

„Der Staat muss sich für Lohngleichheit einsetzen“

In ihrem neuen Buch „Partnerschaftliche Rollenteilung – ein Erfolgsmodell“ beschreibt Dr. Margret Bürgisser, welches die Voraussetzungen sind, damit Paare Erwerbs- und Familienarbeit teilen können. Ein entscheidender Faktor sind dabei die Löhne von Frauen und Männern. Anlässlich des Equal Pay Day* hat BPW Club Zug** die Autorin zu Lohngleichheit und egalitärer Rollenteilung befragt.

BPW Club Zug: Frau Bürgisser, wie definieren Sie partnerschaftliche Rollenteilung?

Margret Bürgisser: Ich verstehe darunter die etwa zeitgleiche Aufteilung des Aufwandes für Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit auf beide Partner. In meinen Studien, begonnen 1994, habe ich auf teilzeitarbeitende Eltern fokussiert, die in Pensen von 50-70% erwerbstätig waren.

Welches sind die Vor- und Nachteile des Modells? Wo sind die Grenzen des Modells?

Die Vorteile – im Vergleich zu einer traditionellen Rollenteilung – bestehen darin, dass Mütter gleichzeitig auch engagierte Berufsfrauen sein können, Männer auch engagierte, im Alltag präsente Väter. Das Modell beinhaltet die Chance zu intensiven Eltern-Kind-Beziehungen. Die Kinder haben im Alltag zwei gleichwertige Bezugspersonen, die ihnen viele Lernmöglichkeiten bieten.

Nachteile des partnerschaftlichen Modells sind der hohe Organisationsaufwand, die Notwendigkeit, permanent zu verhandeln, die unter Umständen unklaren Rollen. Auch verdienen teilzeitarbeitende Eltern weniger als vollzeitarbeitende. Berufliche Karrieren sind oft erschwert oder zumindest verzögert.

Welches sind die Voraussetzungen, damit das Modell gelebt werden kann? Für wen eignet sich das Modell?

Eine Hauptvoraussetzung ist, dass beide Partner das Modell wirklich wollen. Leute mit einem hohen Bildungsstand, guter beruflicher Position und entsprechendem Einkommen sind bevorteilt, da sie trotz Teilzeitpensen immer noch genug verdienen.

Es ist zudem von Vorteil, wenn sich die Löhne von Mann und Frau nicht zu stark unterscheiden.

Das Modell eignet sich vor allem für Branchen, wo Teilzeitarbeit, auch in Kaderpositionen, gut akzeptiert ist. Lehrpersonen und Verwaltungsangestellte beispielsweise haben bessere Bedingungen als Leute in der Finanzbranche, in der Baubranche oder im technischen Bereich.

Wie wichtig sind das Einkommen von Frauen und Männern bzw. gleiche Löhne für Frau und Mann?

Das Einkommen ist eine entscheidende Voraussetzung. Manche Paare können sich ein solches Modell nicht leisten, sondern müssen – wenn immer möglich – voll arbeiten, um ein ausreichendes Familieneinkommen zu generieren.

Welches sind die Auswirkungen des Modells auf die Karriere, die Partnerschaft und die Kinder? Wer profitiert davon?

Die ganze Familie profitiert davon. Die Paarbeziehungen erscheinen stabiler, sie bleiben konfliktfähig und lebendig. Die Kinder beurteilen das Modell mehrheitlich positiv; mit Müttern wie Vätern verbinden sie gute Beziehungen. Bezüglich Karriere kann das Modell unter Umständen nachteilig sein. Es ist nach wie vor einfacher, mit einem Vollzeitpensum Karriere zu machen.

Interessant ist, dass die von mir befragten Paare oft parallele Entwicklungen durchgemacht haben, d.h. es haben entweder beide Karriere gemacht oder beide nicht.

Im Buch entsteht der Eindruck, dass die Idee zum partnerschaftlichen Modell mehrheitlich von den Frauen ausgegangen ist. Ist dieser Eindruck richtig?

Das gilt nicht für alle Paare. Doch ja, oft waren die Frauen die treibenden Kräfte für die Wahl dieses Modells.

Ist es heute einfacher, das partnerschaftliche Modell umzusetzen?

Das kommt auf die Rahmenbedingungen im Einzelfall an. Wenn beide Partner die Chance haben, eine gut bezahlte Teilzeitstelle zu haben, ist es heute leichter, denn Familien können auch familienergänzende Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Gleichzeitig ist die Mobilität heute grösser, Stellen sind unsicherer, der Weiterbildungsdruck erheblich – Paare müssen also flexibel sein.

Was muss sich ändern, damit mehr Paare dieses Modell wählen? Was müssen die Frauen und Männer tun, um das Modell umzusetzen?

Frauen müssen dazu stehen, dass sie beides wollen – Beruf und Familie – und sie müssen die sich bietenden Berufs- und Karrierechancen auch ergreifen. Die Männer müssen sich dafür einsetzen, Teilzeitjobs zu bekommen und – auch gegenüber Vorgesetzten und Kollegen – dazu stehen, dass sie sich als Väter in ihrer Familie engagieren wollen.

Was müssen die Firmen tun?

Sie müssen Frauen dieselben Jobchancen bieten wie Männern, Väter mit Teilzeitwünschen nicht diskriminieren und Teilzeitarbeitende generell nicht von Karrieren ausschliessen.

Und was muss der Staat tun?

Das Modell aktiv fördern (wie es in Deutschland gemacht wird) und damit der Gleichstellung einen wirksamen Schub verleihen. Die aktuelle Förderpolitik des Bundes zielt vor allem auf die Integration der Mütter in den Arbeitsmarkt ab. Es wird kaum etwas dafür getan, Väter vermehrt in die Familienarbeit zu integrieren. So bleibt diese Arbeit weiterhin an den Frauen hängen. Genau dies hält die Mütter aber davon ab, sich im Beruf stärker zu engagieren. Der Staat muss sich auch für Lohngleichheit einsetzen, denn erst wenn die Löhne für beide Geschlechter gleich sind, spielt es keine Rolle mehr, wie die Existenzsicherung aufgeteilt wird.

Welche Zukunftschancen geben Sie dem Modell? Wie stark ist der Traditionalisierungstrend?

Aus Berichten des Bundesamtes für Statistik bzw. dem Familienbericht 2017 des Bundesrates wissen wir, dass viele junge Paare sich das egalitäre Modell mit beiderseitiger Teilzeitarbeit wünschen. Gleichzeitig besteht effektiv auch ein Traditionalisierungstrend. Was diese gegenläufigen Tendenzen auf lange Sicht bewirken werden, kann ich nicht abschätzen.

Kurzportrait

Dr. Margret Bürgisser forscht seit rund 30 Jahren zu den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung von Frau und Mann und partnerschaftliche Rollenteilung. Sie leitet das Institut für Sozialforschung, Analyse und Beratung ISAB, das sie 1988 gegründet hat und ist Mitglied von BPW Club Luzern.



Für ihr neues Buch „Partnerschaftliche Rollenteilung – ein Erfolgsmodell“ hat sie 28 Elternpaare mit egalitärer Rollenteilung im Abstand von 10 Jahren insgesamt drei Mal befragt. Mehr Informationen zu Margret Bürgisser und ihrer Forschung finden Sie unter www.isab.ch.

Buchhinweis

Margret Bürgisser: Partnerschaftliche Rollenteilung – ein Erfolgsmodell. Hep-Verlag Bern, 2017.

***Equal Pay Day** (EPD) ist ein Aktionstag von BPW Schweiz und setzt sich für die Lohngleichheit von Mann und Frau ein. www.equalpayday.ch
Der **EPD 2018 „Lohnleichheit – ist doch logisch“** findet dieses Jahr am 24. Februar statt. Bis zu diesem Tage arbeiten Frauen gratis, während Männer für gleichwertige Arbeit bereits seit dem 1. Januar Lohn erhalten.



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women
CLUB ZUG



****BPW Club Zug:** Business und Professional Women ist ein in den USA entstandenes Netzwerk von Berufsfrauen und bildet den weltweit bedeutendsten Verband von Geschäftsfrauen. BPW Schweiz zählt rund 2500 Members und ist seit 1989 auch in Zug vertreten.

www.bpw-zug.ch

Interview: Isabelle Kern, BPW Club Zug

www.kerncollection.ch