

DOSSIER

Warum tun wir uns das an?

«Ich hatte diese Doppelbelastung halt nie», sagt die Mutter unserer Autorin, als sie diese wieder für einen Hüeti-Einsatz anfragte. Sie sagte es keineswegs vorwurfsvoll, eher bemitleidend. Was bei unserer Autorin – und nicht nur bei ihr – immer mal wieder die Frage aufwirft: Warum tun wir uns das eigentlich an? Im Dossier zum Thema Vereinbarkeit suchen wir Antworten darauf. Immer im Wissen darum: Ohne Grosseltern ginge es in der Schweiz nicht.

Von DIANA WICK ROSSI (Text), GERALDINE CAPAUL (Interviews)
und IRENE MEIER (Illustration)



WORK-LIFE-INTEGRATION? DAS WHITE PAPER VON TADAH

Eltern sollen arbeiten, als hätten sie keine Kinder und ihre Kinder erziehen, als hätten sie keinen Job – so die Erwartungshaltung der Gesellschaft. Wer also ein gleich grosses schlechtes Gewissen gegenüber seinem Arbeitgeber und seiner Familie inklusive den Grosseltern hat, hat eine ausgeglichene Work Life-Balance.

Schluss damit – finden die Gründerinnen von Tadah. Die vier Frauen, alles Unternehmerinnen und Mütter, definieren in einem Whitepaper als Ansatz die Work-Life Integration. Dabei gilt es nicht die Konkurrenz zwischen Berufs- und Privatleben zu zementieren, sondern vielmehr zwischen allen Bereichen des Lebens Synergien zu kreieren. Dazu gehören neben der Arbeit und der Familie auch das Umfeld, das persönliche Wohlbefinden und die Gesundheit dazu. Um ihren Ansatz herauszuarbeiten hat Tadah für das Paper mit über fünfzig Personen aus der Wirtschaft gesprochen.

Vereinbarkeit ist für die Generation Y und Z elementar. Sie verlangen genau das von ihren Arbeitgebern: ein Leben, in dem alles seinen Platz hat – das Hobby, die Weiterbildung, die Familie, der Hund, die Auszeit, die Karriere. Wenn früher die zweite Frage im Vorstellungsgespräch die nach dem Firmenauto, dem Bonus oder dem Lohn war, ist es heute die nach Home-Office, Flexibilität, Teilzeit oder Jahresarbeitszeit. Ganz klar: Unternehmen müssen Vereinbarkeit neu denken. Denn sie geht alle an. Auch jene, die keine Kinder haben, aber dafür ein Pferd. Oder ein Elternteil, das gepflegt werden muss. Tadah ist überzeugt, dass neben allen Massnahmen vor allem wichtig, dass das Thema in die Werte eines Unternehmens aufgenommen wird. «Wenn Vereinbarkeit nicht als strategisches Ziel angesehen wird, wird sich so schnell nichts ändern», sagt Tadah Gründerin Sarah Steiner.

Mehr Infos und Download Whitepaper:
vereinbarkeit.tadah.ch

Diana Wick Rossi hat gemeinsam mit drei anderen Müttern den schweizweit ersten Coworking Space mit Kinderbetreuung gegründet. Das Start-up Tadah will damit die Rahmenbedingungen für arbeitende Eltern zu verbessern. Dieses Jahr haben die vier Gründerinnen ein "White Paper" verfasst, in dem sie aufzeigen, wo die Schweiz in Sachen Vereinbarkeit steht und wo sie sich hin entwickeln sollte (siehe Kasten links). Für "Grosseltern" fasst Diana Wick Rossi unter Einbezug ihrer persönlichen Situation den Stand der Dinge zusammen.

Meine Mutter hat früher, als wir Kinder bereits etwas älter waren, einen Tag die Woche in einer Druckerei gearbeitet. «Damit sie mal rauskommt», sagten die Männer dieser 20%-Mütter damals süffisant. Es gehörte zum guten Lebensstandard, nicht zu arbeiten als Frau. Mein Vater wiederum wusste nicht, wo die Windeln sind. Und mit einem Staubsauger in der Hand habe ich ihn auch nie gesehen. Er arbeitete als Architekt. Und samstags ging er seinem Hobby nach. Als ich 23 Jahre alt war, trennten sich meine Eltern. Übrigens nicht, weil er nie staubsaugte. Meine Mutter musste mit 60 Jahren einen Job suchen, um über die Runden zu kommen. Sie hat viele Bewerbungen geschrieben und wurde – Sie ahnen es – selten zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

«Das passiert mir nie!», schwor ich mir damals. Ich werde nie aufhören zu arbeiten. Ich werde auf meinen eigenen Beinen stehen. Dass diese zwei Beine aber ganz schön müde werden bei diesem Familien- und Arbeitsmodell, das war ich mir natürlich keineswegs bewusst. Und bis heute negiere ich oft die Tatsache, dass ich zwar beruflich so unabhängig bin, wie man mit einem 60–70%-Pensum halt sein kann, dies jedoch seinen Preis hat. Und ich bin nicht die einzige in meiner Familie, die ihn bezahlt.

KANN DIE ARBEITSWELT AUF FRAUEN VERZICHTEN?

Tatsache ist: 2021 betrug die Teilzeitquote in der Schweiz bei den Männern 18,2%*. Nur ein Fünftel der Schweizer Männer arbeitet also in einem redu-

zierten Pensum. Bei den Frauen ist es mehr als die Hälfte. Konkret: 58,6%. Wo Männer, wenn sie Väter werden, ihren Job laut eigenen Angaben nicht reduzieren können oder wollen, scheint dies bei den Jobs der Frauen kein Problem zu sein. Dies wirft die Frage auf: Sind wir Frauen soviel einfacher zu ersetzen, unsere Jobs einfacher reduzierbar? Oder anders: Kann man in der Arbeitswelt soviel besser auf uns verzichten? Schauen Sie sich in meinem Kolleg:innenkreis um, ist fast überall dasselbe Bild: Die Männer reduzieren auf 80%, der obligate Papi-Tag, meist am Freitag, sorgt zumindest ein klitzekleines bisschen für ein sogenanntes modernes Familienleben. Will man als Frau jedoch mehr als diesen «kinderfreien» Freitag arbeiten, ja, gar drei bis vier oder gar fünf Tage, muss man das Kind fremdbetreuen lassen für die restliche Zeit. Und viele (meist) Frauen, tun sich nach wie vor schwer damit. Zum einen, weil wir Zeit mit unseren Kindern verbringen wollen. Zum anderen, weil wir das schlechte Gewissen mit in die Wiege gelegt bekommen haben. Mein Mann hat übrigens selten ein schlechtes Gewissen. Und wenn, dann nur seinem Arbeitgeber gegenüber.

DIE WORK-LIFE-BALANCE IST AUS DEM GLEICHGEWICHT

Ganz gleich, wie es die anderen handhaben: Ich habe mir vorgenommen, weiterzuarbeiten. Die relativ familienunfreundlichen Rahmenbedingungen in den hiesigen Unternehmen haben meine romantische Vorstellung von der glücklichen, weil auch beruflich ausgefüllten Mutter entromantisiert. Lange Präsenzzeiten und die Vorstellung, dass ein Managementjob nicht in Teilzeit ausgeführt werden kann, sind nur zwei von vielen Beispielen, welche die vielzitierte Work-Life-Balance aus dem Gleichgewicht bringen, was sie denn jemals überhaupt in Balance. Das Resultat: Stress. Ich bin manchmal überfordert mit allem. War meine Mutter bestimmt auch. Trotzdem kann ich mich nicht erinnern, dass sie soviel aus der Haut gefahren ist, wie ich das zeitweise tue.

Ich will arbeiten. Weil es mich glücklich macht. Weil es mir Freude macht. Weil ich Selbstbewusstsein daraus generiere. Ich will nicht jeden Monat Sack-

geld oder Haushaltsgeld überwiesen bekommen. Ich möchte mein eigenes Geld, mein eigenes Konto. Vermintliche Unabhängigkeit. Und Familienzeit, die will ich auch. Ich möchte einerseits daheim präsent sein, wie meine Mutter damals. Aber ich möchte nicht so enden, wie meine Mutter nach ihrer Scheidung. Ein Konflikt.

«Man kann nicht alles haben», sagt meine Mutter. «Kann man wohl?», antworte ich. Aber: Kann man?

DER FÜNFER UND DAS WEGGLI. UND DIE GROSSELTERN

In der Schweiz* werden 64% aller Kinder unter 13 Jahren familienergänzend betreut. Meine Mutter wollte nie fix hüten. Sie lebt alleine und ist bereits etwas älter. Klar: In Notfällen springt sie ein. Dank meiner Selbstständigkeit sind diese Notfälle fast jeden Donnerstag. Dank ihr habe ich den Fünfer und das Weggli. Die Kinder und den Job. Es ginge nicht ohne sie.

Wenn sie kommt, arbeite ich. Selten haben wir Zeit für ein längeres Gespräch. Sie fragt: «Wie geht es Dir, Kind? Arbeitest Du nicht zuviel?» «Nein», lüge ich. Was sie sich wünscht für mich, habe ich sie letztthin gefragt. Ihre Antwort: Dass du die Kinderzeit auch geniessen kannst. Ob sie denn bereue, nicht weitergearbeitet zu haben?

«Manchmal», sagte sie. «Alles hat seinen Preis.» ●



DIANA WICK ROSSI
ist 45 Jahre alt und lebt mit ihrem Mann und ihren zwei Töchtern am Zürichsee.
tadah.ch

* alle zitierten Studien über
grossetern-magazin.ch/studie-vereinbarkeit

69 Prozent der Frauen und 62 Prozent der Männer im Alter von 25 bis 80 Jahren haben mindestens ein **Kind**.

40 Prozent der *Grosseltern* betreuen ihre Enkelkinder mindestens einmal pro Woche.

34 Prozent gehen in der D-Schweiz in eine **Krippe**.

Bei knapp sieben von zehn Paaren im Alter von 25 bis 54 Jahren mit Kindern wird die **Hausarbeit** hauptsächlich von der Frau erledigt. (69 %). Bei 5 Prozent ist hauptsächlich der Mann zuständig.

Für rund einen Zehntel der Eltern ist es aufgrund der **Erwerbsarbeit** meistens oder immer schwierig, den familiären Verpflichtungen nachzukommen.

Die meisten **Grosseltern** mit Enkelkindern unter 13 Jahren betreuen diese regelmässig oder gelegentlich (72 Prozent): 40 Prozent passen mindestens einmal in der Woche auf ihre Enkelkinder auf, 18 Prozent mindestens einmal im Monat. 28 Prozent hüten ihre Enkelkinder nie.

Ein Fünftel der Haushalte nutzt ausschliesslich **Krippen** und schulergänzende Betreuungsangebote.

Bei gut zwei Drittel der Haushalte mit Kindern unter 13 Jahren (68 Prozent) werden die Kinder familienergänzend betreut. Ein Viertel der Haushalte stützt sich ausschliesslich auf Betreuung aus dem Umfeld, der Rest nutzt zusätzlich andere **Betreuungsangebote**.

Vier von zehn Personen im Alter von 50 bis 80 Jahren (38 Prozent) haben ein oder mehrere **Enkelkinder**.

Quelle: Bundesamt für Statistik

"MIT ZWERGENSCHRITTEN KOMMEN WIR NICHT WEITER"



Nationalratspräsidentin IRÈNE KÄLIN, seit 2017 für die Partei der Grünen im Nationalrat, hat ihr Präsidentschaftsjahr unter das Thema Vereinbarkeit gestellt.

Irène Kälin, die Schweiz landete bei der UNICEF-Studie zu Familienfreundlichkeit auf dem letzten Platz. Was tut die Politik, damit das bei der nächsten Studie nicht mehr passiert?

Leider viel zu wenig. Denn es ist ja keine neue Erkenntnis, dass die Schweiz ein familienpolitisches Entwicklungsland ist. Wir kennen keine Elternzeit, haben keine flächendeckendes und viel zu teures Kita-Netz, Jobsharing ist für viele Arbeitgeber:innen noch ein Fremdwort. Sprich: es gibt noch viele Baustellen an allen Ecken und Enden und die kleinen Errungenschaften der letzten Jahre wie der 2-wöchige Vaterschaftsurlaub und die nationale An-schubfinanzierung für die frühkindliche Bildung sind zwar Schritte in die richtige Richtung, aber mit Zwergenschritten kommen wir nicht weiter. Wir brauchen echte Lösungen für unsere Familien.

Ganz konkret: Was können Politik und Wirtschaft für eine bessere Vereinbarkeit tun?

Die Politik ist gefordert endlich eine Elternzeit in Angriff zu nehmen und die frühkindliche Bildung zu stärken, zu fördern und auszubauen. Und die Wirtschaft ist zum einen gefordert zu erkennen, dass man auch in einem Teilzeitpensum attraktive Stellen schaffen kann und Jobsharing nachweislich Vorteile hat. Auch Kader-Sitzungen müssen nicht zwingend abends oder am frühen Morgen stattfinden. Zum anderen muss auch die Wirtschaft einen finanziellen Beitrag leisten an die frühkindliche Bildung und Betreuung wie das im Kanton Waadt schon der Fall ist.

Glauben Sie, dass eine Erhöhung des AHV-Alters bei Frauen spürbaren Einfluss auf die Betreuungssituation der Enkel hat?

Gemessen daran, dass viele Familien die Grosseltern aktiv in die Kinderbetreuung involvieren (müssen) und wie so oft in der Care-Arbeit hier die Frauen, sprich Grossmütter, wesentlich mehr leisten, ist die Frage klar mit ja zu beantworten. Umso wichtiger, dass wir in der Familienpolitik endlich aus dem Dornröschenschlaf aufwachen und die Bedürfnisse unserer Familien ernst nehmen und anerkennen, dass diese Bedürfnisse eben auch sehr unterschiedlich sind und wir Strukturen brauchen, die möglichst allen dienen und nicht nur für einige wenige funktionieren.



"GROSSELTERN SPIELEN EINE RIESIGE ROLLE"

Lucia Lanfranconi hat Untersuchungen und Studien zum Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit publiziert. Im Interview erklärt sie, wo die Schweiz in Sachen Vereinbarkeit steht, was jede einzelne zur Stressreduktion beitragen kann und warum sich der Blick in andere Länder lohnt.

Lucia Lanfranconi, berufstätige Eltern in der Schweiz sind oft gestresst und haben noch öfters auf alle Seiten hin ein schlechtes Gewissen. Müssen wir das einfach aushalten? Oder kann man als einzelne Person etwas dagegen unternehmen?

Lucia Lanfranconi: Schön wäre, wenn wir nicht – nur – als einzelne Personen etwas dagegen tun könnten beziehungsweise müssten! Sondern wenn uns einerseits die Unternehmen und andererseits auch die Gesellschaft und Politik besser dabei unterstützen würden. Erstere etwa durch familienfreundlichere Arbeitsbedingungen, und Gesellschaft und Politik beispielsweise durch kostengünstigere Kinderbetreuung, einen Elternurlaub oder bezahlte Care-Arbeit. Denn ja, die Situation ist gerade in der Schweiz besonders prekär, das beweisen auch Studien der OECD im Ländervergleich, welche zeigen, dass Schweizer Eltern verhältnismässig den grössten Teil ihres Einkommens für Kinderkrippen ausgeben. Dies ist mir wichtig! Natürlich können wir als Einzelpersonen auf bessere Bedingungen in Unternehmen und Gesellschaft hinwirken; andererseits können wir aber alle versuchen zu einer gelingenden Vereinbarkeit beizutragen, bei uns selbst aber auch bei anderen.

Konkret: Was braucht es, damit Vereinbarkeit gelingt?

Ich habe 2019 gemeinsam mit Mitarbeitenden diverse Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben analysiert. Unsere Ergebnisse haben wir in einer Metastudie* zusammengefasst. Diverse Studien zeigen, dass z.B. Vorgesetzte – egal auf welcher Hierarchiestufe – ein ernst gemeintes Interesse an den Schwierigkeiten rund um die Vereinbarkeit ihrer Mitarbeitenden zeigen können, regelmässig nachfragen können, ob das Unternehmen etwas tun kann, um allfällige Probleme

entgegenzuwirken und die Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit zu unterstützen. Neben den Vorgesetzten und auch den Mitarbeitenden spielen natürlich Partner:innen oder auch weitere Personen im sozialen Umfeld eine wichtige Rolle für eine gelingende Vereinbarkeit. Einiges können aber auch die Personen selbst beeinflussen. Sie können sich beispielsweise selbst die Frage stellen, welche Erwartungen Sie an sich selbst haben? Welche Erwartungen haben Sie an Ihre eigene Karriere und an Ihre Rolle als Vater, Mutter, als Betreuungsperson, als Tochter, als Sohn oder was auch immer? Woher kommen diese Erwartungen und inwiefern können Sie etwas an den Erwartungen ändern, dass diese besser in Einklang sind mit Ihrer realen Situation? Wenn hier eine grosse Diskrepanz vorliegt, erzeugt dies Stress.

Und weiter?

Es ist hilfreich, wenn Sie gut im Zeitmanagement und im sogenannten «Management der Übergänge» sind, also etwa zwischen Arbeit, Care-Arbeit und Freizeit. Denn das zeigen auch viele Studien: Sie brauchen nicht nur Zeit um zu arbeiten und sich um andere zu kümmern (Care-Arbeit) sondern sie brauchen auch Zeit, um sich um sich selbst zu kümmern.



Einzelne Familien organisieren ihren Alltag mit ausschliesslich externer Betreuung. Aber gesamtgesellschaftlich betrachtet: Ist Vereinbarkeit in der Schweiz ohne Grosseltern überhaupt möglich?

Wir haben 2021 eine gesamtschweizerische Befragung gemacht zur aktuellen Situation zur Erwerbsarbeit und unbezahlten Care-Arbeit («Care-Barometer»)*. Und dabei kam folgendes heraus: Eltern von Kindern unter 14 Jahren setzen vor allem Grosseltern (40%) zur familienergänzenden Kinderbetreuung ein. Institutionelle Kinderbetreuung wie Kindertagesstätten (21%) oder schulergänzende Kinderbetreuung (19%) werden von rund einem Fünftel der Befragten genutzt. Ein Drittel der Eltern (33%) nimmt keine familienergänzende Kinderbetreuung in Anspruch. Hier wird deutlich, dass gesamtgesellschaftlich betrachtet die Betreuung durch Grosseltern eine riesige Rolle spielt. Hier tun sich aber auch grosse Ungleichheiten auf. Familien,

welche nicht auf Grosseltern oder ein anderes familiäres Umfeld zurückgreifen können – und hier sind wohl gerade Familien mit Migrationshintergrund übervertreten – müssen auf kostenintensivere Betreuungslösungen zurückgreifen.

Sie haben 2019 in einer Studie aufgezeigt, wie sich Vereinbarkeit verbessern könnte. Hat sich in der Zwischenzeit etwas getan?

Die Grundergebnisse, also etwa was es für eine gute Vereinbarkeit braucht (vgl. oben), sind gleich geblieben. Unser Care-Barometer* zeigt aber auf, dass die Schweizer Bevölkerung im Bereich «Gleichstellung in der Familie» 2021 viel mehr Handlungsbedarf sieht als noch drei Jahre davor. Wir nehmen an, dass diese negativere Wahrnehmung der Situation unter anderem auf ein höheres Problembewusstsein nach dem grossen Frauenstreik von 2019 sowie auf die tatsächliche Verschlechterung der Vereinbarkeit durch die Corona-Pandemie bei vielen Bevölkerungsgruppen zurückzuführen ist. D.h. also, dass während an gewissen Orten Verbesserungen nachzuzeichnen sind, an anderen Orten auch Verschlechterungen stattgefunden haben.

Hat Corona die Türen zu neuen, flexiblen Arbeitsmodellen geöffnet?

Corona hat viel verändert! Dies zeigt auch die oben erwähnte Untersuchung sowie ein neuer Artikel von mir, der bald publiziert werden sollte, der auf einer Befragung von Unternehmen basiert, aber auch meine vielfältigen Gespräche mit Arbeitgebenden und Führungskräften. Die grösste Veränderung ist ganz klar, dass Flexibilität beim Arbeitsort zugenommen hat. Auch hat in vielen Organisationen generell das Vertrauen der Führungskräfte in die Mitarbeitenden zugenommen. So haben Themen wie Selbstorganisation, flexible Arbeitszeiten etc. tendenziell auch wegen Corona einen Aufschwung erlebt. Jedoch gibt es hier riesige Unterschiede zwischen Branchen, Unternehmen und auch innerhalb von Organisationen je nach Tätigkeiten.

Ist es mit Home-Office bereits getan? Ich sehe durchaus Vorteile vom Home-Office. Aber wenn mein Mann die Kinder zuhause betreut, komme ich im Raum daneben nicht gleich zum Arbeiten wie im Büro.

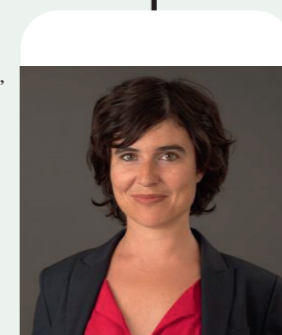
Schön ist wenn der Mann im Nebenzimmer die Kinder betreut! Oft wird Homeoffice und Kinderbetreuung auch gleichzeitig gemacht, wo dann sicher die Qualität von beidem leidet. Dies war sicherlich während der Pandemie eine Realität. Auch zeigen Studien, dass es während der Pandemie dann doch vor allem wiederum die Frauen waren, welche mehr Betreuungsarbeit geleistet haben als die Männer. Neben diesen Problemen zeigen Studien auch weitere Nachteile von Homeoffice: Mitarbeitende nehmen sich teilweise zu wenig Aus- und Erholungszeit nehmen und so weiter.

Viele Eltern wollen zwar arbeiten, ihre Kinder aber nicht so oft in die Kita geben. Da springen dann jeweils wieder die Grosseltern ein. Gäbe es andere Möglichkeiten, dieses Dilemma zu lösen?

Ich finde immer den Blick in andere Länder ganz schön. In vielen Nordischen Ländern ist es einfach ganz normal, dass alle Eltern ihre Kinder 5 Tage die Woche fremdbetreuen lassen. Oft jedoch beispielsweise nur bis um 16 Uhr. Wenn das aber die Norm ist, dann findet niemand mehr: «ich möchte meine Kinder nicht so oft in die KITA geben». Ich wünschte mir eigentlich eine Normalisierung von familien- und vor allem auch schulergänzender Kinderbetreuung. Wichtig wäre, dass

die Betreuer:innen gut qualifiziert und entlohnt wären. Unter diesen Voraussetzungen würden sowohl die Kinder von einer guten frühkindlichen Bildung, die Eltern von einer Normalisierung des Betreuungsalltags profitieren und die Grosseltern könnten immer noch am Wochenende, Ferien oder mal an einem Abend Zeit mit ihren Enkelkindern verbringen. Natürlich gibt es auch andere Auswege aus dem Dilemma die legitim sind – aber gemäss dem aktuellen Stand der Forschung auch in Bezug auf den Vorteilen für Kinder von guten Betreuungs- und Förderungsstrukturen fände ich diese Lösung für alle entlastend. ●

* alle zitierten Studien über grosselftern-magazin.ch/studie-vereinbarkeit



LUCIA LANFRANCONI ist Gleichstellungsexpertin und Professorin am Institut für Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention der Hochschule Luzern.