

Der Teilzeitmann

Soziale Veränderungsinnovation made in Switzerland

2011 ließ eine repräsentative Untersuchung im Kanton St. Gallen aufhorchen. Rund 90 Prozent der befragten Männer gaben an, ihr Arbeitspensum reduzieren zu wollen. Die Realität: Konkret arbeiten in der Schweiz nur 14,7 Prozent aller Männer und 9,2 Prozent der Väter von kleinen Kindern Teilzeit. In Unternehmensleitungen arbeiten 8,6 Prozent der Männer Teilzeit. Bei Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion liegt laut Bundesamt für Statistik der Anteil der teilzeiterwerbstätigen Männer bei 7,1 Prozent.

Rollenbilder und Wertediskussion

Warum ist dem so? Ein Hauptgrund sind traditionelle Rollenbilder und Werte. Frauen entscheiden sich mit der Familiengründung oft für Teilzeit, Männer bleiben in Vollzeit und werden zum Haupternährer der Familie.

Dabei zeigen Studien, dass Teilzeitarbeit betriebswirtschaftlich rentabel ist: Sie weisen eine bemerkenswerte Rendite von acht Prozent aus. Eine andere Untersuchung spricht von einer 17 Prozent höheren Produktivität und von einer 16 Prozent tieferen Fehlzeitenquote von Teilzeitarbeitenden.

Gesellschaftliche Veränderung und salonfähige Teilzeit

Hier setzt die Kampagne *Der Teilzeitmann* an. Sie arbeitet mit positiven Geschichten und zeigt mit Vorbildmännern die positiven Botschaften: Ganze Männer machen eben Teilzeitkarriere. Forderungen- und Vorwurfsfrei.

Seit Beginn berichten wöchentlich nationale und regionale Medien zum Thema. Die Kampagne machte Halt bei siebzig Unternehmen, Verwaltungen, Hochschulen und Verbänden in der Deutschschweiz, tausende von Mitarbeitern konnten direkt und indirekt an-

gesprochen werden. Auf starkes Interesse stoßen die Informations-Website www.teilzeitmann.ch und die Stellenplattform www.teilzeitkarriere.ch. Zudem konnte das Team 22 Partnerschaften aufbauen.

«Die Resonanz bei den Männern, den Unternehmen und den Medien liegt über allen Erwartungen», unterstreicht Markus Theunert, Präsidenten von *männer.ch* und Träger von *Der Teilzeitmann*. Die Zielgröße von 20 Prozent Teilzeitmännern im Jahr 2020 oder plus 25 000 pro Jahr sei realistisch geworden.

Der Impact

355 000 Männer in der Schweiz arbeiten Ende 2013 Teilzeit, das ist ein Plus von 23 000 Personen innerhalb eines Jahres (Ende 2012 waren es noch 332 000 Männer). In den Vorjahren lagen die Steigerungen jeweils bei 2000 bis 6000 neuen Teilzeitmännern pro Jahr.

Der Teilzeitmann wird bis Ende 2014 gefördert vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). Zum Abschluss findet im Herbst eine schweizweite öffentliche Tour statt, um firmenunabhängig interessierte Männer und Frauen ins Gespräch zu bringen. *Der Teilzeitmann* ist die erste Gleichstellungskampagne der Schweiz ausschließlich für Männer. Sie leistet mit der direkten Ansprache der Wirtschaft einen innovativen Beitrag zum Geschlechterdialog und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Kampagne hat einen Stein losgetreten. Teilzeitkarrieren für Männer sind zum öffentlichen Thema geworden. In der Wirtschaft und der Gesellschaft scheint es immer besser akzeptiert zu sein, wenn auch Männer sagen: Wir wollen zwar die volle Leistung erbringen, müssen, können oder wollen das aber nicht mehr zu 100 oder 150 Prozent. Die männliche Teilzeitarbeit wird aber sicherlich noch viele Jahre brauchen, bis sie sich in der Breite etabliert hat.

Jürg Wiler, Leiter DER TEILZEITMANN Schweiz,
juerg@teilzeitmann.ch
Jan Maisenbacher, eh. Projektleiter
International & Afterwork Swisstour

Manns genug

Deutsche Geschäftsfrauen im Ausland

Die Ergebnisse des International Business Reports 2013 (IBR) der Grant Thornton Wirtschaftsprüfungsgesellschaft lassen staunen. Traditionell wertorientierte Länder aus der Asien-Pazifik-Region wie Thailand (36%), Vietnam (33%) und die Philippinen (37%) stehen nämlich weit oben auf der Top 10-Liste der Länder mit den höchsten Frauenquoten in Führungspositionen. Estland und Lettland schneiden mit 40% und 43% noch besser ab. Spitzenreiter mit 51% Frauen in der Führungsebene ist China, dicht gefolgt von Polen mit 48%. Selten von Frauen besetzt sind leitende Stellen in Schweizer Unternehmen (14%) sowie in den Niederlanden (11%). Das Schlusslicht bildet Japan mit 7%.

Die Zahlen machen deutlich, wie wichtig es für Frauen ist, sich vor ihrem Auslandsaufenthalt mit dem Ausmaß der weiblichen Präsenz in den leitenden Ebenen näher auseinanderzusetzen.

Anhand des Maskulinitätsindex können Rückschlüsse zum kulturbedingten Verhalten weiblicher Führungskräfte gezogen werden. Dieser Index ergibt sich aus einer von sechs Dimensionen des Kulturdimensionen-Modells von Kulturwissenschaftler und Sozialpsychologe Geert Hofstede und misst, wie stark in einem Land männliche bzw. weibliche Werte betont werden. Während Wettbewerb, Ehrgeiz oder Macht zu den männlichen Werten gehören, stellen die Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen, Sympathie für freundliche Menschen oder Zufriedenstellung mit der Norm weibliche Werte dar.

Ein direkter Zusammenhang zwischen dem Maskulinitäts-Index und der Akzeptanz weiblicher Führungskräfte ist allerdings nicht eindeutig erkennbar. Zwar ist das in der Führungsebene von Männern dominierte Land Japan mit ei-

nem Wert von 95/100 stark maskulin und die Länder Lettland, Estland und Thailand, in denen häufig Frauen den Chefessel besetzen, mit den Werten 9/100, 30/100 und 34/100 sehr feminin orientiert. Allerdings liegt China, das Land mit der weltweit höchsten Frauenrate in der Führungsebene, genauso wie Polen mit den Werten 66/100 und 64/100 recht weit oben im Maskulinitäts-Ranking. Um-

gekehrt weisen die Niederlande trotz niedriger Frauenquote in den betrachteten Positionen mit einem Wert von 14/100 eine starke Femininität auf.

Traditionen bestimmen den Karriereerfolg

In Ländern wie China und Polen oder in skandinavischen Regionen, in denen Männer eine weibliche Vorgesetzte oder

Verhandlungspartnerin gewohnt sind, ist es für deutsche Frauen einfach, sich den nötigen Respekt über berufliche Leistungen und ein souveränes Auftreten zu verschaffen. Schwieriger wird es in Indien, wo der Frauenanteil unter Berufstätigen allgemein niedrig ist, da die Frauen hauptsächlich ihre Aufgaben als Mutter und Ehefrau wahrnehmen. Auch in Japan ist es nicht einfach als Frau be-

Interessante Videos zum Schwerpunktthema

Madeleine Albright on Women and Leadership

Madeleine Albright, erste weibliche Außenministerin der USA a. D., spricht in diesem Interview über ihre Erfahrungen in verantwortlichen Führungspositionen. Sie fordert Frauen auf, sich gegenseitig stärker zu unterstützen.

<https://www.youtube.com/watch?v=oF-iUTvPRJc>

Sheryl Sandberg: Why we have too few women leaders

In diesem TED-Talk illustriert Sheryl Sandberg unterhaltsam und zugleich auf den Punkt die drei wichtigen Botschaften ihres Buches «Lean in» (Sit on the table, make your partner a real partner, don't leave before you leave) an konkreten Beispielen.

<https://www.youtube.com/watch?v=i8uDutyIda4>

Prof. Dr. Heike Bruch: Führen Frauen anders?

Prof. Dr. Heike Bruch spricht über zeitgemäße Führungsmodelle, veränderte Rollenbilder und Karrieremöglichkeiten, die sich an den Bedürfnissen von MitarbeiterInnen ausrichten. Sie benennt Faktoren, die Unternehmen ändern sollten, um eine diversere Arbeitswelt zu kreieren.

<http://www.youtube.com/watch?v=OGD0cJ9gfdM>

Der Unterschied zwischen Frauen und Männern im Beruf

In diesem Einspieler der Sendung «Hart aber fair»

vom 30.3.2011 werden Fakten zur unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen zusammengefasst.

<https://www.youtube.com/watch?v=tDj7gf6p35g>

The Event: How Racist Are You? with Jane Elliott

Beeindruckende Dokumentation über ein vielfach repliziertes Experiment der britischen Forscherin und Lehrerin Jane Elliott, welchen Effekt die Etablierung von diskriminierenden Machtstrukturen und Verhaltensweisen auf Personen hat. Die Merkmale, die zur Diskriminierung führen, erscheinen zunächst harmlos (blaue Augen). Das macht das Experiment so erschreckend und zeigt, dass jedes x-beliebige Merkmal unter definierten Bedingungen dazu führen kann, dass Diskrimination stattfindet.

<http://www.youtube.com/watch?v=6MYHBrJIFU>

We should all be feminists:

Chimamanda Ngozi Adichie at TEDxEuston

Die vielfach preisgekrönte nigerianische Schriftstellerin spricht über die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern in Afrika und wie wichtig es ist, die festgefahrenen geschlechtsbezogenen Überzeugungen kulturell zu verändern. Ein Feminist ist für sie ein Mann oder eine Frau, die die Folgen der Ungleichbehandlung wahrnehmen und etwas dagegen tun wollen.

http://www.youtube.com/watch?v=hg3umXU_qWc

Cordelia Fine: Delusions of Gender

Cordelia Fine gibt in dieser Rede einen Überblick über die historische Forschung zu Unterschieden der neurobiologischen Gehirnfunktionen von Männern und Frauen. Sie problematisiert, dass diese Forschungsergebnisse sowohl methodisch fraglich, als auch die Schlussfolgerungen aus dieser Forschungsrichtung für die Gleichstellungsdebatte sogar gefährlich sind.

http://fora.tv/2010/10/02/Cordelia_Fine_Delusions_of_Gender

How to avoid gender stereotypes:

Eleanor Tabi Haller-Jordan at TEDxZurich

Eleanor Tabi Haller-Jordan, Top-Managerin der Organisation Catalyst, problematisiert, wie wichtig es für Organisationen ist, tiefsitzende geschlechtsspezifische Stereotype zu verändern, um Veränderungen in Auswahl- und Beförderungsmechanismen zu erlangen.

<http://www.youtube.com/watch?v=9ZFNsJO-aco>

Everyday sexism:

Laura Bates at TEDxCoventGardenWomen

Die Gründerin der Plattform everydaysexism spricht über alltäglichen Sexismus.

<http://www.youtube.com/watch?v=LhjsRjC6B8U>

zusammengestellt von Dr. Brigitte Winkler,
Redakteurin der OrganisationsEntwicklung,
brigitte.winkler@a47-consulting.de

