



Claudio Zemp

Ein Gespräch über Väter und andere Rollen

Wir sitzen in einer Runde zu Dritt zusammen: Philipp Ramming (PR), Vater von 2 Söhnen im jungen Erwachsenenalter, Claudio Zemp (CZ), Vater von 4 Kindern zwischen 2 und 10 Jahren und Simone Dietschi Pisani (SD), Mutter von 3 Söhnen zwischen 0 und 6 Jahren. Wir befinden uns alle in multiplen Rollen und haben unterschiedliche Perspektiven auf das Thema Elternschaft.

P&E: Wir sind über das Buch „der Teilzeitmann“ auf dich aufmerksam geworden. Wie ist denn das Buch entstanden?

CZ: Das Buch ist die Dokumentation der Kampagne „der Teilzeitmann“, die vom Bund finanziert war. Das Ziel des Programms war es, Firmen und junge Männer in der Schweiz zu unterstützen, flexible Arbeitsmodelle auszuprobieren. Für mich war das ein Teilzeitjob, etwa 20 % während 2 Jahren. Das Buch war auch ein gelungenes Jobsharing. Co-Autor Jürg Wiler, der Leiter der Kampagne und ich, teilten uns die Arbeit. Und wir fanden mit Hugo Ramseyer einen Verleger. Inhaltlich waren meine Beiträge vor allem Porträts von Männern, die Teilzeit arbeiten. Die Beispiele sollten als Vorbilder dienen, dass es eben doch geht. Immer mehr Männer arbeiten Teilzeit, besonders junge wollen auch in der Familie präsent sein. Teilzeitmodelle sind beliebt, aber es gibt in der Arbeitswelt doch grosse Widerstände – ebenso übrigens daheim. Ich habe die meisten Teilzeitmänner telefonisch interviewt, um ihre Beweggründe und Erfahrungen zu sammeln. Je nach Beruf ist Teilzeit sehr unterschiedlich akzeptiert; im Lehrerberuf hat dies Tradition, als Zimmermann ist es schwieriger, da kein Zimmermann eine Baustelle leiten kann, wenn er nicht jeden Tag anwesend ist. Spannend war auch zu sehen,

wie die Teilzeitmodelle der Paare sich auf die Partnerschaft auswirken. Die Rollen müssen ja alle verteilt und ausgehandelt werden. Das gute alte Modell von einem ‚Ernährer‘ ist auch in der Schweiz selten geworden. Viele junge Väter wollen aber auch zuhause mitreden und etwas zu sagen haben. Wenn ein Kind geboren wird, wollen die Väter von Anfang an dabei sein und aktiv mithelfen.

SD: Welches ist deine Einschätzung, werden oft pragmatische Lösungen gewählt, im Sinne von: wer mehr verdient, soll mehr arbeiten?

CZ: Die meisten Paare sind recht pragmatisch, wägen ab. Wer verdient mehr? Wer möchte mehr Zeit mit den Kindern verbringen? Wie sich die Familien organisieren, ist ja Privatsache und das finde ich auch gut. Sehr gut ausgebildete Frauen entscheiden sich bewusst dafür, mit den Kindern zuhause zu bleiben, weil sie es sich leisten können. Dazu haben wir auch Interviews mit Experten geführt. Etwa mit Gudrun Sander, Professorin für Diversity Management an der Universität St. Gallen. Die gebürtige Österreicherin war unserer Initiative wohlgesinnt.

PR: Schlussendlich ist es auch eine Schichtenfrage, bei einer Reinigungskraft rächt sich das ‚Time out‘ nicht. Diese finden eher wieder eine Arbeit. Komplexere Jobs sind schwieriger für den Wiedereinstieg.

SD: Oft ist es auch eine Frage der Selbstwirksamkeit, wie wichtig die Väter und Mütter ihre Präsenz zuhause einschätzen. Da erlebe ich oft, dass gesellschaftlich noch grosse Unterschiede gemacht werden; wenn ein

Vater beruflich längere Zeit abwesend ist, wird dies nicht als ausserordentlich gesehen, bei den Müttern hingegen schon. Dass Kinder zuhause zwei Modelle haben, wie die Dinge unterschiedlich erledigt werden können, ist eindeutig eine Bereicherung.

CZ: Ja, das haben mir viele Männer gesagt. Erstens ist ein Glück, wenn beide überhaupt da sind. Und zweitens ist es für die Kinder interessant, wenn sie am Herd die Unterschiede erleben. Dass Papa anders kocht als Mama, dass er anders aufräumt als sie. Die merken ja alles. Und da verträgt es keine Eitelkeiten. Ich bin ja nicht Psychologe, aber in meiner Erfahrung übernehmen die Kinder sehr viel, um nicht zu sagen alles, von ihrer Familie. Wenn sie zwei Modelle haben und sehen, wie Mama und Papa ihre Rollen ausfechten, lernen sie mehr. Stichwort Streitkultur. Es gibt natürlich auch Reibungen, wenn die Dienste wechseln, die Wechsel sind immer eine Umstellung. Meistens braucht es einen Tag, bis wieder alle merken, aha, jetzt ist es so. Ein Lehrer hat das schön beschrieben im Interview: Er sah die Familie als Kleinbetrieb, wo die Rollen effizient verteilt werden – das Management muss klar sein. Konflikte gibt es vor allem, wenn beide für das Gleiche zuständig sind. Das traditionelle Familienmodell – jemand hat Innendienst, der andere Aussendienst, ist konfliktfreier.

SD: Wer sich für welche Tätigkeiten besser eignet, ist ja mitunter nicht unbedingt eine Frage des Geschlechts, sondern hat vielmehr mit Charaktereigenschaften zu tun. Welchen Eindruck hattest du, wie stark ist den Vätern bewusst, dass sie einen wichtigen Grundstein für die Bindung und Beziehung legen?

CZ: Generalisieren kann ich dies nicht – die 20 Männer, die ich im Buch porträtieren konnte, schienen mir alles eher Ausnahmetypen, welche aus Überzeugung diesen Weg gewählt haben. Die Gründe sind denn auch sehr individuell. Beim einen war es die zweite Familiengründung, beim anderen waren es gesundheitliche Gründe, wieso er seinen Beruf nicht mehr voll ausüben konnte. Noch ein anderer hat einfach gespürt, dass er viel ausgeglichener ist durch den vielseitigen Alltag. Die Väter wollen eine präsente Rolle spielen im Leben ihrer Kinder. Und alle haben gerne von sich erzählt und haben sich wertgeschätzt gefühlt.

PR: Welche Reaktionen gab es auf das Buch?

CZ: Meine Mutter meinte nett, so viel Neues stehe nicht drin. Aber das Buch wurde immerhin ein paar Mal besprochen, wir hatten überhaupt eine sehr schöne Medienpräsenz. Das Schlagwort ‚Teilzeitmann‘ hat sich schnell festgesetzt. Und wir hatten auch das Glück, dass die Zahl der ‚Teilzeitmänner‘ stetig anstieg. Die Statistik war auf unserer Seite, und das Projekt traf einen Nerv. Neue Arbeitsmodelle werden ja überall diskutiert, in den Firmen wie in den Medien. Im privaten Umfeld habe ich viele positive Reaktionen auf das Buch bekommen – interessanterweise auch von einem Arbeitgeber, der im Buch Argumente fand für ein Mitarbeitergespräch. Denn viele Männer gehen ja den Dienstweg, sie fragen rechtzeitig den Chef, ob sie reduzieren könnten, bevor sie Vater werden. Nur sagen die meisten Chefs dann nein, weil sie sonst noch den Betrieb umstellen müssten. Deshalb war die Kampagne auch primär auf Unternehmen ausgerichtet. Firmen können sich profilieren mit flexiblen Arbeitsmodellen. Wenn sie gute Leute halten wollen, müssen sie flexibel sein. Und einige Unternehmen haben das auch schon lange gemerkt.

PR: Leute mit Kindern sind immer in Bewegung. Erziehung fordert und fördert auch persönlich. Es ist zwar anstrengend, aber vom Elternsein profitiert man enorm.

CZ: Ja, und das ist eben cool, wenn beide Partner sich auch mal in den Job flüchten können. Dort ist es meist ruhiger. Weil mit Kindern ist ja stets volle Präsenz gefragt, sie nehmen einen in Anspruch, gleichgültig, wie viele andere Dinge sonst noch anstehen. Das ist für mich das schönste am Vater-Sein, und gleichzeitig das schwierigste. Viel schwieriger jedenfalls als alle beruflichen Hürden, die mir begegnet sind. Man hat ja nur eine Chance. Und man kommt an Grenzen, und das ist nicht immer lustig, aber es hält einen auf Trab.

In meiner Erfahrung macht man halt vieles automatisch so, wie man selber erzogen wurde. Und vieles realisiert man erst, wenn man plötzlich als Vater in der Situation ist, die man anders in Erinnerung hat, aus der Kinderperspektive. Das sind lustige Momente, aber das erste Mal bin ich schon erschrocken, als ich im Spiegel mich als meinen

Vater gesehen habe. Unterdessen habe ich mich daran gewöhnt, dass vieles seinen Lauf nimmt. Man kann nicht alles steuern. Und das Boot gemeinsam zu schaukeln, stellt auch die Partnerschaft auf die Probe. Man funktioniert halt, teilt sich die Aufgaben, Tag für Tag, für lange Debatten bleibt selten Zeit. Wir sind da mittlerweile leidlich eingespielt. Die grundsätzlichen Sachen muss man ja nicht jeden Tag aufs Neue diskutieren.

PR: Dass Eltern untereinander diskutieren und aushandeln, das ist nie zu viel, aber mit den Kindern diskutiert man häufig zu viel. Wenn man die Frage stellt: „Willst du ins Bett gehen“ statt zu sagen: „Zeit ins Bett zu gehen“ ist es respektlos, wenn man das Nein des Kindes ignoriert. Und es führt zu ewigen Diskussionen, weil das Kind doch ins Bett muss.

SD: Oft ist dies auch bei Ein-Kind Familien der Fall. Es ist da viel schwieriger, die Abgrenzung der Rollen vorzunehmen. Wenn Mutter und Vater miteinander diskutieren, beziehen sie häufig das Kind mit ein. Diese Form von Partizipation stellt jedoch oft eine komplette Überforderung für das Kind dar. Sobald sich ein Kind an diese Partizipation gewöhnt hat, ist es sehr schwierig, es anders zu handhaben. Wenn man eine Generation vorher schaut, wurden Werte vermittelt aber die Herleitung der Werte durch die Eltern ist nicht passiert. Ein Kind muss wissen, welche Werte es gibt und wieso sie existieren. Aber nicht, dass diese diskutierbar sind.

PR: Meiner Erfahrung nach haben die Mütter eine natürliche Autorität, da läuft vieles viel intuitiver ab, was geht und was nicht geht. Väter müssen sich ihren Einfluss erarbeiten. Dieser Einfluss ist wichtig, weil er Mutter und Kind hilft, aus ihrer Symbiose herauszuwachsen. In der Psychoanalyse heisst dies Funktion ‚tiers separateur‘, der Dritte der die Aussen-Welt vertritt. Männer sind in der Gesellschaft immer noch Repräsentanten der Aussenwelt.

SD: Die Mütter müssen den Einfluss der Väter auch zulassen, wo wir beim Begriff ‚maternal gatekeeping‘ angelangt sind. Dieses beeinflusst unmittelbar, welches väterliche Engagement zugelassen werden kann. Dies ist ja auch beim Thema Vaterschaftsurlaub vs. Elternurlaub der Fall. Soll vorgeschrieben werden, wie

die Elternzeit aufgeteilt wird oder sollen Eltern dies autonom entscheiden können?

CZ: Vor allem könnte die Schweiz etwas grosszügiger sein. Es ist ja nicht alles Gold in Dänemark, aber man muss gar nicht so weit in den Norden gehen. In Deutschland gibt es bis 36 Monate Elternzeit pro Kind. Jedes System hat natürlich auch Nachteile, und sehr oft macht die Mutter länger erwerbslos als der Vater. Da ist auch in Europa jedes Land anders, Belgien tickt anders als Frankreich. Da ist eine Frage der Kultur und der Politik. Aber ich finde, die Schweiz könnte schon etwas aufholen.

PR: Wenn jemand selbständig erwerbend ist, ist der Vaterschaftsurlaub problematischer. Dies müsste staatlich geregelt werden.

SD: In meinen Augen ist es unverhältnismässig, dass beim Militärdienst eine gesellschaftlich hohe Akzeptanz besteht und andererseits beim Vaterschaftsurlaub grosse Widerstände bestehen, Männer vom Arbeitsprozess zu ‚beurlauben‘. Man sich nicht einig ist, ob dies drinliegt von den Arbeitsprozessen. Was ist sinnhafter bzw. wo werden die Männer mehr gebraucht? Aber da sind wir inmitten in einer politischen Diskussion.

CZ: Der Staat ist ja auch nicht so weit, dass ein ‚Hausmann‘ und Vater Militärdienst leistet. Das überfordert die Armee, übrigens auch den Zivildienst. Die Staatslogik sieht einfach nicht vor, dass ein Mann Kinder in seiner Obhut hat, kommt ja auch selten vor.

In Deutschland wird zurzeit ein Recht auf Teilzeit diskutiert, als nationales Gesetz. Die Arbeitgeber wehren sich schon vorsorglich gegen das sozialdemokratische Anliegen. Sie fürchten sich vor noch weniger Spielraum. Der Arbeitnehmerschutz ist in Deutschland ja ausgeprägter. Auch das ist eine politische Frage: Braucht es staatliche Regelungen für Dinge, die alle, Personen wie Firmen, wieder anders betrifft?

SD: Womit wir in unserem Beruf immer wieder zu tun haben, ist die extreme Auslegung der Teilzeitarbeit im Lehrerberuf mit minimalen Pensen. Im Extremfall hat ein Kind jeden Tag eine andere Lehrperson, das überfordert die Kinder enorm. Es entsteht eine Beziehungsverwirrung.

Wir haben oft mit Kindern zu tun, die grosse Mühe damit haben. Bei wem gelten welche Regeln? Ein Recht auf Teilzeit ja, aber in welchem Ausmass?

PR: Das kann ich sehr bestätigen. Dasselbe gilt in einem Spital und für alle Berufe, in welchen Beziehungen wichtig sind und eine Beziehungskonstanz gefordert ist. Betriebe müssten ihre Organisation besser darauf ausrichten, dass sie Eltern als Mitarbeiter haben. Denn die Mütter führen sozusagen 2 Betriebe, Beruf und Familie und die Priorität liegt auf der Familie.

SD: Studien zeigen ja auch, dass mehrheitlich die Mütter zuhause bleiben, wenn die Kinder krank sind. Wieso soll das Kind in diesem Moment ausschliesslich die Mutter brauchen? Es kann für die Väter ein wichtiger Bindungsmoment sein, sein krankes Kind zu betreuen – Ausnahmesituationen sind gute Bindungsgelegenheiten. Die Mutter muss jedoch zulassen, dass der Vater die Betreuung auf seine Art macht.

CZ: Ja, das habe ich erlebt, als Vater mit einem kranken Kind zuhause zu sein. Ich wiederhole mich: Das finde ich das Beste am Vater-Sein, dass man immer gefordert ist. Und man darf sich – im Gegensatz zu jedem Beruf – als unersetzlich betrachten. Tja, das Pendel bewegt sich stets zwischen Über- und Unterforderung, zwischen Küchentiming und Spielplatzaufsicht, dabei immer eine gewisse Chaostoleranz pflegen, und lächelnd Haltung bewahren, wie jedes Mami weiss. A propos: Meine Mutter sagte mir neulich am Telefon, ich sei immer dann am einfachsten zu betreuen gewesen, wenn ich krank im Bett gelegen hätte. Solche ruhigen Tage sind zwischendurch Gold wert.

SD: Eine Beratungserfahrung ist, dass die Eltern enorm unter Druck stehen, wenn sie darüber nachdenken, welche Auswirkungen momentanes Fehlverhalten der Kinder auf später hat. Oft sind sie gefangen in der Annahme, dass alles immer nur noch schlimmer wird. Dabei werden keine kompetenten Kinder geboren, sondern die Kompetenzen müssen angeeignet werden. Ich verstehe aber auch diesen Druck, weil man ja nie weiss, wie es herauskommt. Vertrauen und eine gute Intuition sind jedoch Gold wert.

CZ: Kindererziehung ist eine grosse Verantwortung. Oft ist der Druck unnötig, aber die Reflexion und das Hinterfragen tut gut.

SD: Das ist auch ein Argument dafür, dass beide zuhause das Sagen haben, Eine geteilte Verantwortung kann extrem entlasten. Beide machen Dinge richtig und beide machen Fehler.

CZ: Ich erlebe es auch als Absicherung, wenn beide sowohl einen Fuss im Beruf und einen Fuss in der Familie haben. Man ist auf Augenhöhe und kann austauschen. Und es ist ja nicht so, dass man ein Modell nicht wechseln dürfte. Teilzeitangestellte leben oft prekär, weil sie nicht voll verdienen. Sie sind dafür flexibler. Übrigens ein Argument, das ein Personalchef einer Grossbank dem ‚Teilzeitmann‘ nannte: In heissen Phasen sind Teilzeitleute oft bereit, ihr Pensum aufzustocken. Umgekehrt würde ich keinen Eltern verbieten, mehr zu arbeiten, wenn die Kinder grösser und teurer werden. In der Praxis ist es für Teilzeiteltern oft einfacher, beruflich ein Scheit nachzulegen, wenn sie immer ein Bein im Beruf hatten. Der Neueinstieg nach einer Familienphase dagegen ist bestimmt schwieriger.

SD: Die Flexibilität der Kinder wird gesteigert, sie erleben den Alltag auf zwei Arten. und haben somit verschiedene Vorbilder und picken sich für ihre eigene Identitätsentwicklung diejenigen Eigenschaften heraus, welche ihnen mehr entsprechen.

Vielen herzlichen Dank für das anregende Gespräch!

Literaturverzeichnis

- Das Buch: Der Teilzeitmann (Wiler Jürg, Zemp Claudio) Flexibel zwischen Beruf und Familie (2014), Zytglogge Verlag, ISBN 978-3-7296-0887-0

Autor

Claudio Zemp, Co-Autor des Buches „der Teilzeitmann“
CLAUDIO ZEMP, * 1975, arbeitet als Journalist für Radio, Zeitungen und Zeitschriften, seit 2005 freischaffend. Aufgewachsen im Kanton Luzern, studierte er Sozialwissenschaften in Lausanne. Seit 2007 lebt er mit Partnerin und Kindern in Zürich.