn des Kapitels erläutert, erkennt man den Bezug der Sozialen Arbeit zur Vereinbarkeitsproblematik erst auf den zweiten Blick. Dieselbe Tendenz kommt auf der Suche nach betroffenen Handlungsfeldern zum Vorschein. Wo trifft die Soziale Arbeit auf die Vereinbarkeitsproblematik? Es gibt kein Handlungsfeld, welches sich spezifisch der Problematik der Unvereinbarkeit von Beruf und Familie widmet. Jedoch nimmt das Thema eine latente Omnipräsenz ein, da die Professionellen der Sozialen Arbeit ständig mit Frauen, Männern und deren Familien konfrontiert sind. Daher kommt das Thema eher einer Querschnittsaufgabe, als

einer Kernaufgabe der Sozialen Arbeit gleich.

Wie kann die Soziale Arbeit auf diese Querschnittsaufgabe reagieren? Engelke et al. (2008) erklären, dass die Komplexität und Vielfalt der Wirklichkeit, mit der es die Soziale Arbeit zu tun hat, eine Theorie- und Methodenentwicklung benötigt, die dieser Herausforderung stand hält (S. 448). Silvia Staub- Bernasconi schlägt dafür folgende Zugangsmöglichkeit vor:

Es geht darum, zu wissen, was problematisch ist und deshalb nach veränderbarer Praxis ruft, warum etwas im Sinne seiner Verursachung problematisch ist, aber auch aufgrund welcher Werte ein Sachverhalt als problematisch beurteilt wird. Es geht aber im weitem auch darum, zu bestimmen, wer, womit woraufhin und wie etwas zu verändern suchen soll, und dies mit welchem Ergebnis. (zit. in Engelke et al., 2008, S. 448)

Was aufgrund welcher Werte problematisch ist und nach veränderbarer Praxis ruft wurde in vorherigem Unterkapitel erörtert. Nun geht es darum zu analysieren wer das Problem anzugehen hat. Aufgrund der Erkenntnis, dass die Vereinbarkeitsproblematik eine Querschnittsaufgabe ist, kann man davon ausgehen, dass praktisch alle Stellen, welche mit Familien zu tun haben mit der Vereinbarkeitsproblematik konfrontiert sind. Womit, woraufhin und wie sie die Problematik angehen können, wird im Folgenden erarbeitet.

#### **7.4 Lösungen erfinden, entwickeln und vermitteln**

In Art. 5 Abs. 4 des Berufskodex (2010) wird postuliert, dass die Soziale Arbeit Lösungen für soziale Probleme zu erfinden, zu entwickeln und zu vermitteln hat. Aufgrund der Komplexität der Vereinbarkeitsproblematik und unter Berücksichtigung von Staub- Bernasconis Apell (vgl. I.5), sind die Ziele sowohl auf der Mikro- und Meso- als auch auf der Makroebene zu setzen. Wie bisher in der vorliegenden Arbeit gehandhabt, werden die Ebenen im Kontext der Vereinbarkeitsproblematik mit individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene bezeichnet. Maja Heiner (2006) geht auf die Handlungsmöglichkeiten von Sozialarbeitenden auf unterschiedlichen Ebenen ein. Sie beschreibt, dass auf der individuellen Ebene (Mikropraxis) in der direkten KlientInnenarbeit Einfluss genommen werden kann. Auf der institutionellen Ebene (Mesopraxis) kann fallübergreifende Arbeit geleistet werden und auf der gesellschaftlichen Ebene (Makropraxis) besteht die Möglichkeit fallunabhängig mitzuwirken (S. 354).

Gemäss dem Berufskodex (Art. 5 Abs. 4), hat die Soziale Arbeit, in Bezug zur Querschnittsaufgabe, neue Lösungen auf unterschiedlichen Ebenen zu erfinden, zu entwickeln und zu vermitteln. Ziel sollte dabei stets sein, in Anlehnung an die internationale Definition, den Grundsatz der Selbstbestimmung und der Integration Realität werden zu lassen. Aus Sicht

der Sozialen Arbeit, sollen Individuen selbstbestimmend auf Grundlage der Chancengleichheit und Wahlfreiheit entscheiden können, welches Familienmodell sie leben wollen.

In diesem Kapitel wurde aufgezeigt, dass die Soziale Arbeit den aktuellen Stand der Vereinbarkeit als problematisch erachtet. Weiter wurde herausgearbeitet, dass die Soziale Arbeit für die Problematik zuständig ist, dies im Sinne einer Querschnittsaufgabe. Der Grundsatz der Selbstbestimmung und Integration ist dabei wegweisend. Mit dem Ziel Lösungen zu erfinden, entwickeln und zu vermitteln strebt die Soziale Arbeit danach, die Gleichstellung der Geschlechter im Bezug auf Beruf und Familie Realität werden zu lassen. Wie die Soziale Arbeit in Berufsalltag der Querschnittsaufgabe gerecht werden kann, wird im nächsten Kapitel dargestellt.

## 8. Handlungsvorschläge für die Förderung der Vereinbarkeit

Die Gründe für die Unvereinbarkeit wurden bereits dargestellt und einzeln vertieft (vgl. 5). In diesem Kapitel wird der Fokus auf die Handlungsmöglichkeiten gelegt, welche der Sozialen Arbeit zur Verfügung stehen, um Männer und Frauen bei der Vereinbarkeitsthematik zu unterstützen. Die Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft hat Lösungen dafür zu erfinden, zu entwickeln und zu vermitteln (vgl. 7.2). Silvia Staub- Bernasconi (2007) erklärt den Unterschied zwischen Basiswissenschaften und Handlungswissenschaften. Bei den Basiswissenschaften geht es darum biologische, psychische und kulturelle Systeme zu erklären. Die Aufgabe der Handlungswissenschaften, zu welchen die Soziale Arbeit zählt, besteht darin einen Beitrag zur Entstehung, Erhaltung oder Veränderung sozialer Probleme zu leisten. Die Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft bearbeitet praktische Probleme unter Einbezug von Forschungsergebnissen und theoretischen Aussagen aus der Basiswissenschaft. Somit werden Basiswissenschaften zu Bezugswissenschaften der Sozialen Arbeit (S. 169).

Dem wird in diesem Kapitel Rechnung getragen. Bevor auf der Grundlage von basiswissenschaftlichen Erkenntnissen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, wird auf die Handlungsprinzipien der Sozialen Arbeit eingegangen. Darauf folgend wird jeweils auf der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene die Querschnittsaufgabe der Sozialen Arbeit aufgezeigt. Anschliessend wird eine ausgewählte Thematik mit Hilfe einer Theorie beleuchtet, um daraus konkrete Handlungsmöglichkeiten abzuleiten.

### 8.1 Die Handlungsprinzipien der Sozialen Arbeit

Um die Handlungsprinzipien der Sozialen Arbeit zu vertiefen, wird erneut der Berufskodex (2010) herangezogen. In Art. 10 Abs. 2 heisst es:

Die Professionellen der Sozialen Arbeit klären die Menschen, die sich auf sie verlassen, über die Ursachen und strukturellen Probleme auf, die für ihre zu sozialem Ausschluss führende Situation verantwortlich sind. Sie motivieren sie, von ihren Rechten, Fähigkeiten und Ressourcen Gebrauch zu machen, damit sie selbst auf ihre Lebensbedingungen Einfluss nehmen können.

In Bezug auf die in dieser Arbeit behandelte Vereinbarkeitsproblematik, dient der Artikel als Hilfestellung für die nachfolgenden Handlungsmöglichkeiten. Im Artikel wird die Aufklärung über Ursachen und strukturelle Hindernisse betont, über welche die Soziale Arbeit die Klientel aufzuklären hat. Weiter wird bekräftigt, die Klientel dazu zu ermächtigen von ihren Rechten, Fähigkeiten und Ressourcen Gebrauch zu machen.

Neben dem Handlungsprinzip soll der Kritik Silvia Staub- Bernasconis Rechnung getragen

werden. Sie beobachtet folgendes: „Organisationen des Sozialwesens, die sich als Erbringer personenbezogener Dienstleistungen definieren, engagieren sich kaum für sozialen Wandel. Und diejenigen, die für ‚social- policy‘ – Programme, soziale Aktion zuständig sind, lehnen es wiederum ab, für persönliche Hilfe zuständig zu sein“ (zit. in Maja Heiner, 2006, S. 351). Wie die Soziale Arbeit auf dem Hintergrund der Unvereinbarkeitsproblematik diese Trennung überwinden kann, wird nun auf der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene erörtert.

Ein Tätigkeitsfeld der Sozialen Arbeit, welches sich ausschliesslich der Vereinbarkeitsproblematik widmet existiert (noch) nicht. Wie bereits erwähnt tangiert das Thema jedoch unterschiedliche Bereiche.

## **8.2 Eine Handlungsmöglichkeit auf der individuellen Ebene**

Die Professionellen der Sozialen Arbeit treffen meist dann auf Elternpaare, wenn bereits Probleme im Raum stehen. Beispielsweise auf dem Sozialamt, der Jugend- und Familienberatung oder der Schwangerschaftsberatung. Dabei stehen meist belastende Probleme oder eine Krise im Vordergrund. Die Thematik der Vereinbarkeit und die dahinter ruhenden Rollenbilder stehen dabei nicht an erster Stelle. Vielmehr geht es darum, bereits vorhandene Probleme zu ‚behandeln‘. Wenn sich Eltern- oder werdende Elternpaare mit Vereinbarkeitslösungen auseinandersetzen wollen, stehen Ihnen spezialisierte Fachstellen wie beispielsweise die Fachstelle UND oder das Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau zur Verfügung (vgl. Anhang A).

Die Soziale Arbeit ist jedoch in der Schulsozialarbeit, der Jugendberatung und in der offenen Jugendarbeit gut verankert. Dort bieten sich optimale Handlungsmöglichkeiten, präventiv an Rollenbildern zu arbeiten, welche die Vereinbarkeitsthematik massgeblich beeinflussen. In Anbetracht der Tatsache, dass Menschen sich an ihrem Umfeld orientieren und davon beeinflusst werden, bietet es sich an, den Fokus auf Jugendliche zu setzen, da sie den grössten Teil ihres Lebens noch vor sich haben. Überlieferte Rollenbilder haben einen Einfluss auf die Ausgestaltung des Lebens und können als eine Wurzel der Unvereinbarkeitsproblematik angesehen werden.

Elisabeth Häni, Mitarbeiterin der Fachstelle UND (Fachexpertinnengespräch vom 10. Mai 2011) bedauert, dass es – im Unterschied zu den andern Bildungsstufen – nur wenig Zusammenarbeit gibt zwischen der Fachstelle UND und der Sekundarstufe 2, welche von der Mehrheit der Jugendlichen abgeschlossen wird. Dies sei schade, denn spätestens bei der Berufswahl würden die Weichen für oder gegen eine spätere Vereinbarkeit gestellt. Deshalb sollten sich Jugendliche bereits früh mit der Vereinbarkeitsthematik auseinandersetzen, auch

wenn eine Familiengründung noch einige Jahre hin ist.

In Kapitel 5 wurde auf der individuellen Ebene herausgearbeitet, dass nach der Familiengründung eine Traditionalisierung der Rollen (vgl. 5.4.2) zu beobachten ist. Dies steht in Zusammenhang mit überlieferten Rollenbildern (vgl. 5.2.3). Ob und wie Rollenbilder veränderbar sind und was der Beitrag der Sozialen Arbeit sein kann, ist Inhalt dieser Handlungsmöglichkeit.

### **8.2.1 Die Sozialisation der Geschlechter**

Eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2008) untersuchte die Frage, welche Rollenvorstellungen und Lebensentwürfe Jungen und Männer haben. Es stellte sich heraus, dass junge Männer aktive Väter sein wollen, gleichzeitig in ihren Köpfen jedoch traditionelle Geschlechterrollen verankert sind. Die Autoren der Studie verweisen auf die Wichtigkeit der Vermittlung vielfältiger Rollenmodelle. Sie plädieren dafür, dass jungen Männern in ihrem Alltag, etwa in verschiedenen Bildungssettings wie Schule oder Medien, schon früh Rollenbilder jenseits des ‚traditionellen Ernährers‘ vermittelt werden (S. 145- 150).

Die Sozialisation von Jugendlichen prägt deren Rollenbilder. Gemäss Peter Zimmermann (2000), ist die zentrale Frage, die hinter dem Begriff der Sozialisation steht: „Wie werden wir ein Mitglied der Gesellschaft?“ (S. 13). Er erklärt, dass Sozialisation die Aneignung von gesellschaftlichen Erfahrungen ist, was unter anderem durch Erziehung ermöglicht wird. Der Aneignungsprozess darf aber nicht mit Anpassung verwechselt werden. Kinder sind aktive, veränderungsfähige Subjekte (S. 14- 15). Zimmermann erklärt, dass Sozialisation als Prozess zu verstehen in der die Persönlichkeit eines Menschen entsteht. In wechselseitiger Abhängigkeit von der gesellschaftlichen, sozialen und materiellen Umwelt wird diese beeinflusst (S. 16). Es handelt sich demnach um einen interaktiven Prozess in welchem, zwischen Mensch und Umwelt, eine Persönlichkeitsentwicklung stattfindet. Die Persönlichkeit definiert sich als Gefüge von Einstellungen, Merkmalen, Eigenschaften und Handlungskompetenzen, die einen Menschen kennzeichnen. Durch äussere Verhaltensweisen können Werthaltungen von Menschen beobachtet werden. Über die Interaktion, Kommunikation und Aktion geschieht die Vermittlung zwischen der inneren und äusseren Realität (ib./ibid., S. 17).

Zur groben Einordnung der Vermittlungswege dient das „Strukturmodell von Sozialisationsbedingungen“ nach Tillmann 1989 (zit. in Zimmermann, S. 18).

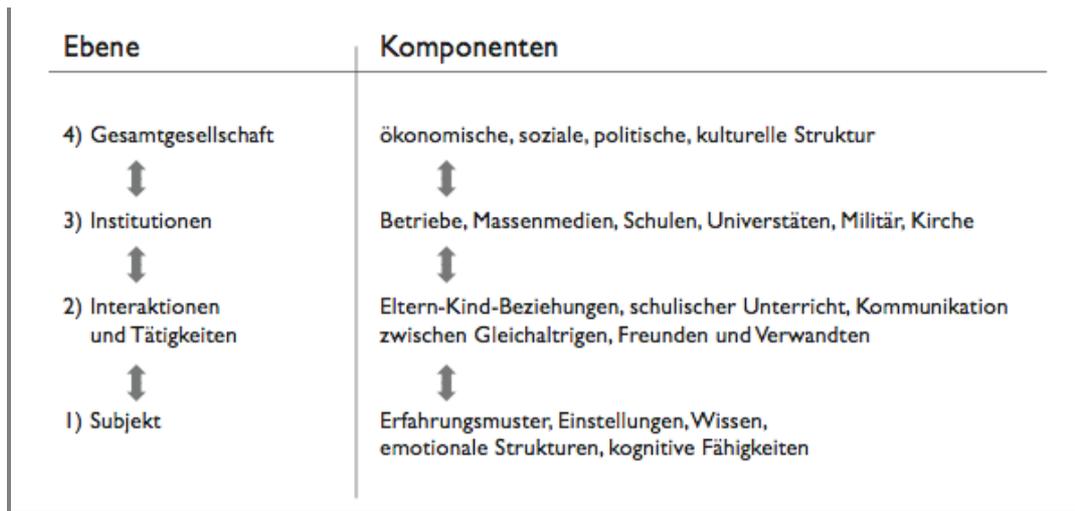


Abb. 11: Strukturmodell von Sozialisationsbedingungen (vgl. Tillmann, 1989, zit. in Zimmermann, 2000, S. 18)

Gemäss Zimmermann (2000) geht es auf der ersten Ebene um die Persönlichkeitsmerkmale, die unter Aneignung von Erfahrungen und Wissen entstehen. Die zweite Ebene umfasst Interaktionen und Tätigkeiten, welche die unmittelbare Umwelt meint. Institutionen welche zum Zweck der Sozialisation eingerichtet worden sind, bilden die dritte Ebene. Kinder und Jugendliche werden, unter anderem in Bildungssettings, auf die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben vorbereitet. All dies ist auf der letzten Ebene ein Teil eines gesamtgesellschaftlichen Systems (S. 18).

Gemäss der Theorie zur Sozialisation in der Jugendphase nach Robert James Havighurst (1971) stehen Heranwachsende bestimmten Anforderungen und Belastungen gegenüber. Jugendliche müssen bestimmte geistige und soziale Aufgaben erledigen, deren Meisterung zu Glücklichkeit und Erfolg oder zu Missbilligung und Abwertung des Individuums führen. Die Entwicklungsaufgaben sind zahlreich und reichen von der Abnabelung von den Eltern, über die Vorbereitung auf die berufliche Karriere, die Vorbereitung auf Heirat und ein mögliches Familienleben bis zum Aufbau eines Wertesystems. Im Kontext der Rollenbilder wird der Erwerb der weiblichen und männlichen Rolle festgehalten. Jugendliche sollen oder müssen in dieser Phase ihre eigenen Lösungen für die Ausgestaltung der Geschlechtsrolle finden. Auch entwickeln sie eine Zukunftsperspektive davon, wie sie ihr Leben planen (zit. in Zimmermann, S. 154- 155).

Hier wird deutlich, dass bereits in frühen Jahren die Grundsteine für die Zukunft gelegt werden, auch in Bezug auf eine spätere Balance zwischen Beruf und Familie.

### 8.2.2 Ein konkreter Handlungsvorschlag – Die Rollenfindung von Jugendlichen

Um auf die Sozialisation in Bezug auf die Rollenfindung der Jugendlichen aufmerksam zu machen, hat die Soziale Arbeit unterschiedliche Kanäle. In der Jugendberatung und Schulsozialarbeit kommt sie in Kontakt mit Jugendlichen, deren Lehrerschaft und den Eltern. Die Soziokulturelle Animation ist häufig im freiwilligen Kontext der offenen Jugendarbeit tätig, was ihr einen breiten Zugang zur jugendlichen Klientel verschafft. Im Tätigkeitsfeld der Schulsozialarbeit bietet es sich an, anhand eines Workshops vorhandene Rollenkonstruktionen zu analysieren.

Dafür wird im Folgenden der Workshop „Räume und Träume“ vorgestellt. Dieser dauert im ganzen vier Tage und setzt sich unter anderem mit Rollenerfahrungen von Jugendlichen auseinander. Das Konzept von Werner Stark (1991) dient als Instrument, um in der Jugendarbeit geschlechtsspezifische Diskussionen zu lancieren. Es geht dabei um den Zusammenhang von Räumen, Rollen und Persönlichkeit (S. 75). Gemäss Herbert Gudjons, Marianne Pieper und Birgit Wagener-Gudjons (1986) erhalten Jugendliche in diesem Workshop die Chance sich mit dem eigenen Lebenslauf auseinander zu setzen und dadurch in entscheidenden Situationen handlungsfähiger zu werden (zit. in Stark, S. 75). Zentral ist die Entdeckung der typischen Frauen- und Männerrollen in Beruf, Familie und Gesellschaft. Eines der Ziele ist demnach das Bewusstwerden der eigenen Rollen in bestimmten Räumen. Diese sollen in Zusammenhang gebracht werden mit persönlichen Erwartungen und Werten der jeweiligen Lebenssituationen (S. 76). Der Workshop bietet mit Hilfe des „Lebensraum Diagramm“ einen methodischen Zugang zur Aufarbeitung der eigenen Lebensgeschichte, (vgl. Abb. 12). Die Übung wird in geschlechtsspezifischen Kleingruppen durchgeführt, da das Verständnis der Mädchen und Jungen für ihre jeweilige Sozialisation eher als gegeben angesehen wird. Die Teilnehmenden erhalten ein Blatt mit vorgegebenen Koordinaten. Die waagrechte Achse bezieht sich auf die Lebensjahre und die senkrechte Achse auf die Lebens-Räume (Stark, S. 77).

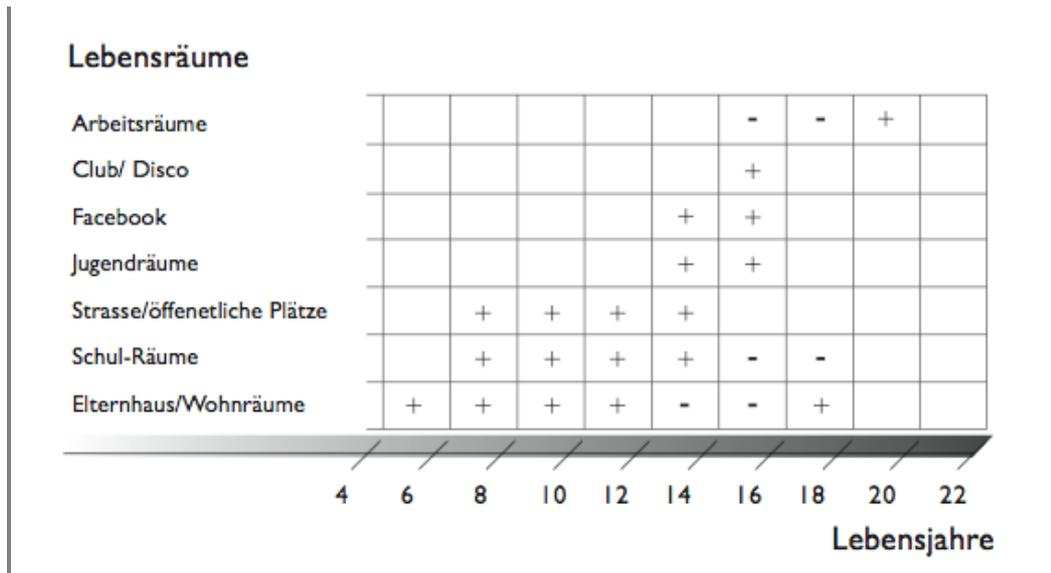


Abb. 12: Lebensraum- Diagramm (vgl. Stark, 1991, S. 78), eigene Darstellung.

Stark (1991) hält fest, dass die Teilnehmenden anhand ihrer Lebensgeschichte über die Räume nachsinnen und diskutieren sollen in denen sie aufgewachsen sind. Dabei sollen sie darüber nachdenken, welche Bedeutung diese für sie haben oder gehabt haben und welche Rolle sie in welchem Raum ‚gespielt‘ haben. Zudem wird darüber nachgedacht, welche Träume sie in welchem Raum gehabt haben und ob diese in Erfüllung gegangen sind oder nicht. Das Diagramm darf zudem freie Bewertungen enthalten, welche die Teilnehmenden als Symbole eintragen. Die Auswertung findet in derselben Kleingruppe statt. Es ist darauf zu achten, dass die geschlechtsspezifischen Besonderheiten und Gemeinsamkeiten herausgefunden werden. So können persönliche Erfahrungen, Erlebnisse und Einschränkungen der Einzelnen mit den gesellschaftspolitischen, kulturellen und sozialen Zusammenhängen verknüpft werden. Die Kleingruppen treffen sich anschliessend in der Gesamtgruppe, um die Tendenzen ihrer Erkenntnisse aus der Auswertung dem anderen Geschlecht mitzuteilen (S. 77- 78).

Die Aufgabe kann unter dem Aspekt der Zukunftsplanung fortgesetzt werden. Zu diskutierende Fragestellungen könnten sein: Wie kann ich als Mann/Frau meine Zukunft aktiv planen? Sind meine beruflichen Wünsche als Mann/Frau zu verwirklichen und wie? Die Jugendlichen sind dazu angehalten an ihre Zukunft zu denken, wobei es Aufgabe der Leitung ist, die Entwicklung eigenständiger, rollenuntypischer Lebens- und Arbeitsperspektiven zu ermutigen und Alternativen entstehen zu lassen (Stark, 1991, S. 81- 82). Beispielsweise könnte sich ein Mädchen wünschen Medizin zu studieren und in jungen Jahren Mutter zu werden.

Durch die Reflexion der eigenen Geschichte und die ‚Planung‘ der Zukunft setzen sich Jugendliche mit ihren Wünschen, Werten und Einstellungen auseinander. Weiter bietet sich die Möglichkeit an, sich über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszutauschen und aus

geschlechterspezifischen Perspektiven nach gemeinsamen Alternativen zu suchen.

Auf der individuellen Ebene wurde anhand des vorgestellten Workshops eine präventive Handlungsmöglichkeit für Jugendliche dargestellt. Wie auf institutioneller Ebene vorgegangen werden könnte, wird im nächsten Kapitel darlegt.

### **8.3 Eine Handlungsmöglichkeit auf der institutionellen Ebene**

Auf der institutionellen Ebene ist die Soziale Arbeit beispielsweise in betrieblichen Sozialdiensten von grossen Unternehmen oder in beratender Funktion an fachspezifischen Stellen anzutreffen.

Dabei arbeiten Professionelle der Sozialen Arbeit stets unter Berücksichtigung eines dreifachen Mandats, auch „Trippelmandat“ genannt (vgl. Art. 5 Abs. 10, Berufskodex, 2010). Darunter wird verstanden, dass die Bedürfnisse der Klientel und des Anstellungsträgers berücksichtigt werden. Zudem sind die Vorgaben der Profession einzuhalten. Sozialarbeitende in betrieblichen Sozialdiensten grosser Unternehmen, haben also auch die Interessen und Zielsetzungen des Unternehmens zu beachten. In der freien Wirtschaft ist dies häufig das Interesse an der Gewinnmaximierung.

Auf der institutionellen Ebene wurde angeführt, dass es an männlichen Vorbildern mangelt, die eine Vereinbarkeit (vor)leben (vgl. 5.3.2). Die vorliegende Handlungsmöglichkeit soll aufzeigen, wie Sozialarbeitende dieser Tatsache begegnen können. Die Professionellen der Sozialen Arbeit, welche in betrieblichen Sozialdiensten arbeiten, sind privilegiert auf der institutionellen Ebene die Unternehmensstrukturen und –Kulturen mit zu gestalten. Katharina Prelicz- Huber, Nationalrätin und Sozialarbeiterin (Fachexpertinnengespräch vom 13. Mai 2011) erzählt aus eigener Erfahrung, dass die betriebliche Sozialarbeit ein Instrument sei, mit dem man strukturelle Veränderungen vorantreiben und in der Vereinbarkeitsproblematik viel bewegen kann. Sie weist darauf hin, dass sich neue Handlungspläne und Ideen argumentativ oft mit dem Leitbild des Unternehmens legitimieren lassen.

Katharina Prelicz- Huber, Nationalrätin und Sozialarbeiterin (Fachexpertinnengespräch vom 13. Mai 2011) erzählt aus eigener Erfahrung, dass die betriebliche Sozialarbeit ein Instrument sei, mit dem man strukturelle Veränderungen vorantreiben und in der Vereinbarkeitsproblematik viel bewegen kann. Sie berichtet, dass sich neue Handlungspläne und Ideen, meist argumentativ mit dem Leitbild des Unternehmens legitimieren lassen.

### 8.3.1 Organisationskultur versus Nutzung familienfreundlicher Massnahmen

Wie bereits erwähnt werden familienorientierte Massnahmen tendenziell eher von Frauen genutzt (vgl. 5.3.1). Werden sie von Männern in Anspruch genommen, kommt es vor, dass sie auf Unverständnis und negative Reaktionen treffen. Oliver Hämmig (2008, ¶ 13) hält fest, dass obwohl viele Organisationen familienfreundliche Strukturen und Angebote bereitstellen meist eine entsprechende Organisationskultur fehlt, die es vor allem den männlichen Arbeitnehmern, erlaubt die Angebote zu nutzen.

Gemäss Thomas Steiger und Eric Lippmann (2008) besteht eine Organisationskultur aus Werthaltungen, die von Vorgesetzten und Mitarbeitern einer Firma gelebt werden. Diese haben einen grossen Einfluss auf das Rollenverständnis von Arbeitnehmenden im Unternehmen. Bei einem Arbeitnehmer, findet ein Anpassungsprozess zwischen „Individuum“ und „Organisation“ statt, wenn er eine neue Stelle antritt. Seine Arbeitsstelle ist einem Platz in der hierarchischen Rangfolge zugewiesen, welche mit Spezialkompetenzen und einem bestimmten Status in Verbindung gebracht wird. Von den „Anderen“ des Unternehmens werden bestimmte Erwartungen an den Stelleninhaber gerichtet. Die „Anderen“ bestehend aus Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft, werden in der soziologischen Rollentheorie als „Rollensender“ bezeichnet. Die Erwartungen der „Anderen“ spiegeln die Werthaltungen der Unternehmenskultur. Der Arbeitnehmer ist der „Rollenempfänger“. Der Rollenempfänger möchte den Ansprüchen und Erwartungen der „Anderen“ gerecht werden und verhält sich den Erwartungen entsprechend. Die Rollenerwartungen sind in der Realität meist weder formuliert noch bewusst. Sie entstammen einer komplexen Dynamik von Aufgabenverständnis, Struktur und Unternehmenskultur, welche durch „Rollensender“ übermittelt werden (S. 47- 48).

Wenn nun ein Arbeitnehmer den Wunsch hat, Familie und Beruf zu vereinbaren, dieses Bedürfnis in der Unternehmenskultur jedoch nicht erwidert wird, kann es sein, dass der Arbeitnehmer in ein Dilemma gerät und dem Wunsch nach einer Vereinbarkeit nicht weiter nachgeht. Oliver Hämmig (2008, ¶ 15) erklärt, dass die Gründe in erster Linie finanzieller Natur sind. Weiter wird befürchtet, dass das Benutzen familienfreundlicher Massnahmen negative Konsequenzen und fehlende Akzeptanz durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen zur Folge hat. Er erklärt, dass es unter den Kader- und Direktionsmitgliedern wenige Männer gibt, die eine Vereinbarkeit mit gutem Beispiel vorleben.

Die Autorinnen der vorliegenden Arbeit schliessen aus diesen Erkenntnissen, dass bei der Organisationskultur angesetzt werden muss, um auf Männerseite eine Nutzung von familienfreundlichen Massnahmen zu fördern. Es braucht Führungsverantwortliche, die mit gutem Beispiel vorangehen und ein Medium welches dies veranschaulicht.

### 8.3.2 Ein konkreter Handlungsvorschlag – Kommunikation von Rollenvorbildern

Wie bereits erwähnt bietet sich das Tätigkeitsfeld der betrieblichen Sozialarbeit an, auf institutioneller Ebene die Vereinbarkeit zu fördern. In diesem Abschnitt wird eine von der Theorie abgeleitete Handlungsmassnahme vorgestellt, welche das Ziel verfolgt, die Einführung neuer Rollenbilder zu fördern.

In einem Bericht der Hertie- Stiftung (2008) wird beschrieben, dass Männern, welche ihr berufliches Engagement zugunsten der Familie einschränken wollen, bislang kaum Vorbilder zur Verfügung stehen. Entsprechend gross sind daher die Unsicherheiten im Bezug auf Reaktionen von Vorgesetzten und Mitarbeitenden auf eine solche Entscheidung. Die Kommunikation von Rollenvorbildern im Unternehmen kann Männern hier Orientierung und Sicherheit geben (S. 16).

Dies kann von Seiten der betrieblichen Sozialarbeit gefördert werden, indem mit der Darstellung ‚gelungener Vereinbarkeitsvorbilder‘ gearbeitet wird und deren Erfahrungen, beispielsweise in einem internen Unternehmensmedium, für ein breites Publikum zugänglich gemacht wird. Im Bericht der Hertie- Stiftung wird empfohlen, dass systematisch nach Männern im Unternehmen gesucht werden soll, die familienorientierte Massnahmen nutzen, um sie für einen Bericht in internen Unternehmensmedien wie einer Mitarbeiterzeitschrift oder dem Intranet zu gewinnen (S. 16).

Sozialarbeitende in betrieblichen Sozialdiensten könnten sich beispielsweise für eine neue Rubrik in einer internen Mitarbeiterzeitung einsetzen. Diese könnte heissen: „Aktuelles zu Familie und Beruf“. Darin werden individuelle Erfahrungsberichte einer gelungenen Vereinbarkeitslösung publiziert, in der männliche Mitarbeitende erzählen, wie sie Beruf und Familienarbeit verbinden konnten. Auch könnte die Rubrik durch eine Facebookgruppe ergänzt werden, wo eine Plattform geboten würde für einen zwanglosen Austausch.

Die Universität des Saarlandes hat beispielsweise im Intranet eine Rubrik: „Vater des Monats“ eingeführt. Darin werden regelmässig an der Hochschule tätige Väter vorgestellt. In Form eines Interviews wird deren individuelles Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgeführt. Dabei wird auch auf die persönlichen Erfahrungen im Bezug auf Arbeitszeitgestaltung und Inanspruchnahme weiterer familienbewusster Massnahmen eingegangen (zit. in Hertie- Stiftung, S. 17). Neben der Vermittlung der Alltagsrealität dieser Väter kann auch eine realistische Einschätzung der Konsequenzen für ein grösseres Engagement in der Familie vermittelt werden. Die Hertie- Stiftung betont dabei die besondere Wirksamkeit von Beispielen von Vätern, die eine Führungsposition innehaben (S. 16).

Auf institutioneller Ebene wurde eine Handlungsmöglichkeit skizziert, mit welcher eine breite Zielgruppe erreicht werden kann. Welche Instrumente der Sozialen Arbeit auf der gesellschaftlichen Ebene zur Verfügung stehen wird im Folgenden beleuchtet.

#### **8.4 Eine Handlungsmöglichkeit auf der gesellschaftlichen Ebene**

Auf der politischen Bühne sind VertreterInnen verschiedener Parteien dafür zuständig, Themen publik zu machen und Diskurse zu führen. Katharina Prelicz- Huber ist beispielsweise als Sozialarbeiterin und grüne Politikerin seit 2008 im Nationalrat. Sie setzt sich aktiv für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, Gesellschaft und Familie ein.

Doch wie kann sich eine, auf der institutionellen oder individuellen Ebene, Professionell tätige Person der Sozialen Arbeit auf der gesellschaftlichen Ebene für die Vereinbarkeit engagieren? Die Antwort lautet: Mit Öffentlichkeitsarbeit.

Der Unvereinbarkeitsproblematik ist ein breites Interesse der Bevölkerung gewiss, weil es eine Thematik ist, mit welcher sich schon ganze Generationen beschäftigen. Sowohl (zukünftige) Elternteile als auch Arbeitgebende sind daran interessiert, Lösungen für eine gelungene Vereinbarkeit zu finden. Sie sind jedoch auf einen funktionierenden Informationsfluss sowie Anlaufstellen angewiesen. Die Öffentlichkeitsarbeit kann hier eine wichtige Funktion einnehmen, um diese breite Zielgruppe zu erreichen. Dabei ist der Frage nachzugehen, mit welchem Medium man die Zielgruppe am besten erreichen kann. Es gibt diverse Möglichkeiten von Öffentlichkeitsarbeit. Mit Flyern, Veranstaltungen, Informationsständen, E- Newslettern oder Medienarbeit sind nur einige davon genannt.

##### **8.4.1 Die Öffentlichkeitsarbeit als Instrument der Sozialen Arbeit**

Maja Heiner (2006) erklärt, dass unter Makropraxis die Beeinflussung gesellschaftlicher und sozialpolitischer Rahmenbedingungen verstanden wird (S. 353). Als sich bewährendes Instrument dazu gilt die Öffentlichkeitsarbeit. Ria Puhl (2008) bestätigt, dass die Öffentlichkeitsarbeit als eine wichtige Methode der Sozialen Arbeit gesehen wird (S. 625). Sie beschreibt, dass der Stellenwert von Öffentlichkeitsarbeit unaufhaltsam zunimmt. Sie benutzt das Stichwort „Informationsgesellschaft“ und fügt hinzu, dass die Menschen heutzutage informiert sein wollen, damit sie wichtige Entscheidungen mittragen oder zumindest nachvollziehen können. Die Soziale Arbeit kann hierbei eine intermediäre Instanz zwischen Staat, Markt und Selbstorganisation sein und muss sich in Beziehung setzen zur Teilöffentlichkeit. Dies bedeutet gegenüber Adressaten, soziale Dienstleistungen bekannt zu machen und sie über ihre Rechte zu informieren. Für die gesellschaftliche Ebene bedeutet es,

sich um öffentliche Aufmerksamkeit und gesellschaftliche Wertschätzung zu bemühen, am Abbau von Vorurteilen und an einem gesellschaftlich günstigen Klima für sozialstaatliches Tun mitzuarbeiten (S. 627). Angela Kreis- Muzzolini (2000) beschreibt, dass der Dialog mit der Öffentlichkeit der Puls der Sozialen Arbeit ist. Ohne ein professionelles Management von Kommunikationsprozessen würden Projekte der Sozialen Arbeit kaum beachtet werden (S. 15).

Die Medienarbeit bietet sich als Variante an, von Seite der Sozialen Arbeit Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben. Aus diesem Grunde wird der Fokus an dieser Stelle auf die Medienarbeit gerichtet. Dabei gibt es einige Do's & Dont's, welche beachtet werden müssen, um erfolgreich Medienarbeit zu betreiben. Heiner Käppeli (2006) beschreibt in seinem Artikel, was es zu beachten gilt, um erfolgreiche Medienarbeit durchzuführen. Er erklärt, dass soziale Themen bei JournalistInnen grundsätzlich auf offene Ohren stossen. Dies unter anderem, weil sich soziale Themen leicht mit Geschichten verbinden lassen. Für JournalistInnen sind Geschichten eine Art „Elixier“, weil darin Menschen, Emotionen und Spannungen zu finden sind. Mit Ihnen kann man unterhalten und gleichzeitig informieren. Sie sind das, was sich die Medien und schlussendlich auch das Publikum wünschen (S. 2). Bezug nehmend auf den Handlungsvorschlag auf der individuellen Eben (vgl. 8.2.3), hat sich der oder die SchulsozialarbeiterIn zu überlegen, wie das Projekt, über welches er informieren soll, in eine Geschichte verpackt werden kann. Wichtig ist dabei, das Spezielle und Ungewöhnliche, die ‚Neuheit‘ dieser Art von Projekt herauszustreichen. Weiter erklärt Heiner Käppeli (2006) dass es von Bedeutung ist, die Medienmitteilung attraktiv und deutlich zu verfassen. Besonders der Titel und der Einstieg sind dafür entscheidend, ob die Mitteilung gedruckt wird (S. 3).

Alexandra Karpf (2010) erwähnt, dass die Medienmitteilung die Grundlage für den/die JournalistIn ist, um einen Bericht zu verfassen. Deshalb ist es zentral, dass die Medienmitteilung alle wichtigen Informationen enthält. Dabei können die sieben W- Fragen behilflich sein: Wer, Wie, Was, Wann, Wo, Warum und Wozu. Weiter ist darauf zu achten, dass die Medienmitteilung kurz, prägnant und sprachlich einfach verfasst ist (S. 10).

#### **8.4.2 Ein konkreter Handlungsvorschlag – Aufklärung durch Öffentlichkeitsarbeit**

Laut Alexandra Karpf (2010) besteht der Vorteil der Medienarbeit darin, dass man sehr viele Personen erreichen kann und eine Publikation in Massenmedien sehr glaubwürdig ist. Zudem sind Medienmitteilungen kostenlos (S. 6) Angela Kreis- Muzzolini (2000) erklärt, dass ohne Publikationen in lokalen, regionalen oder nationalen Medien die zu kommunizierende Information nicht an die breite Bevölkerung gelangt (S. 25). Ein gutes Beispiel dafür ist der von Andrea Früh (2011) in Sozial Aktuell erschienene Artikel mit dem Titel „Fachlich Top –

Karriere Flop“, in dem thematisiert wurde, dass die Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Führungsposition nach wie vor ein Stolperstein für aufstiegswillige Sozialarbeiterinnen darstellt (S. 8). Früh nutzte das Instrument der Öffentlichkeitsarbeit, um die Zielgruppe ‚Professionelle der Sozialen Arbeit‘ auf die Gleichstellung der Geschlechter im Zusammenhang mit der Unvereinbarkeitsproblematik zu sensibilisieren. Die Leserschaft, in diesem Fall Fachleute der Sozialen Arbeit, werden durch den Artikel auf das Thema sensibilisiert und nehmen möglicherweise die Funktion von Multiplikatoren ein, indem sie weitere (Fach-) Dialoge zum Thema führen.

Um ausserhalb der Fachwelt eine breite Zielgruppe zu erreichen, gibt es die Möglichkeit Medienmitteilungen für regionale und nationale Medienhäuser zu verfassen. Dies ermöglicht Sozialarbeitenden, welche in der direkten Klientenarbeit tätig sind (Mikropraxis) einen Beitrag auf gesellschaftlicher Ebene (Makropraxis) zu leisten. Beispielsweise könnten Schulsozialarbeitende eine Medienmitteilung über ein durchgeführtes Projekt zu Rollenkonstruktionen verfassen. Die Leserschaft würde damit über die Arbeit der Schulsozialarbeit informiert werden und gleichzeitig würde eine Sensibilisierung zur Thematik stattfinden.

Um ein Beispiel einer Medienmitteilung zu veranschaulichen, folgt nun eine fiktive Variante über den in Kapitel 8.2.2 beschriebenen Workshop.

[ Datum ]

xx. August 2011

[ Form ]

### **Medienmitteilung**

[ Titel ]

#### **14 – jähriger Junge möchte Hausmann werden!**

[ Lead – Wichtigste Fakten und Informationen ]

„Ich will drei Kinder haben und Hausmann werden“, sagt Matthias, 13 Jahre alt. Im Schulhaus xxx wurde eine Projektwoche zum Thema „Rollenbilder“ durchgeführt. Unter anderem wurde durch die Schulsozialarbeitenden [ Wer? ] ein Workshop initiiert mit der Absicht, vorhandene Rollenkonstruktionen mit den Schülerinnen und Schülern zu reflektieren und zu hinterfragen [ Was? Wo?! ]. In der spielerischen Auseinandersetzung stellte sich heraus, dass sich die Wünsche von Jungen und Mädchen nicht an konventionellen Rollen ausrichten. Es wurden bestehende Rollenzuteilungen hinterfragt, eigene geschlechtsspezifische Erfahrungen reflektiert und Zukunftsvorstellungen ausgetauscht [

Wozu? ]. Die Ergebnisse der Projektwoche wurden zusammengefasst und werden an einer öffentlichen Informationsveranstaltung am 3. Oktober 2011, um 19:00 Uhr, im Schulhaus xxx präsentiert. Die während der Projektwoche entstandenen Bilder können bis Ende August im Schulhaus xxx betrachtet werden [ Wann? ].

[ 1. Abschnitt – Einstieg, den Leser neugierig machen, Erklärung Neuigkeitswert, Fakten, Wichtigkeit 1 ]

„Ich werde später einmal Ärztin und werde vier Kinder haben!“ sagt Ariane, 13 Jahre alt, mit voller Selbstverständlichkeit. „Ich werde Pilot und wünsche mir eine grosse Familie mit zwei Hunden!“ ist auf dem Plakat von Jonas, 12 Jahre alt, zu lesen. Die SchülerInnen des Schulhauses xxx setzten sich während der Projektwoche im viertägigen Workshop „Räume und Träume“ intensiv mit ihren Rollen in der Gesellschaft, beziehungsweise in unterschiedlichen Settings auseinander. Dabei wurde unter der Leitung von Herrn xxx, langjähriger Schulsozialarbeiter, das Ziel verfolgt, bei den Jugendlichen eine Auseinandersetzung zum Thema ‚Geschlecht und Rollenzuteilungen‘ zu provozieren. Es stellte sich heraus, dass sich die meisten Jugendlichen später sowohl einen tollen Beruf als auch eine Familie wünschen.

[2. Abschnitt, Fakten Wichtigkeit 2 inkl. Zitat]

Der Workshop mit dem Titel „Räume und Träume“, konzipiert von Werner Stark, war bei den Jugendlichen ein voller Erfolg. Laut Herrn xxx erhielten die Jugendlichen in diesem Workshop die Chance, sich mit ihren Rollen, Zukunftsplänen und möglichen Alternativen auseinander zusetzten. Dabei kamen die Jugendlichen zum Schluss, dass sowohl Jungen als auch Mädchen gleichermassen bei der zukünftigen Familienorganisation ‚anpacken‘ müssen. Zentral war dabei die kritische Reflexion über typische Frauen- und Männerrollen in Beruf, Familie und Gesellschaft.

[3. Abschnitt, Fakten Wichtigkeit 3]

Anhand eines Lebensraum- Diagramms wurde diskutiert welche Rollen Jungen und Mädchen in Facebook, im Jugendtreff, in der Familie etc einnehmen und aufgrund von was sich die Rollen unterscheiden.

[4. Abschnitt, Fakten Wichtigkeit 4 inkl .Beispielen, weiterführende Informationen und Link]

„Die Schule hat die Aufgabe, Heranwachsende auf die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben vorzubereiten. Dieser Aufgabe kommt unsere Schule sehr fortschrittlich nach. Die in der Projektwoche entstandenen bildnerischen Umsetzungen sind bunt und inspirierend!“ so der Schulleiter und führt an, dass er die Teilnehmenden in 10 Jahren gerne wieder treffen würde, um zu sehen, welche geschlechts(a)typischen Wege sie eingeschlagen haben.

[Kontaktinformationen]

Schulhaus XXX

Herr XXX

Herr.xxx@xxx.ch

[Boiler Plate – Hintergrundinformationen zur Institution/ zum Projekt/ zum Unternehmen inkl. Website- Adresse]

Das Schulhaus xxx wird von 200 Jugendlichen zwischen 12 und 16 Jahren besucht. Die Schulsozialarbeit ist ein integrierter Bestandteil und führt unter anderem Projekte und Workshops zu unterschiedlichen Themen durch.

In diesem Kapitel wurden unter Bezug von basiswissenschaftlichen Erkenntnissen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, welche Professionellen offen stehen, um sich aktiv in die Vereinbarkeitsthematik einzubringen. Anhand der Beispiele wurde dargestellt, wie sich Sozialarbeitende auf den verschiedenen Ebenen betätigen können. Im letzten Kapitel folgen nun ein Fazit und Schlussfolgerungen für die Profession.

## 9. Schlussfolgerungen

### 9.1 Fazit

In den vergangenen Kapiteln hat sich eine komplexe Problematik über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dargestellt, die Individuen, Institutionen wie auch die Gesellschaft unterschiedlich betrifft. Diese drei Ebenen (Mikro-, Meso- und Makroebene) stehen in einer stetigen Wechselwirkung zueinander. Die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession interessiert sich dabei vor allem für die daraus resultierende Situation der Individuen. Um adäquate Hilfestellung leisten zu können, muss sie alle drei Ebenen in den Problemlösungsprozess mit einbeziehen und hat dabei vorwiegend eine präventive Rolle inne. Trotz gesetzlicher Grundlagen wie dem Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz, scheitern Individuen an der praktischen Umsetzung ihres Wunsches nach einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Rolle der Frau in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt hat sich grundlegend verändert, doch das Problem der Vereinbarkeit gilt es nach wie vor privat zu lösen. Bei einer Familiengründung stellen sich für beide Geschlechter ausschlaggebende Fragen zur Familienorganisation. Für Frauen ist es in Bezug auf Beruf und Familie schwierig, sowohl eine befriedigende Berufsidentität als auch eine gut organisierte Familiensituation zu haben. Oftmals läuft es auf eine ‚entweder– oder‘ Entscheidung hinaus. Bei Männern hingegen hat die Familiengründung kaum Einfluss auf die berufliche Situation, jedoch stehen einer aktiven Vaterschaft unterschiedliche Hindernisse im Wege.

Aus Sicht der Sozialen Arbeit ist die Ausgangslage, in welcher sich Elternpaare befinden, als problematisch zu werten. Der Grundsatz der Selbstbestimmung, welcher im Berufskodex verankert ist, wird durch strukturelle und gesellschaftliche Gegebenheiten verletzt, woraus eine Einschränkung der Wahlfreiheit des Einzelnen resultiert. In diesem Sinne strebt die Soziale Arbeit in der Vereinbarkeitsdebatte danach, eine Lösung zu finden, welche Elternpaaren eine Wahlfreiheit gewährleistet, unter dem Leitgedanken ‚sowohl Beruf als auch Familie‘.

Durch Bezug der historischen Entwicklungen und der Wertewandeltheorien kann erklärt werden, warum das Bedürfnis nach Vereinbarkeit entstanden ist. Zentralen Einfluss darauf hatte die Separation der beiden Lebensbereiche Beruf und Familie, welche ihren Ursprung in der Industrialisierung hat. Durch den gesellschaftlichen Wertewandel haben sich individuelle Lebensplanungen und unterschiedliche Familienformen manifestiert. Es gibt heute keine festgelegten Rollenvorgaben mehr. Frauen und Männer haben die Möglichkeit, ihren Lebensentwurf frei zu gestalten. Doch mit der individuellen Lebensplanung stossen Individuen

bei der Umsetzung der Vereinbarkeit auf Barrieren in der Alltagsrealität.

Die Gründe, welche zur Unvereinbarkeit führen, sind auf drei Ebenen zu betrachten. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass auf der gesellschaftlichen Ebene strukturelle Hindernisse existieren, die im Steuer- und Versicherungswesen sowie den mangelnden Kinderkrippenplätzen und der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern zu finden sind. Auch auf der institutionellen Ebene bestehen Schranken für eine Vereinbarkeit. Trotz bestehenden familienbegünstigenden Massnahmen für beide Geschlechter werden diese vorwiegend von Frauen genutzt. Im Beruf ist die Massnahmennutzung von Seiten der Männer stark von der Unternehmenskultur, beziehungsweise von der Haltung des Vorgesetzten abhängig. Betriebliche Gleichstellungsmassnahmen fokussieren oftmals auf die Arbeitswelt, wobei der Lebensbereich Familie in vielen Fällen ausser Acht gelassen wird. Auf der individuellen Ebene besteht bei Frauen und Männern eine Entscheidungsunsicherheit bezüglich der Familiengründung. Auch kommt es in vielen Fällen nach der Familiengründung zu einer Traditionalisierung der Rollen. Das kann mit nach wie vor herrschenden tradierten Rollenstereotypen in Verbindung gesetzt werden, die sich sowohl in der Gesellschaft als auch in den Werthaltungen der jungen Frauen und Männern zeigen.

Diese Tatsachen führen zu einem Spannungsfeld, in dem sich Individuen bewegen. Durch sich widersprechende Aussenanforderungen geraten Frauen und Männer unter Druck. Frauen müssen einerseits arbeitsmarktauglich sein, andererseits sollen sie Nachwuchs für die Gesellschaft produzieren. Männer sehen sich mit der Erwartung konfrontiert, einerseits eine aktive Vaterschaft zu leben, spüren aber andererseits durch tradierte Rollenmuster den Druck ‚Familienernährer‘ zu sein. Da keine fixe ‚Rollenvorgaben‘ mehr bestehen, stehen den Individuen eine breite Palette an Auswahlmöglichkeiten zu Verfügung. Dabei ist man für alles selbst verantwortlich – auch für mögliches Scheitern. Die Individualisierung unterstützt somit auch die Tendenz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie als persönliches Problem zu sehen und nicht als gesamtgesellschaftliche Herausforderung.

## **9.2 Schlussfolgerungen für die berufliche Praxis**

Für die berufliche Praxis der Sozialen Arbeit gilt es, sich der Herausforderung der Querschnittsaufgabe zu stellen. Die Autorinnen der vorliegenden Arbeit prognostizieren, dass sich die Frage nach der Vereinbarkeit in Zukunft noch stärker in der Gesellschaft verankern wird. Zusätzlich zur Kinderbetreuung wird die Pflege von Familienangehörigen stetig an Aktualität gewinnen.

Die Professionellen der Sozialen Arbeit sind aufgefordert, nicht nur bestehende Probleme zu behandeln, sondern im Sinne präventiver Massnahmen nach neuen und innovativen Lösungen zu suchen, die es Familien erlauben, individuelle Vereinbarkeitslösungen zu finden. Konkrete Handlungsmöglichkeiten sind Inhalt dieser Arbeit. Auf der gesellschaftlichen Ebene ermöglicht die Öffentlichkeitsarbeit eine breite Sensibilisierung. Dieses Arbeitsinstrument steht allen Professionellen, unabhängig ihres Tätigkeitsbereichs, offen. Auf institutioneller Ebene hat die betriebliche Sozialarbeit die Möglichkeit, im jeweiligen Unternehmen eine Vereinbarkeitsbejahenden Unternehmenskultur aktiv mit zu gestalten. Auf der individuellen Ebene können Sozialarbeitende auf der Grundlage von erprobten oder neu entwickelten Methoden präventiv junge Menschen bei ihrer Rollenfindung unterstützen. Dies kann junge Frauen und Männer in Zukunft bestärken, unabhängig ihres Geschlechtes individuelle Wege einzuschlagen.

Allgemein betrachtet entsteht durch die gesellschaftliche und wirtschaftliche Betroffenheit der Unvereinbarkeit für die Profession der Sozialen Arbeit die Chance, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann voranzutreiben. Aufgrund der Ausgangslage sollten alle, unabhängig vom eigenen Wertesystem daran interessiert sein, das Humankapital der Frau als Ressource für die Volkswirtschaft zu nutzen und somit in familienfreundliche Strukturen zu investieren, damit Nachwuchs erzeugt werden kann. Das Risiko besteht allerdings darin, dass sich zwar die strukturellen Bedingungen wandeln, die Rollenstereotypen jedoch stagnieren. Daraus würde resultieren, dass vorwiegend die Frau eine Dreifachbelastung durch Berufs-, Erziehungs- und Haushaltsarbeit zu tragen hat. Dieses Risiko hat die Soziale Arbeit kritisch zu verfolgen. Dabei kann sie mit präventiven Massnahmen Reflexionen über bewusstes und unbewusstes Rollenverhalten fördern. Das egalitäre- partnerbezogene Familienmodell (vgl. 3.4.1) dient als Beispiel für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung. Eine Entwicklung in der Arbeitsteilung von Berufs- und Familienarbeit ist nur durch ein verändertes Rollenverhalten der Geschlechter und mit der Überwindung der Lohnungleichheit möglich.

Der Anstieg egalitär- partnerschaftlicher Familienmodelle wäre zudem eine Entlastung für die wirtschaftliche Sozialhilfe. Denn zwei Einkommen bieten bessere Stützpfeiler für die finanzielle Absicherung einer Familie. Ausserdem trennen sich Elternpaare mit einer egalitär-partnerbezogenen Ausrichtung weniger häufig als Elternpaare in traditionellen Familienmodellen (vgl. 2.3). Damit können hohe Folgekosten, welche aus Scheidungen und gesundheitlichen Problemen resultieren, vermieden werden. Ein Nachteil für Sozialarbeitende auf wirtschaftlichen Sozialdiensten könnte jedoch sein, dass die Fallvignetten versicherungsbezogen komplexer und unübersichtlicher werden. Dies würde von Sozialarbeitenden verlangen, dass sie kreative und individuelle Lösungen für die jeweilige Situation generieren müssten.

Weiter ist das Arbeitsfeld der Soziokulturellen Animation optimal, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. In der Quartierentwicklung könnten beispielsweise Wohngemeinschaften impliziert werden, welche eine vereinbarkeitserleichternde Kultur zum Ziel haben. Dabei könnte eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen ArchitektInnen und Sozialarbeitenden von Vorteil sein, um strukturell erleichternde Aspekte in der Planung von Wohnsiedlungen zu berücksichtigen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Autorinnen durch die vertiefte Literaturrecherche und der Auseinandersetzung mit der eigenen Profession die Querschnittsaufgabe der Sozialen Arbeit in der Vereinbarkeitsthematik benennen konnten. Ihr Fazit lautet, dass in naher Zukunft innovative Lösungen von der Profession gefordert sind, da die Vereinbarkeitsthematik an Bedeutung gewinnen wird.

### **9.3 Abschliessende Gedanken und Ausblick**

Während der Entstehung vorliegender Fachliteraturarbeit tauchten Aspekte auf, welche nicht berücksichtigt werden konnten, jedoch reizvoll sein könnten für eine weitere Auseinandersetzung mit der Thematik. So beispielsweise die Vereinbarkeitslösungen, welche unter Professionellen der Sozialen Arbeit gelebt werden. Aus dem Artikel von Andrea Früh (Sozialaktuell, 2011, S. 7- 9) geht hervor, dass auch im Bereich der Sozialen Arbeit noch einiges zu leisten ist, um gelungene Vereinbarkeitslösungen zu erlangen, die es auch Frauen ermöglichen, Kaderpositionen einzunehmen. Im Kontext einer Weiterentwicklung der Vereinbarkeitsthematik könnte eine quantitative Forschungsarbeit spannend sein, welche die Kaderpositionen im Sozialbereich bezüglich der Geschlechterkomponenten untersucht. Zudem sind weitere berufstheoretische Auseinandersetzungen erforderlich, damit sich die Querschnittsaufgabe der Vereinbarkeit zu einem natürlichen Bestandteil sozialarbeiterischen Selbstverständnisses entwickeln kann. Auf der institutionellen Ebene wurde die Einführung einer neuen Rubrik in der Mitarbeiterzeitung von Betrieben und Unternehmen vorgeschlagen. In diesem Zusammenhang wäre vorstellbar, dass Studierende (beispielsweise im Kontext eines Projekts) in Zusammenarbeit mit einem betrieblichen Sozialdienst, einen Pilotversuch einer solchen ‚Vereinbarkeitsrubrik‘ in der Mitarbeiterzeitung initiieren könnten.

## Literatur- und Quellenverzeichnis

- Auer, Manfred (2006). Verantwortung in Männerhand – Rollen von Vätern in der Vereinbarkeit. In Harald Werneck, Martina Beham & Doris Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 28- 35). Giessen: Psychosozial-Verlag.
- Avenir Social (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz – Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: Autor.
- Bauer, Tobias; Strub, Silvia & Stutz, Heidi (2004). *Familien, Geld und Politik. Von den Anforderungen an eine kohärente Familienpolitik zu einem familienpolitischen Dreisäulenmodell für die Schweiz*. Chur: Rüegger Verlag.
- Beck, Ulrich (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). (2008). *Null Bock auf Familie? Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Brake, Anna (2003). *Familie – Arbeit – Freizeit: Was zählt? Optionen der Lebensqualität in den Vorstellungen junger Erwachsener*. Pladen: Leske + Budrich.
- Bühler, Elisabeth (2001). *Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz*. Zürich: Seismo Verlag.
- Bundesamt für Sozialversicherung [BSV] & Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2004). *Kinder und Karriere – Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Bern: Autor.
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2007). *Unbezahlte Arbeit – Zeitaufwand nach Familiensituation*. Gefunden am 8.April 2011 unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/04/blank/key/haus-und-familienarbeit/Zeitaufwand.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2008a). *Bildungsstand der Bevölkerung nach Geschlecht, 1998 und 2008*. Gefunden am 8.April 2011 unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/key/ind8.indicator.80101.801.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2008b). *Familien in der Schweiz – Statistischer Bericht 2008*. Neuchâtel: Autor.
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2008c). *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Mann und Frau – Stand und Entwicklung* [Broschüre]. Neuchâtel: Autor.
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2009). *Erwerbsmodelle, Arbeitsteilung und Kinderbetreuung in Paarhaushalten – Einige Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Schweiz im internationalen Vergleich*. Neuchâtel: Autor.
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2010a). *Bildungsstand*. Gefunden am 3. August 2011 unter [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung\\_und/bildungsstand.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html)

- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2010b). *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008*. Gefunden am 3. August 2011 unter [www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/.../publikationen.Document.137200.pdf](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/.../publikationen.Document.137200.pdf)
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2011a). *Wahlen*. Gefunden am 3. Aug. 2011 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2011b). *Arbeit und Erwerb*. Gefunden am 17. Juni 2011 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/01/key.html>
- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101).
- Bürgisser Margret (1997). *Wie du mir, so ich dir. Bedingungen und Grenzen egalitärer Rollenteilung in der Familie*. Zürich: Rüegger Verlag.
- Bürgisser, Margret & Baumgarten, Diana (2006). *Kinder in unterschiedlichen Familienformen. Wie lebt es sich im egalitären, wie im traditionellen Modell?* Zürich: Rüegger Verlag.
- Bürgisser, Margret (2006). *Egalitäre Rollenteilung – Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf*. Zürich: Rüegger Verlag.
- Bürgisser, Margret (2011). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer. Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze*. Bern: HEP Verlag.
- Departement des Inneren des Kanton St. Gallen (2011). *Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben* [Broschüre]. St. Gallen: Autor.
- Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen [EKFF]. (2003). *Warum Familienpolitik? Argumente und Thesen zu ihrer Begründung* [Broschüre]. Bern: Autor.
- Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen [EKFF]. (2011). *Elternzeit – Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF für die Schweiz* [Broschüre]. Bern: Autor.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG]. (2002). *Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt?* Bern: Autor.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG]. (2003). *Teilzeitarbeit in der Schweiz*. Bern: Autor.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG]. (2008). *Sozialversicherung + Teilzeitarbeit. Wissenswertes für alle, die Teilzeitarbeitern und Kinder oder Angehörige betreuen*. Bern: Autor.
- Eidgenössisches Büro für Gleichstellung für Frau und Mann [EBG]. (2011). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Gefunden am 4. August 2011 <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00073/index.html?lang=de>
- Engelke, Ernst; Borrmann, Stefan; Spatscheck, Christian (2008). *Theorien der Sozialen Arbeit. Eine Einführung*. (4. Auflage). Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Ferrari, Gabriela (2008, 28. Aug.). „Man(n) muss es wollen“. *Schweizer Arbeitgeber. Frauen- der Schlüssel für die wirtschaftliche Zukunft*. Sonderband, 54.

- Früh, Andrea (2011). Fachlich top – Karriere Flop. In der Sozialen Arbeit herrscht Frauenmangel in den Führungsetagen. *SozialAktuell, die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit*, 43 (7 / 8), 7- 9.
- Gerste, Ronald (2010, 18. August). Die Antibabypille seit 50 Jahren auf dem Markt. *NZZ Online*. Gefunden am 27. Juni 2011 unter <http://www.nzz.ch>
- Grossenbacher, Silvia (2004). Familienpolitik und Gleichstellungspolitik in der Schweiz – gegeneinander oder miteinander? In Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen [EKFF] (Hrsg.), *Zeit für Familien. Beiträge zur Vereinbarkeit von Familien – und Erwerbsalltag auf familienpolitischer Sicht* (S. 17- 34). Bern: BBL Vertrieb.
- Hadjar, Andreas & Becker, Rolf (Hrsg.). (2006). *Die Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hämmig, Olivier (2008, 1.Juli). Beruf und Privatleben vereinbaren – eine grosse Chance für alle Beteiligten. *Verlagsgruppe Handelszeitung*. Gefunden am 3. Aug. 2011, unter <http://www.pme.ch/de/artikelanzeige/artikelanzeige.asp?pkBerichtNr=174003>
- Heiner, Maja (2006). Soziale Arbeit zwischen Mikro und Makropraxis. In Beat Schmocker (Hrsg.), *Liebe, Macht und Erkenntnis. Silvia Staub- Bernasconi und das Spannungsfeld Soziale Arbeit* (S. 351- 360). Luzern: Interact Verlag.
- Hertie- Stiftung (2008). *Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber*. Gefunden am 4. Aug. 2011 unter [familie.de/system/cms/data/dl\\_data/89e2770d536598c647e9b07e838c78be/PLF04\\_Maenner\\_vereinbaren\\_beruf\\_u\\_familie.pdf](http://familie.de/system/cms/data/dl_data/89e2770d536598c647e9b07e838c78be/PLF04_Maenner_vereinbaren_beruf_u_familie.pdf)
- Höpflinger, François & Erni- Schneuwly, Denise (Hrsg.). (1989). *Weichenstellungen. Lebensformen im Wandel und Lebenslage junger Frauen*. Bern: Verlag Paul Haupt.
- Höpflinger, François (2010). *Ehe und Familien im Umbruch – Wird die ‚normale‘ Familie bald zum Ausnahmefall?* Gefunden am 23.Juni 2011 unter <http://www.hoepflinger.com/fhtop/EheFamilie2010B.pdf>
- Husi, Gregor (2009a). *Werte und Normen im menschlichen Zusammenleben*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Husi, Gregor (2009b). *Gesellschaftlicher Wandel*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Kanton Zürich. (2011). *Lohnentwicklung in der Zürcher Privatwirtschaft: Unterschied zwischen Männer- und Frauenlöhnen hat sich vergrössert*. [Medienmitteilung]. Gefunden am 25. Juni 2011 unter <http://www.zh.ch/internet/de/aktuell/news/medienmitteilungen/2011/061.html>
- Käppeli, Heiner (2006). Wie sag ich es den Journalisten? *Sozial Aktuell – die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit*. Gefunden am 3. August 2011 unter [http://www.maz.ch/service/medientexte/kaeppli\\_0601\\_sozial\\_aktuell.pdf](http://www.maz.ch/service/medientexte/kaeppli_0601_sozial_aktuell.pdf)

- Karpf, Alexandra (2010). *Medienarbeit*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Klammer, Ute & Klenner, Christina (2003). Geteilte Erwerbstätigkeit – gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland. In Sigrid Leitner, Ilona Ostner & Margit Schratzenstaler (Hrsg.), *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Jahrbuch für Europa* (S.177 – 207). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Knill, Ivo (2010). Mann, Geld, Familie und Rolle. Der Mann von heute lebt im Zeitalter der Emanzipation die Rolle seines Vaters. *Männer Zeitung*, (37), 14 – 17.
- Kreis- Muzzolini, Angela (2000). *Medienarbeit für soziale Projekte*. Frauenfeld: Huber Verlag.
- Leuthard, Doris (2007, 12. Februar). *Sprechnotiz zur Pressekonferenz, KMU- Handbuch „Beruf und Familie“*. Gefunden am 26. Juli 2011 unter <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/6865.pdf>
- Levy, René (2003). Familienarbeit. In *Wörterbuch der Sozialpolitik* (S. 104- 105). Zürich: Rotpunktverlag.
- Michel, Claudia & Imboden, Natalie (2003). Akteurinnen auf dem Gleichstellungsparkett: Entwicklungen, Themen, Strukturen. *Frauenfragen*. 26 (2), 37- 40.
- Oechsle- Grauvogel, Mechthild (2009). Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Neue Problemlagen und Herausforderungen. *IFFOnZeit*, 1(1), 44 – 57.
- Puhl, Ria (2008). Öffentlichkeitsarbeit. In *Wörterbuch Soziale Arbeit* (6. Aufl., S. 625- 629). München: Juventa Verlag.
- Prognos (2005). *Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik*. Gefunden am 4. Aug. 2011 unter [http://www.und-online.ch/09\\_pdfs/Familienfreundliche\\_Unternehmenspolitik\\_1.pdf](http://www.und-online.ch/09_pdfs/Familienfreundliche_Unternehmenspolitik_1.pdf)
- Regamey, Caroline (2003). Gleichstellung. In *Wörterbuch der Sozialpolitik* (S. 134). Zürich: Rotpunktverlag.
- Sacchi, Stefan (2003). Beruf / Berufswechsel. In *Wörterbuch der Sozialpolitik* (S. 49). Zürich: Rotpunktverlag.
- Schär Moser, Marianne; Baillod, Jürg & Amiet, Barbaer (2000). *Chancen für die Chancengleichheit*. Zürich: Vdf Hochschulverlag.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund [SGB]. (2008). *Der SGB und seine Gewerkschaften – Eine Kurzdarstellung mit Hinweisen*. Gefunden am 4. Aug. 2011, unter [http://www.sgb.ch/downloads/Broschuere\\_SGB\\_deutsch.pdf](http://www.sgb.ch/downloads/Broschuere_SGB_deutsch.pdf)
- Steiger, Thomas & Lippmann, Eric (Hrsg.). (2008). *Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Führungskompetenz und Führungswissen* (3. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Stutz, Heidi (2004). Familienpolitik heute – was beinhaltet sie? In Eidgenössisches Departement des Inneren [EDI] (Hrsg.), *Familienbericht 2004* (S. 88- 107). Bern:

## Bundespublikationen.

- Schweizerischer Nationalfond (NFP 52). (2005). *Wie viele Krippen und Tagesfamilien braucht die Schweiz? Kurzfassung der NFP52- Studie "Familienergänzende Kinderbetreuung in der Schweiz*. Gefunden am 21. Juni 2011, unter [www.nfp52.ch/files/download/Kurzfassunglten\\_d.pdf](http://www.nfp52.ch/files/download/Kurzfassunglten_d.pdf)
- Schwiter, Karin (2003). *Arbeitsteilung in der Familie: zwischen gelebter und gewünschter Wirklichkeit*. Gefunden am 3. August 2011 unter [http://www.geo.uzh.ch/fileadmin/files/content/abteilungen/wgg/About\\_us/Staff/Documents\\_Staff/Karin\\_Schwiter/Publications/Artikel\\_2005\\_Finut.pdf](http://www.geo.uzh.ch/fileadmin/files/content/abteilungen/wgg/About_us/Staff/Documents_Staff/Karin_Schwiter/Publications/Artikel_2005_Finut.pdf)
- Schwiter, Karin (2007). Homo Optionis? Die Illusion der Entscheidungsfreiheit. *Schritte ins Offene*, (6), 22- 25.
- Simoneschi- Cortesi, Chiara (2006, Nov.). Viel Erreicht- doch viel bleibt noch zu tun. Eine Bilanz über 30 Jahre Tätigkeit. *Frauenfragen*, 29 (2), 13- 15.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2004). *Kinder und Karriere – Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Bern: Autor.
- Stark, Werner (1991). Räume und Träume. In Gerd Brenner & Franz Grubauer (Hrsg.), *Typisch Mädchen? Typisch Junge? Persönlichkeitsentwicklung und Wandel der Geschlechterrollen*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Staub- Bernasconi, Silvia (2007). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis - ein Lehrbuch*. Stuttgart: UTB GmbH.
- Tomke, König (2008). Väter in Familie und Beruf. *UNI NOVA Wissenschaftsmagazin der Uni Basel*, (110), 24- 25.
- Tölke, Angelika & Hank, Karsten (Hrsg.). (2005). *Männer – Das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Travail Suisse (2011). *Arbeitskräftemangel 2010- 2030. Modellierung der Auswirkungen möglicher Gegenmassnahmen*. Bern: Autor.
- Webpage des Bundesamts für Sozialversicherungen [BSV]. (2011). *Familienpolitik*. Gefunden am 15. Juni 2011, unter [http://www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/00058/index.html?lang=de#sprungmarke0\\_42](http://www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/00058/index.html?lang=de#sprungmarke0_42)
- Werner , Stefanie (2011). Mona Vetsch im Interview. *Schweizer Familie*, S. 22 – 25.
- Zeugin, Bettina (2007). Migration im 21. Jahrhundert. In Caritas Schweiz, *Wo steht die Schweizer Migrationspolitik? Herausforderungen und Chancen*. [Positionspapier] Gefunden am 25. Juli unter [http://web.caritas.ch/media\\_features/pdf/shop/1\\_Migrationspolitik\\_Inhalt.pdf](http://web.caritas.ch/media_features/pdf/shop/1_Migrationspolitik_Inhalt.pdf)
- Zimmermann, Peter (2000). *Grundwissen Sozialisation*. Opladen: Verlag Leske + Budrich GmbH.

## Anhang

Anhang A Nützliche Links

Anhang B Rechercheprotokoll

### Nützliche Links

#### **Das Schweizer Parlament – [www.parlament.ch](http://www.parlament.ch)**

Auf der Homepage werden aktuelle parlamentarische Vorstösse publiziert.

(> Neue Vorstösse > Soziale Fragen)

#### **Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann [EBG] – [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)**

Auf der Homepage des EBG sind Dokumentationen, Zahlen und Fakten zur Gleichstellung in Familie und Erwerbsleben zu finden. Unter anderem kann man sich mit der Suchmaske ‚Topbox‘ verlinken, wo alle bisher unterstützten Projekte des EBG dargestellt sind.

(> Dienstleistungen> Projekte im Erwerbsleben: Datenbank Topbox)

#### **Eidgenössische Kommission für Frauenfragen [EKF] – [www.ekf.admin.ch](http://www.ekf.admin.ch)**

Auf der Homepage der EKF sind politische Stellungnahmen, Zahlen und Fakten rund um das Thema Gleichstellung, die Fachzeitschrift „Frauenfragen“ und vieles mehr zum Thema Vereinbarkeit zu finden.

#### **Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen [EKFF] – [www.ekff.admin.ch](http://www.ekff.admin.ch)**

Die EKFF ist als beratendes Organ, des eidgenössischen Departements des Innern, tätig. Sie informiert und sensibilisiert die Öffentlichkeit in Bezug auf familiäre Lebensbedingungen in der Schweiz. Auf der Homepage steht unter anderem der aktuelle Modellvorschlag „Elternzeit-Elterngeld“ zum download zur Verfügung.

#### **Fachstelle UND – [www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)**

Die Fachstelle UND bietet Beratungen für Privatpersonen, Organisationen und Fachleute an, welche sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigen. Unter anderem haben sie das Qualitätssiegel „Familie UND Beruf“ entwickelt, welches Organisationen und Betriebe auszeichnet, die optimierende Massnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie installiert haben.

### **Gleichstellungsatlas – [www.statatlas-schweiz.admin.ch](http://www.statatlas-schweiz.admin.ch)**

Der Online-Atlas informiert über regionale Gleichstellungsunterschiede und -gemeinsamkeiten in der Schweiz. Schwerpunkte bilden dabei unter anderem die Familien- und Haushaltsformen, die Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie, Politik und Ausbildung.

### **Männerzeitung – [www.maennerzeitung.ch](http://www.maennerzeitung.ch)**

Die Männerzeitung erscheint viermal jährlich. Auf der Homepage befindet sich ein Blog, in dem aktuelle Themen debattiert werden und Beiträge zu Politik und Wirtschaft vorhanden sind.

### **Plattform für Familie und Beruf – [www.familienplattform.ch](http://www.familienplattform.ch)**

Die Plattform für Familie und Beruf ist eine gemeinsame Homepage von Pro Juventute, Pro Familia und dem Schweizer Arbeitgeberverband. Es sind Informationen zu Themenbereichen wie Arbeitsrecht, Ausbildung und Arbeitszeitorganisation zu finden.

### **Schweizerische Konferenz für Gleichstellungsbeauftragte [SKG] – [www.equality.ch](http://www.equality.ch)**

Auf der Homepage der SKG finden sich Publikationen, Stellungnahmen und ein Fachstellenverzeichnis.

### **Verband des Personals Öffentlicher Dienste [VPOD] – [www.vpod.ch/vpod-frauen.html](http://www.vpod.ch/vpod-frauen.html)**

Der VPOD engagiert sich für gute Arbeitsbedingungen in allen Berufen. Sie setzen sich für eine Arbeitswelt ein, in der Frauen und Männer tatsächlich gleiche Rechte haben.

### **Fairplay at work! – [www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)**

Die Broschüre zeigt auf, wie Unternehmen bessere Bedingungen für Eltern schaffen können. Zudem erfahren Väter, als Arbeitnehmer, in einem Leitfaden wie sie vorgehen können, um mehr Zeit für ihre Familie zu gewinnen.

### **Fairplay at home! – [www.fairplay-at-home.ch](http://www.fairplay-at-home.ch)**

Die Homepage ist für Väter und Mütter und solche, die es werden wollen. Sie gibt Impulse zum Aushandeln einer fairen Aufgabenteilung. Zudem sind Anregungen zu finden, wie man den Alltag als Paar oder als Familie bewusst gestalten kann.

## Anhang B

### Rechercheprotokoll von der Bachelor- Arbeit

Da im Vorfeld sehr viel recherchiert wurde und das vorhandene Material oftmals später zur Beantwortung der jeweiligen Fragestellung gebraucht werden konnte, sind viele Dokumente nicht unter der effektiven Fragestellung zu finden, sondern unter „vorbereitende Recherche“.

#### Vorbereitende Recherche, sowie Strukturierung der Arbeit

Datum	Zeitdauer	Suchbegriff	Such-instrument	Auswahl-kriterium	aufbewahrtes Dokument	Quellentyp	Inhalt	Relevanz
28.1.2011	30'	Margret Bürgisser	Google Nebis	Überblick Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>www.isab.ch/index.php/zeitschriftenartikel.html</li> <li>www.ekff.admin.ch/c_data/WS2_1_426KB.pdf</li> <li>Margret Bürgisser 1996, Modell Halbe- Halbe</li> </ul>	Zeitungsartikel im Internet Monografie	Überblick über Publikationen Karriere und Vaterschaft Beschreibungswissen: Partnerschaftliche Arbeitsteilung	*** *
28.1.2011	15'	Bulletin der Frauenzentrale Bern	Google	Überblick zur Gleichstellungsd ebatte	<ul style="list-style-type: none"> <li>www.frauenzentralebern.ch/media/download_galler y/Bulletin_2006_3.pdf</li> </ul>	PDF-Dokument	Gleichstellung	
29.1.2011	10'	Geschlechter AND Bildung	Nebis	Überblick	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horst Scarbath et. al 1999, Geschlechter</li> </ul>	Monografie	Erklärungswissen: Geschlechterbezogene Sozialisation	
4.3.2011	30'	Elternzeit Schweiz	Google	Überblick Aktualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>http://www.nzz.ch/nachric hten/politik/schweiz/elternzeit_elterngeld_vorschla g_kommission_1.8156506 .html</li> </ul>	Zeitungsartikel	Elternzeit für Väter	*
18.3.2011	60'	Vater AND Soziale Arbeit	IDS-Katalog	Aktualität/ Überblick	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vaterschaft im Wandel 2006</li> </ul>	Sammelschrift	Beschreibungswissen zu Vaterschaft	
18.3.2011	10'	Avanti Papi	Google	Aktualität/ Überblick	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werner Martin 2008, Männliche Familienarbeit: Ressourcen und Belastungen</li> </ul>	Forschungsprojektberi cht	Hindernisse und fördernde Elemente für eine Vereinbarkeit. Fokus auf Sichtweise der Männer.	
18.3.2011	15'	Familienpolitik	IDS-Luzern	Inhaltliche	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tobias Bauer, Silvia Strub</li> </ul>	Forschungsprojektberi	Überblick über die Thematik	*

				Differenziertheit	& Heidi Stutz 2004, Familien, Geld und Politik	cht	Vereinbarkeit	
22.3.2011	15'	Arbeitsteilung, Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit	Google Via Bestellung erhalten	Nachprüfbarkeit der Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://www.buerobass.ch/pdf/2006/fampra_0206_S trub.pdf">http://www.buerobass.ch/pdf/2006/fampra_0206_S trub.pdf</a></li> </ul>	PDF- Dokument	Vereinbarkeit zwischen den Geschlechtern	*
22.3.2011	10'	Männer AND Vaterschaft AND Studien AND Schweiz	Google	Aktualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://www.equality.ch/d/publikationen.htm">http://www.equality.ch/d/publikationen.htm</a></li> </ul>	Forschungsprojektbericht	Männer in der Vereinbarkeitsthematik, Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	*
22.3.2011	15'	Familienpolitik Schweiz	Google	Angemessenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/00058/index.html?lang=de">http://www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/00058/index.html?lang=de</a></li> <li>• <a href="http://www.buerobass.ch/projekte_d.php?id_subkern=12">http://www.buerobass.ch/projekte_d.php?id_subkern=12</a></li> </ul>	Homepage des Bundes  Homepage mit vielen Weiterführenden Links	Angaben zu Aufgaben der Familienpolitik in der Schweiz	**
22.3.2011	30'	www.buerobass.ch	Google Via Bestellung erhalten Google Via Bestellung erhalten	Renommee der Quelle  Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EBG, 2002. Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt?</li> <li>• EBG, 2003 Teilzeitarbeit in der Schweiz.</li> </ul>	Studie  Studie	Empirische Fakten über Arbeitsteilung in der Schweiz  Teilzeitarbeit in Verbindung mit verschiedenen Faktoren (Alter, Geschlecht...)	*  **
29.3.2011	15'	Elternzeit Schweiz (Über einen NZZ Artikel auf EKFF gestossen)	Google Bestellung bei EKFF	Aktualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EKKF 2011, Elternzeit-Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF für die Schweiz</li> </ul>	Broschüre	Aktuelle Zahlen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	***
29.3.2011	15'	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Handsuche in der Bibliothek zur Gleichstellung	Angemessenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BFS und SECO, 2004. Kinder und Karriere – Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</li> </ul>	Studie	Mütter und Karriere	*
5.4.2011	5'	-	Privat vorhanden	Nachprüfbarkeit der Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101).</li> </ul>	Gesetz	Artikel über die Rechtsgleichheit	*
8.4.2011	5'	Bildung AND Geschlechter AND	Google	Renomme der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BFS 2008, Bildungsstand der Bevölkerung nach</li> </ul>	Statistik	Beschreibungswissen: Empirische Aussagen	**

		CH			Geschlecht, 1998 und 2008. <a href="http://www.bfs.admin.ch">http://www.bfs.admin.ch</a>			
8.4.2011	-	Soziale Arbeit zwischen Mikro- und Makropraxis	Buch privat vorhanden	Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beat Schmocker (Hrsg.), Liebe, Macht und Erkenntnis</li> </ul>	Sammelschrift	Bewertungswissen: Aussagen über Werte und Norme	***
28.4.2011	45'	Fachstelle UND	Google	Aktualität/ Überblick	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://www.und-online.ch/04b_Publikationen/medienspiegel.html">http://www.und-online.ch/04b_Publikationen/medienspiegel.html</a></li> <li>• Lohn: Männer sind benachteiligt</li> <li>• Teilzeit für Männer_ Bereitschaft und Umsetzung klaffen weit auseinander</li> </ul>	Homepage der Fachstelle UND PDF Zeitungsartikel PDF Zeitungsartikel	Teilzeitarbeit und Männer Vereinbarkeit, Wunsch und Umsetzung auf Seite der Männer	**
12.5.2011	10'	Häni Work Life	Google	Angemessenheit / Überblick	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work-Life-Balance: Anforderungen an eine familienfreundliche Politik</li> </ul>	PDF- Dokument	Hintergrundwissen zu Work- Life. Fokus auf Sicht der Arbeitgeber	
12.5.2011	15'	Skos AND Familienpolitik	Google	Angemessenheit / Überblick	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gärtner 2005, Herausforderungen und Optionen für die Familienpolitik in der Schweiz</li> <li>• Familienpolitik ist „en vogue“</li> </ul>	Referat als PDF- Dokument PDF- Dokument	Familienpolitik, Skos und Finanzen Familienpolitik im Fokus der Skos-Mitgliederversammlung	12.5.2011
17.6.2011	-	--	Durch Gespräch im Kollegenkreis erhalten	Aktualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stefanie Werner 2011, Mona Vetsch im Interview</li> </ul>	Zeitschrift	Alltagsbezug	*
21.6.2011	10'	KMU-Handbuch AND Leuthard	Google	Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doris Leuthard 2007, Sprechnotiz zur Pressekonferenz, KMU-Handbuch „Beruf und Familie“. <a href="http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/6865.pdf">http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/6865.pdf</a></li> </ul>	PDF- Dokument	Bewertungswissen: Offizielle Haltung der Bundesrätin zur Förderung der Vereinbarkeit	*

					f			
22.6.2011	15'	Privates Büchergestell	Privat vorhanden	Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maja Heiner 2006, Soziale Arbeit zwischen Mikro und Makropraxis. In Beat Schmocker (Hrsg.), Liebe, Macht und Erkenntnis. Silvia Staub-Bernasconi und das Spannungsfeld Soziale Arbeit.</li> </ul>	Sammelschrift	Handlungswissen: Problembetrachtung und Handlungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit	***
22.6.2011	5'	Staub Bernasconi AND Handlungswissenschaft	NEBIS	Renommee der Autorin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Silvia Staub-Bernasconi: Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis - ein Lehrbuch</li> </ul>	Monografie	Handlungswissen: Handlungsmethoden der Sozialen Arbeit	**
2. 5. 2011	15'	„Ich verplane mir das Leben nicht gern“ (gezielte Recherche)	NEBIS	Nachprüfbarkeit Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>EBG, „Ich verplane mir das Leben nicht gern auf Jahre...“</li> </ul>	Studie	Beschreibungswissen: Empirische Aussagen	*

Frage I: Wie steht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz?

Datum	Zeitdauer	Suchbegriff	Such-instrument	Auswahl-kriterium	aufbewahrtes Dokument	Quellentyp	Inhalt	Relevanz
29.3.2011	15'	Familienbericht	Google Via Bestellung erhalten	Nachprüfbarkeit der Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Departement des Inneren 2003, Familienbericht 2004.</li> </ul>	Broschüre	Aufgaben der Schweizer Familienpolitik	*
29.3.2011	20'	EKFF	Google	Renommee der Quelle  Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="http://www.ekff.admin.ch/c_data/d_Pub_Zeit_453KB.pdf">http://www.ekff.admin.ch/c_data/d_Pub_Zeit_453KB.pdf</a></li> <li><a href="http://www.ekff.admin.ch/c_data/d_Pub_Warum_162KB.pdf">http://www.ekff.admin.ch/c_data/d_Pub_Warum_162KB.pdf</a></li> </ul>	PDF- Dokument  PDF- Dokument	Historischer Abriss über die Vereinbarkeitsdebatte in der Schweiz (Erklärung) Beschreibung der Tätigkeitsfelder der Familienpolitik	***  *

6.4.2011	15'	Eidgenössische Kommission für Frauenfragen	unter Publikationen	Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/00516/index.html?lang=de">http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/00516/index.html?lang=de</a></li> </ul>	PDF- Dokument	Frauen und Gleichstellung, historischer Aspekt	
19.4.2011	10'	Ähnliche Themen vorheriger Arbeiten	Handsuche		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maria Gredinger, Rudolf Kneile, und Beni Solomir 2008, Egalitäre und traditionelle Rollenteilung in Partnerschaften</li> </ul>	Bachelorarbeit	Formal, Inhalt	
25.4.2011	20'	Familie AND Karriere	Google	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BSV und SECO, 2004 Kinder und Karriere – Vereinbarkeit von Beruf und Familie</li> </ul>	PDF- Dokument	Beschreibungswissen: Überblick der Vereinbarkeitsdebatte in der Schweiz, Infos zu Sozialversicherungen, Frauen und Karriere, Teilzeitarbeit und Krippenplätzen	***
27.4.2011	40'	Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung	Handsuche und Suche mit Literaturliste, erstellt von Bibliothekarin. Bibliothek für Gleichstellung Zürich	Inhaltliche Differenziertheit  Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marianne Schär Moser, Jürg Baillod, Barbaer Amiet, 2000. Chancen für die Chancengleichheit</li> <li>• Tobias Bauer 2000, Die Familienfalle</li> </ul>	Monographie  Bearbeitete Dissertation	Gesetzliche Grundlagen  Ökonomische Sicht auf die „Familienfalle“	***
27.4.2011	10'	Vater AND Familie	Nebis	Angemessenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanja Mühling, Harald Rost 2007, Väter im Blickpunkt</li> </ul>	Monografie	Bewertungswissen: Aktueller Diskurs Männer in Familie	
27.4.2011	15'	Gleichstellung AND Arbeit	Nebis	Überblick	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabina Littman- Wernli 1998, Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt.</li> </ul>	Monografie	Erklärungswissen: Gleichstellung im Bezug Arbeit	
28.4.2011	20'	Gleichstellung	Privat vorhanden	Angemessenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claudia Michel &amp; Natalie Imboden 2003, Akteurinnen auf dem Gleichstellungsparkett: Entwicklungen, Themen, Strukturen.</li> <li>• Chiara Simoneschi-Cortesi 2006, Viel Erreicht- doch viel bleibt</li> </ul>	Zeitschriftenartikel  Zeitschriftenartikel	Entwicklung der Gleichstellungsbüros (Beschreibung)  Entwicklung der Rechtsgleichheit zwischen Mann und Frau	**

					noch zu tun. Eine Bilanz über 30 Jahre Tätigkeit.			
28.4	15'	Schwiter Karin	Nebis	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karin Schwiter 2003, Arbeitsteilung in der Familie: zwischen gelebter und gewünschter Wirklichkeit.</li> </ul>	Dissertation	Erklärungswissen: Aussagen über Zusammenhänge	**
14.6.2011	10'	Frauen AND Politik	Google	Aktualität und Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>BFS 2011, Wahlen <a href="http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/bund.html">http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/bund.html</a></li> </ul>	Internetartikel	Aussage über Fakten	
15.6.2011	20'	EBG	Google	Fachpublikum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eidgenössisches Büro für Gleichstellung für Mann und Frau, 2011. Über das EBG.</li> </ul>	Internetartikel	Erklärungswissen: Aussagen über Zusammenhänge	*
15.6.2011	10'	Gleichstellungsbeauftragte	Google	Angemessenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="http://www.equality.ch/d/informationsquellen.htm">http://www.equality.ch/d/informationsquellen.htm</a></li> </ul>	PDF- Dokument	Angabe zur Zahl der Fachstellen	
16.6.2011	30'	Bürgisser	Nebis	Renommee der Quelle / Autorin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Margret Bürgisser und Diana Baumgarten 2006, Kinder in unterschiedlichen Familienformen. Wie lebt es sich im egalitären, wie im traditionellen Modell?</li> <li>Margret Bürgisser 2006, Egalitäre Rollenteilung – Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf.</li> </ul>	Monographie	Bewertungswissen: Vorteile der Vereinbarkeit	**
				Renommee der Quelle / Autorin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Margret Bürgisser 2006, Egalitäre Rollenteilung – Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf.</li> </ul>	Forschungsprojektbericht	Erklärungswissen: Empirische Aussagen über Rollenteilung	***
16.6.2011	20'	Erwerbsarbeit Familienarbeit Gleichstellung	Handsuche im Sozialarchiv	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erwin Carigiet,; Ueli Mäder &amp; Jean-Michel Bonvin (Hrsg.). 2003, Wörterbuch der</li> </ul>	Wörterbuch	Begriffsdefinitionen	*

					Sozialpolitik • Caroline Regamey 2003, in Wörterbuch der Sozialpolitik	Wörterbuch	Begriffsdefinitionen	*
16.6.2011	25'	Gleichstellungsatlas	Nebis	Inhaltliche Differenziertheit & Renommee der Quelle	• Elisabeth Bühler 2001, Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz	Monografie	Beschreibungswissen: Familienmodelle in der Schweiz	***
17.6.2011	15'	Arbeit AND BFS	Google	Aktualität und Renommee der Quelle	• BFS 2011, Arbeit und Erwerb <a href="http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/01/key.html">http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/01/key.html</a>	Internetartikel	Erklärungswissen: Zahlen zu Arbeit und Erwerb	*
20.6.2011	15'	Familienbericht	Google	Angemessenheit	• Familienbericht <a href="http://www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/00058/01380/index.html?lang=de">http://www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/00058/01380/index.html?lang=de</a>	PDF- Dokument	Definition Familie und Aufgaben der Familienpolitik (Beschreibung)	*
20.6.2011	45'	BFS AND Arbeitsaufteilung	Google	Aktualität und Renommee der Quelle  Aktualität und Renommee der Quelle	• BFS 2005, Arbeitsteilung in Paarhaushalten: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz, Volkszählung 2000 • BFS 2009, Erwerbsmodelle, Arbeitsteilung und Kinderbetreuung in Paarhaushalten – Einige Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Schweiz im internationalen Vergleich. • BFS 2008, / Eidgenössisches Büro für	Studie  Studie  Broschüre	Beschreibungswissen Empirische Aussagen über die Aufteilung der Erwerbsarbeit in der Schweiz  Beschreibungswissen: Empirisches über die Gleichstellung vom Mann und Frau	***
		Gleichstellung AND		Aktualität und Renommee der				

		Mann AND Frau AND Stand	Nebis	Quelle	Gleichstellung von Mann und Frau 2008: auf dem Weg zur Gleichstellung von Mann und Frau. Stand und Entwicklung			
21.6.2011	20'	Familie AND Schweiz	Nebis	Aktualität und Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>BFS 2008, Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2008</li> </ul>	Broschüre	Beschreibungswissen: Statistiken	*

Frage 2: Warum ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermehrt ein Bedürfnis von Elternpaaren? Was sind die Gründe für die Unvereinbarkeit?

Datum	Zeitdauer	Suchbegriff	Such- instrument	Auswahl- kriterium	aufbewahrtes Dokument	Quellentyp	Inhalt	Relevanz
18.4.2011	10'	Klages AND Werte	NEBIS- Recherche	Angemessenheit und inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herbert Klages 1984, Wertorientierungen im Wandel</li> </ul>	Monographie	Erklärungswissen: Theoriebezug, Wertewandel	*
19.4.2011	20'	Lohnungleichheit AND Geschlechter	Google	Aktualität	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="http://www.zh.ch/internet/de/aktuell/news/medienmitteilungen/2011/061.html">http://www.zh.ch/internet/de/aktuell/news/medienmitteilungen/2011/061.html</a></li> </ul>	Internetseite	Medienmitteilung: Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern (Kt. Zürich)	*
27.4.2011	140'	Bürgisser, Margret  Männer und Vereinbarkeit  Frauen auf dem Arbeitsmarkt	Handsuche und Suche mit Literaturliste, erstellt von Bibliothekarin. Bibliothek für Gleichstellung Zürich	Aktualität  Aktualität  Inhaltliche Differenziertheit  Renommee der	<ul style="list-style-type: none"> <li>Margret Bürgisser 2011, Vereinbarkeit von Beruf und Familie - auch für Männer</li> <li>Margret Bürgisser 2011, Beruf und Familie Vereinbaren- aber wie?</li> <li>Gabriela Ferrari 2008, „Man(n) muss es wollen“. Schweizer Arbeitgeber. Frauen-der Schlüssel für die wirtschaftliche Zukunft</li> <li>Margret Bürgisser, 2008,</li> </ul>	Monographie  Monographie  Zeitschriftenartikel  Artikel in	Erklärungswissen: Gründe für die Unvereinbarkeit aus Sicht der Männer  Väter erzählen wie sie Vereinbarkeit leben  Erklärungswissen: Fehlen von Vorbildern auf betrieblicher Ebene  Familienmodelle und Checkliste zur	***         *

				Quelle	Einblick Ausblick	Sammelschrift	Verbesserung einer Vereinbarkeit	
3.5.2011	20'	EKFF und anschliessende Suche auf betreffender Homepage	Google	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>EKFF 2004, Zeit für Familien. Beiträge zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag auf familienpolitischer Sicht</li> </ul>	Broschüre	Erklärungswissen: Historische Entwicklung der Vereinbarkeitsdebatte Zeit für Familien 2004	***
5.6.2011	30'	Höpflinger Francois	Nebis	Angemessenheit und inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>François Höpflinger &amp; Denise Erni-Schneuwly 1989, Weichenstellungen. Lebensformen im Wandel und Lebenslage junger Frauen</li> <li>Francois Höpflinger 1991, Familienleben und Berufsarbeit</li> </ul>	Sammelband  Sammelband	Erklärungswissen: Familialer Wandel, Tendenzen  Überblick	**
14.6.2011	120'	Aktueller Stand der Forschung bezüglich Männer und Vereinbarkeit	Handsuche in der Genderbibliothek Basel	Angemessenheit Renommee der Quelle und Übersicht der Thematik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manfred Auer 2006, Verantwortung in Männerhand- Rollen von Vätern in der Vereinbarkeit</li> <li>Bertelsmann Stiftung 2008, Null Bock auf Familie? Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft</li> </ul>	Aufsatz in Sammelchrift  Forschungsprojektbericht	Familienfreundliche Massnahmen und deren Nutzung durch Väter und die Unternehmenskultur  Erklärungswissen: Was stellen sich junge Männer unter „Vatersein“ vor? Rollenvorstellungen Handlungswissen: Empfehlungen	***  **
15.6.2011	20'	Inglehart Ronald AND Wertewandel	NEBIS- Recherche	Angemessenheit und inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ronald Inglehart 1989, Kultureller Umbruch: Wertewandel in der westlichen Welt.</li> </ul>	Monographie	Erklärungswissen: Theoriebezug, Wertewandel	**
16.6.2011	15'	Annette Treibel	IDS- Luzern	Nachprüfbarkeit der Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annette Treibel 2006, Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart</li> </ul>	Lehrbuch	Erklärungswissen: Theoriebezug, Rational Choice Theorie von Esser.	
16.6.2011	45'	Männer AND Familie	Nebis	Übersicht der Thematik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Angelika Tölke, Karsten Hank 2005, Männer –</li> </ul>	Monographie	Erklärungswissen: Aktueller Stand Männer in Familieforschung	*

					Das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung <ul style="list-style-type: none"> <li>Christiane Ryffel-Gericke 1983, Männer in Familie und Beruf</li> </ul>	Monografie	Forschung aus 1983	
18.6.2011	15'	Bürgisser Margret	NEBIS- Recherche	Renommee der Autorin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Margret Bürgisser 1997, Wie du mir, so ich dir. Bedingungen und Grenzen egalitärer Rollenteilung in der Familie</li> </ul>	Monografie	Erklärungswissen: Aussagen über Zusammenhänge	***
21.6.2011	20'	Familienergänzende Kinderbetreuung AND Schweiz	Google	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="http://www.nfp52.ch/files/download/Kurzfassungten_d.pdf">www.nfp52.ch/files/download/Kurzfassungten_d.pdf</a></li> </ul>	PDF- Dokument	Beschreibung/ Erklärung: Vereinbarkeit vs zuwenig Kinderkrippenplätze	*
23.6.2011	20'	Höpflinger Francois	Google	Angemessenheit und inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>François Höpflinger 2010, Ehe und Familien im Umbruch – Wird die ‚normale‘ Familie bald zum Ausnahmefall?. <a href="http://www.hoepflinger.com/fhtop/EheFamilie2010B.pdf">http://www.hoepflinger.com/fhtop/EheFamilie2010B.pdf</a></li> </ul>	Monographie	Erklärungswissen: Familialer Wandel	***
23.6.2011	15'	Werte und Normen	Privat vorhanden	Inhaltliche Differenziertheit Angemessenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gregor Husi 2009a, Gesellschaftlicher Wandel.</li> <li>Gregor Husi 2009b, Werte und Normen im menschlichen Zusammenleben.</li> </ul>	Unveröffentlichtes Unterrichtsskript	Erklärungswissen: Theorie	**
						Unveröffentlichtes Unterrichtsskript	Erklärungswissen: Wertewandel	**
23.6.2011	10'	Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz	Google	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz 2010, Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen, <a href="http://www.avenirsocial.c">http://www.avenirsocial.c</a></li> </ul>	PDF- Dokument	Bewertungswissen: Aussagen über Werte, Handlungsprinzipien... der Sozialen Arbeit	***

					h/cm_data/Do_Berufskod ex_Web_D_gesch.pdf			
25.6.2011	20'	Beck AND Risikogesellschaft	Nebis	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ulich Beck 1986, Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderen</li> </ul>	Monographie	Erklärungswissen: Individualisierung	**
26.6.2011	20'	Familie AND Arbeit	Nebis	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anna Brake 2003, Familie – Arbeit – Freizeit: Was zählt? Optionen der Lebensqualität in den Vorstellungen junger Erwachsener</li> </ul>	Monografie	Erklärungswissen: Aussagen über Zusammenhänge	*
27.6.2011	10'	Klammer Ute, Klenner Christina,	Google Books	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klammer Ute, Klenner Christina, Geteilte Erwerbstätigkeit – gemeinsame Fürsorge.</li> </ul>	Zeitschriftenartikel	Strukturelle Gründe für eine Unvereinbarkeit	*
27.6.2011	30'	Da Artikel nicht gefunden, Anfrage bei IFFOnZeit	NEBIS und Google	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mechthild Oechsle-Grauvogel, 2009</li> </ul>	Zeitschriftenartikel	Erklärungswissen: Familienfreundliche Massnahmen und deren Nutzung durch Frauen VS Männer	*
28.6.2011	45'	Schwiter Karin	Googel	Inhaltliche Differenziertheit  Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karin Schwiter 2007, „Ich hätte gerne Kinder. Aber es muss passen.“ Wie junge Erwachsene über ihre Zukunft und übers Kinderkriegen sprechen</li> <li>Karin Schwiter 2007, Homo Optionis? Die Illusion der Entscheidungsfreiheit. Schritte ins Offene</li> </ul>	Zeitschrift  PDF- Dokument	Erklärungswissen: Familien im Wandel, Familienplanung, Wünsche  Erklärungswissen: Empirie,	**  **
30.6.2011	-	-	Durch Telefonat bei EKFF zugeschickt bekommen	Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bundesamt für Statistik 1996, Herausforderung Bevölkerungswandel Perspektiven für die Schweiz</li> </ul>	PDF- Dokument	Überprüfung unserer Prognosen	
30.6.2011	180' Std.	Antibabypille AND	Google	Nachprüfbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="http://www.nzz.ch">http://www.nzz.ch</a></li> </ul>	Internetartikel	Erklärungswissen: Aussage über einen	*

		NZZ		der Inhalte			Zusammenhang	
5.7.2011	50'	Bildungsexpansion AND Arbeit	Nebis	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hadjar, Andreas und Becker Rolf 2006, Die Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen. Wiesbaden</li> <li>• <a href="http://www.ebg.admin.ch/aktuell/00005/index.html?lang=">http://www.ebg.admin.ch/aktuell/00005/index.html?lang=</a></li> </ul>	Monographie	Negative Folgen der Teilzeitarbeit	
		Spontansuche auf den Homepage des EBG	Google	Inhaltliche Differenziertheit		PDF-Dokument	Sozialversicherung und Teilzeitarbeit.	**
12.7.2011	10'	Sennett	Nebis	Überblick	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Richard Sennett 2006, Der Flexible Mensch</li> </ul>	Monografie	Überblick in Thema	
14.7.2011	15'	Meuser	Nebis	Inhaltliche Differenziertheit,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Michael Meuser 1998, Geschlecht und Männlichkeit.</li> </ul>	Monografie	Erklärungswissen Soziologische Theorie zu Männlichkeit	

Frage 3: Welche Handlungsmöglichkeiten hat die Soziale Arbeit, um Männer und Frauen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu unterstützen?

Datum	Zeitdauer	Suchbegriff	Such- instrument	Auswahl- kriterium	aufbewahrtes Dokument	Quellentyp	Inhalt	Relevanz
23.6.2011	15'	Olivier Hämmig	Zeitschriftenportal der UNI Basel	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://www.pme.ch/de/artikelanzeige/artikelanzeige.asp?pkBerichtNr=174003">http://www.pme.ch/de/artikelanzeige/artikelanzeige.asp?pkBerichtNr=174003</a></li> </ul>	Zeitschriftenartikel	Chancen der Vereinbarkeit für alle Beteiligten	*
5.7.2011	240'	Aktuelle Männerzeitschriften, was sagen diese über eine Vereinbarkeit	Handsuche und mit Hilfe der Bibliothekarin Genderbibliothek Basel	Aktualität  Belegung von einer Vermutung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MännerZeitung 2010</li> <li>• Kim-Patrik Sabla 2009, Vaterschaft und Erziehungshilfen</li> <li>• Carsten Wippermann, Marc Calmbach, Katja Wippermann 2009, Männer: Rolle vorwärts, Roller rückwärts</li> <li>• Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher</li> </ul>	Zeitschrift Monographie  Monographie  Analyse	Der neue Mann Vaterschaft als Forschungsgegenstand Ablehnung & Suche informeller Hilfen  Forschung aufgrund Sinus- Milieu, Was ist der neue Mann?  Was die die Unternehmen von einer Vereinbarkeit haben.	** *  *  *

					<ul style="list-style-type: none"> <li>Unternehmenspolitik</li> <li>Lotte Rose, Ulrike Schmauch, 2005, Jungen- die neuen Verlierer?</li> </ul>	Werksattbericht Sammelschrift	Handlungsempfehlungen: Rollenvielfalt Sozialisation von Jugendlichen, Fokus auf „benachteiligte“ Jungen, durch Wissen um Bevor- und Benachteiligung von Jungen und Mädchen genutzt werden kann.	
6.7.2011	10'	Gezielte Suche nach Artikel	Handsuche in der Mediothek	Aktualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>Andrea Früh 2011, Fachlich top – Karriere Flop . In der Sozialen Arbeit herrscht Frauenmangel in den Führungsetagen</li> </ul>	Zeitschriftenartikel	Beschreibungswissen: Vereinbarkeit unter den Professionellen der Sozialen Arbeit/ Frauenkarrieren in der Sozialen Arbeit	**
11.7.2011	10'	-	Privat vorhanden	Inhaltliche Differenziertheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Thomas Steiger, Eric Lippmann 2004, Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte</li> </ul>	Monographie	Erklärungswissen zur Grundlage des Handelns.	*
12.7.2011	10'	Privat vorhanden	-	Nachprüfbarkeit der Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ernst Engelke, Stefan Borrmann, Christian Spatscheck, 2008, Theorien der Sozialen Arbeit. Eine Einführung</li> </ul>	Sammelband	Handlungswissen der Sozialen Arbeit	**
12.7.2011	180'	Methodik zu Jugendarbeit bezüglich Rollen  Sozialisation  Aktuelle Männerzeitschriften, was sagen diese über eine Vereinbarkeit	Handsuche und Unterstützung der Bibliothekarin Genderbibliothek Basel	Angemessene Methodik Angemessenheit Renommee der Quelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peter Zimmermann, 2000, Grundwissen Sozialisation</li> <li>Ivo Knill 2010, Mann, Geld, Familie und Rolle. Der Mann von heute lebt im Zeitalter der Emanzipation die Rolle seines Vaters.</li> <li>Brenner, Gerd und Grubauer, Franz 1991, Typisch Mädchen? Typisch Junge?</li> </ul>	Monographie  Zeitschriftenartikel  Aufsatz aus Sammelschrift	Erklärungswissen: Überblick über die Sozialisation  Verwendung der Überschrift zur Deutlichmachung der Aktualität  Handlungswissen: Methode zur Handlungsmöglichkeit der Sozialen Arbeit	***  **  **

					Persönlichkeitsentwicklung und Wandel der Geschlechterrollen			
13.7.2011	30'	Arbeitskräftemangel UND Auswirkungen	Google  Von anderem Modul vorhanden	Aktualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail Suisse 2011, Arbeitskräftemangel 2010-2030. Modellierung der Auswirkungen möglicher Gegenmassnahmen.</li> <li>• Bettina Zeugin 2007, Migration im 21. Jahrhundert. In Wo steht die Schweizer Migrationspolitik?</li> </ul>	Studie  Artikel	Belegung einer Prognose bezüglich der Wichtigkeit des weiblichen Humankapitals  Belegung einer Prognose bezüglich der internationalen Migrationsbewegung	*  *
15.7.2011	30'	Handapparat Sozialarchiv	Nebis	Nachprüfbarkeit der Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ria Puhl 2008, Öffentlichkeitsarbeit. In Dieter Kreft &amp; Ingrid Mielenz, Wörterbuch Soziale Arbeit</li> </ul>	Wörterbuch	Definition von Öffentlichkeitsarbeit	**
15.7.2011	30'	Soziale Arbeit AND Öffentlichkeitsarbeit	Nebis	Aktualität  Adressatenschaft der Information	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alexandra Karpf, 2010, Medienarbeit.</li> <li>• Angela Kreis-Muzzolini, 2000, Medienarbeit für soziale Projekte.</li> <li>• Heiner Käppeli, 2006, Wie sag ich es den Journalisten? Sozial Aktuell, die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit.</li> </ul>	Unterrichtsskript.  Monographie  Zeitschriftartikel	Handlungswissen: Medienarbeit als Methode zur Sensibilisierung	***