

Serie aus Studium & Forschung, 5. Teil

Eltern werden ist nicht schwer ...



Verena Berchtold-Ledergerber, Dozentin am Psychologischen Institut der ZHAW.

In diesem **punktum** wird die Projektarbeit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) unter der Leitung von Verena Berchtold-Ledergerber, Dozentin am Psychologischen Institut, fortgesetzt. In einer mehrteiligen Serie publiziert sie mit StudentInnen aus dem Masterstudiengang themenbezogene Beiträge anhand von aktuellen Theorien und Forschungsergebnissen. – Das Thema heute: Die Transition zum Elternsein.

Ohne Transitionen keine Weisheit. Der entwicklungspsychologische Begriff der Transition bezieht sich auf einschneidende Veränderungen in unserem Leben. Diese Veränderungen irritieren uns, sie plagen uns, sie fordern eine Auseinandersetzung mit uns selbst, unserer Entwicklung, ja unserem Menschsein. Eine Transition bezeichnet einen unter anderem psychisch herausfordernden Übergang wie beispielsweise jener von werdenden zu tatsächlichen Eltern mit einer Fülle von unerwarteten und vielleicht auch unerwünschten Aufgaben. Mit der Geburt des ersten Kindes erleben Paare verschiedenste Veränderungen. Diese betreffen nicht nur die Gestaltung der Elternrolle oder die Beziehung als Paar. Auch die Aufteilung der Haus- und Erziehungsarbeit sowie der Erwerbsarbeit muss vielfach neu ausdiskutiert werden. Ob-



Besewski Julia, BSc ZFH in Angewandter Psychologie, Diplom-Betriebswirtin und aktuell Studentin im MSc ZFH in Angewandter Psychologie.

wohl die Diskussionen rund um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen seit Jahren immer wieder Gegenstand öffentlicher Auseinandersetzungen sind, zeigt sich, dass eine gleichberechtigte Aufgaben- und Rollenteilung nach dem Übergang zur Elternschaft selten erreicht wird.

Nachfolgend werden Schwierigkeiten auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Partnerschaft als Eltern aufgezeigt. Dabei werden Forschungsergebnisse und mögliche Lösungsansätze mit Aussagen von drei Fachpersonen aus verschiedenen Blickwinkeln in Zusammenhang gesetzt und diskutiert:

- **Markus Theunert**, Geschäftsleitungsmitglied von Maenner.ch, bringt die Sicht der Väter ein, welche in dieser Diskussion oft wenig zu Wort kommen.
- **Anja Derungs**, Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, erläutert mögliche Lösungsansätze aus Sicht als Fachfrau für Gleichstellung.
- **Yvonne Seitz**, Leiterin der Abteilung Diversity und Family Care bei Axa Winterthur, erweitert den Beitrag durch die Sichtweise der Wirtschaft. Der Versicherungskonzern gilt im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und anderen Verpflichtungen als Vorreiterin in der Schweiz.



Sorgo Maria, BSc ZFH in Angewandter Psychologie, Pflegefachfrau Psychiatrie, aktuell assistenzpsychologische Mitarbeiterin im Kinder- und Jugendpsychiatrischen Bereich und Studentin im MSc ZFH in Angewandter Psychologie.

Abnahme der Zufriedenheit in der Beziehung

In der Transitionsforschung wurde der Übergang zur Elternschaft bereits früh mit grossem Interesse untersucht. Diese sogenannte «normative Transition» durchlebt bis heute der grösste Teil der Erwachsenen. Die werdenden Eltern müssen innert kurzer Zeit eine Vielzahl an Veränderungen bewältigen. Forschungsarbeiten über diese Transition stellen dabei oft die Veränderung der Partnerschaftszufriedenheit ins Zentrum.

Auch wenn die Resultate nicht in allen Bereichen einheitlich sind, so zeigt sich doch, dass die Paarbeziehung während dieses Übergangs gefordert wird. Eine Metastudie¹ zu den entsprechenden Erkenntnissen aus bisherigen Forschungen kommt zum Schluss, dass die Ehezufriedenheit im letzten Trimester der Schwangerschaft bis nach der Geburt absinkt. Den Tiefpunkt erreicht sie einen Monat nach der Geburt und steigt sechs Monate danach langsam wieder an. In einer achtjährigen Längsschnittstudie² wiederum wurden sowohl Paare, welche zum ersten Mal Eltern wurden, als auch kinderlose Paare diesbezüglich untersucht. Die Ergebnisse

¹ Von Lawrence et al. 2010.

² Doss et al. 2009.

Serie aus Studium & Forschung, 5. Teil

zeigten, dass Paare nach der Geburt des ersten Kindes oft einen schnellen und signifikanten Rückgang der Paarzufriedenheit erlebten, während es bei den kinderlosen Paaren tendenziell zu einer langsamen Abnahme in der Zufriedenheit kam. Nach acht Jahren war die Zufriedenheit in beiden untersuchten Gruppen aber etwa auf dem gleichen Niveau.

Heikle Arbeitsteilung nach der Geburt

Obwohl die Gründe für die schnelle Abnahme der Paarzufriedenheit nach der Geburt des ersten Kindes vielfältig und je nach Studie auch unterschiedlich sind, wurde die Arbeitsteilung des Paares meist als wichtiger Prädiktor für die Ehezufriedenheit nach der Geburt identifiziert. Gerade bei den Frauen nimmt die Zufriedenheit in der Paarbeziehung ab, je traditioneller die Verteilung der Hausarbeit nach der Geburt ist³, also hauptsächlich zulasten der Frauen geht.

Mögliche Gründe für die Rückkehr zu einer traditionellen Aufteilung der Familienarbeit sieht *Markus Theunert* unter anderem in der starken Wirkung von Traditionen und Normen: «Rund um die Familiengründung gibt es einen Sog in Richtung traditionelle Aufgabenteilung. Die Zahlen zeigen entsprechend klar: Ohne aktive «Gegenwehr» geht die Schere auf. Die Mütter reduzieren, die Väter steigern ihr Erwerbsspensum – und die Schere schliesst sich bis zur Pensionierung nicht mehr.»

Um dies zu ändern, müssen sich die Männer gemäss *Theunert* aktiv für eine egalitäre Aufgabenverteilung einsetzen: «Sie müssen sich von Anfang an in der Familie den Raum als involvierter Vater aktiv schaffen und selber nehmen. Sie sollten diesen Plan spätestens während der Schwangerschaft mit der Partnerin besprechen und vereinbaren, noch besser aber beim ersten oder zweiten Date. Sie sollten den Arbeitgeber rechtzeitig informieren, um gemeinsam nach lebbareren Lösungen zu suchen – oder notfalls den Job wechseln.»

Mütter werden Expertinnen

Dass die Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit nach der Geburt der Kinder oft in ein starkes Ungleichgewicht gerät, bestätigen auch aktuelle Daten aus verschiedenen europäischen Ländern. Das Bundesamt für Statistik (BFS)⁴ zeigt auf, dass es weiterhin vorwiegend die Frauen sind, welche nach der Geburt des ersten Kindes die bezahlte Arbeit zugunsten der Haus- und Familienarbeit reduzieren. Zu einem ähnlichen Schluss kommt die Organisation für Entwicklung und Zusammenarbeit in Europa (OECD)⁵ über die Situation in Deutschland.

Anja Derungs weist auf ein weiteres Problem hin, welches die ungleiche Rollenverteilung zusätzlich verstärken kann: «In den heutigen Verhältnissen, wo frischgebackene Väter bestenfalls zwei Wochen freinehmen können, läuft es darauf hinaus, dass es die «Mutterschaftsurlauberin» ist, die zur Fachperson in allen Fragen rund ums Kind avanciert. Sie weiss, wie das Baby zu beruhigen ist, welches Schlaflied ihm gefällt und welcher Brei ihm schmeckt. Und der Papa kommt, auch beim besten Willen, kaum mehr aus der Rolle der häuslichen Hilfskraft heraus und konzentriert sich umso mehr aufs Erwerbsleben. So werden zu einer ganz frühen Zeit Weichen gestellt, die herkömmliche Rollenbilder zementieren. Da müssen die Eltern schon sehr stark etwas anderes wollen, damit die Mutter nicht in der 40-Prozent-Teilzeit-Existenz landet, die sie nie wollte.»

Mutter- und Vaterschaftsurlaub angleichen

Gleichzeitig braucht es aber auch äussere Strukturen, welche Eltern unterstützen, diese Vereinbarungen auch umsetzen zu können. Wie die Antworten der Fachpersonen zeigen, ist genügend Elternzeit für beide Elternteile ein wichtiger Faktor für die weitere Aufteilung der Familienarbeit. Gerade in der Schweiz wird dieses Thema aktuell breit diskutiert,

unter anderem wegen der Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie»⁶, welche im Juni 2017 zustande gekommen ist. Hier liegt der gesetzliche Anspruch auf Vaterschaftsurlaub aktuell bei einem Tag, womit die Schweiz im weltweiten Vergleich auf den letzten Plätzen rangiert.

Ähnlich steht es um den Mutterschaftsurlaub: Die europäischen Länder mit ihrer Elternzeitrichtlinie sind weitaus grosszügiger in ihrer Familienpolitik. EU-Mitgliedsstaaten⁷ müssen einen Elternurlaub als individuelles Recht beider Elternteile für eine Dauer von mindestens vier Monaten gewähren, was die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verbessern, die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt begünstigen sowie zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz beitragen soll. Es steht den einzelnen Ländern jedoch frei, weitergehende Regelungen zu treffen. So gewährt Deutschland 14 Monate lang Elternzeit. Die so gewonnene Zeit kann beliebig zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden. In Österreich können Eltern während maximal 24 Monaten Kinderbetreuungsgeld erhalten. In Schweden beträgt die Elternzeit maximal 480 Tage, von denen Mütter und Väter mindestens je 60 Tage beziehen müssen.

Anja Derungs sieht die europäischen Modelle als Vorbild für die Schweiz: «Was es braucht, ist ein anständiger Vaterschaftsurlaub, besser noch: ein zwingend auf beide Partner zu verteilender Elternurlaub, der auch dem Vater erlaubt, mit dem neuen Erdenbürgerchen und seinen Bedürfnissen vertraut zu werden.»

Markus Theunert geht noch weiter: «Die Phase rund um die Geburt ist die sensible Phase. Wenn die Weichen «falsch» gestellt werden, gibt es kaum mehr ein Zurück. Das hat nicht zuletzt mit biologischen Mechanismen zu tun. Während Mütter bei der Geburt automatisch hormonell

3 2013.
5 2017.

6 Volksinitiative, 2016/17.

7 Tages-Anzeiger, 18.05.2015.

Serie aus Studium & Forschung, 5. Teil

auf die Mutterschaft «eingestellt werden», geschieht dies bei Vätern nur, wenn sie effektiv nahen Kontakt zum Bébé haben. Es braucht also eine Aktivierung des biologisch angelegten «Care-Programms» beim Vater. Das Fehlen eines Vaterschaftsurlaubs ist vor diesem Hintergrund mehr als eine politische Unterlassung. Es ist eine aktive Förderung der väterlichen Entfremdung vom häuslichen Bereich. Ein verlängerter Mutterschaftsurlaub ohne Beteiligung des Vaters ist – zumindest in der statistischen Prognose – eine schlechte Idee.»

Beidseitige Wertschätzung der Jobs

Der Anteil erwerbstätiger Mütter in der Schweiz hat im letzten Vierteljahrhundert von 59,6 (1991) auf 78,8 Prozent (2015) zugenommen. Europaweit liegt die Schweiz damit hinter Schweden auf Platz 2. Dabei muss aber beachtet werden, dass die Mutterschaft einen immensen Einfluss auf das Arbeitspensum der Frauen hat. Kinderlose Frauen sind lediglich zu 37,7 Prozent in Teilzeitsjobs tätig, Mütter dagegen zu über 80. Jede siebte Mutter verlässt den Arbeitsmarkt nach der Geburt des ersten Kindes vollständig, ein weiteres Siebtel nach der Geburt des zweiten Kindes. Mit ansteigendem Alter der Kinder steigt das wöchentliche Erwerbsumsatz der Frauen laut BFS⁸ wieder an.

Derungs meint dazu: «Sowohl der Erwerbsarbeit als auch den Bedürfnissen eines Kleinkinds gerecht zu werden, ist für niemanden einfach; es braucht Organisation, ein gutes soziales Netzwerk, Kompromisse, Flexibilität. Wichtig ist die beidseitige Wertschätzung – «Mein Partner bzw. meine Partnerin hat einen wichtigen Job. Ich habe einen wichtigen Job. Das Kind ist unser gemeinsamer Job.» Und es braucht natürlich familienfreundliche ArbeitgeberInnen, denn ohne sie wird die ganze Vereinbarkeit zum Hochseilakt.»

Die Anzahl arbeitender Väter in der Schweiz hat sich im Vergleich in den letzten 25 Jahren kaum verändert und liegt bei 97,4 Prozent. Beachtlich ist

zudem: Bei Schweizer Männern mit Kindern reduziert nur einer von neun Vätern seine Arbeitszeit mit der Geburt des Kindes (11,4 Prozent). Damit liegt die Zahl sogar zwei Prozentpunkte hinter dem kinderlosen Anteil an Teilzeit-Männern (13,4). Theunert gibt zu bedenken: «9 von 10 Männern sagen, sie wollen Teilzeit arbeiten. 1 von 10 tut es. Der Graben zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist also massiv, die Widersprüche offensichtlich. Erklärungen müssen differenziert ansetzen. An der Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit entscheidet sich die Geschlechterfrage. Wer keine Gleichstellung will, ist wirklich gut beraten, einen Vaterschaftsurlaub abzulehnen. Denn der Vaterschaftsurlaub ist der gleichstellungspolitische Game Changer.»

Wir könnten auch anders

Obwohl die Diskussionen um die «richtigen» Massnahmen zu mehr Gleichstellung am Arbeitsplatz in der Schweiz weiterhin kontrovers sind, gibt es immer mehr Unternehmen, welche zeigen, dass es auch anders geht. Ein bekanntes Beispiel dafür ist der Versicherungskonzern Axa Winterthur, der sich schon früh für eine bessere Vereinbarung im Beruf eingesetzt hat. Durch flexiblere Arbeitsmodelle konnte die Anzahl teilzeitarbeitender Männer in den letzten Jahren verdoppelt werden.

Yvonne Seitz von der Axa Winterthur hält vor allem einen Faktor für diese Entwicklung für zentral: «Es ist entscheidend, dass man im Unternehmen Vorbilder hat respektive einen Ice Breaker, der es vormacht. Ein Arbeitsmodell darf nicht geschlechtsspezifisch sein oder nur für jüngere oder ältere Mitarbeitende gelten. Wir fördern flexible Arbeitsmodelle im Gesamten, nicht nur Teilzeit. Es gibt verschiedene Lebensformen, verschiedene Jobs und verschiedene Bedürfnisse. Es geht also immer darum, Kompromisse zu finden zwischen betrieblichen Anforderungen und den individuellen Wünschen.»

Wichtig sei auch, dass gerade bei den Männern Befürchtungen bezüglich der weiteren Karriere ernstgenom-

men würden. «Dazu machen wir beispielsweise interne Kampagnen, in denen wir Rollenmodelle aufzeigen, Teilzeitworkshops für das Senior Management durchführen oder Foren für frischgebackene Väter organisieren. In diesen kann der Spagat zwischen Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Kollegen und externen Coaches besprochen werden. Das Ganze ist ein Prozess, bei dem man vor allem den Männern zeigen muss: Deine Karriere ist nicht vorbei, nur weil du das Pensum reduzierst oder einen Teil der Arbeit zeitlich und/oder örtlich flexibel gestaltest. Wir zeigen Beispiele aus unserem Unternehmen, in denen Mitarbeitende mit reduzierten Pensen in das Senior Management aufgestiegen sind aber auch Frauen und Männer, die Homeoffice machen, agil oder im Jobsharing arbeiten. Solche authentischen Vorbilder braucht es.»

Flexible Arbeitsmodelle haben auch Vorteile für das Unternehmen selbst. So kann es sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren, die Mitarbeiterzufriedenheit steigern und durch die freigewordenen Stellenprozente weitere Mitarbeitende mit neuen Kompetenzen engagieren.

Ökonomische Folgen

Das bestehende Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt hat weit reichende Folgen. Die Schweiz liegt bezüglich Gleichstellungsfragen auf Platz 11 und musste ihren Platz unter den Top Ten der Welt an Nicaragua abgeben⁹. Berücksichtigt werden dabei die Gesundheit, die Bildungschancen, das politische Mitwirken und die wirtschaftlichen Möglichkeiten von Männern und Frauen. Wird nur der ökonomische Aspekt der Gleichstellung betrachtet, ist die Schweiz im Vergleich zum Vorjahr um 13 Plätze gefallen und befindet sich nun im weltweiten Vergleich auf Platz 30. Eine wichtige Rolle spielt dabei der bereits erwähnte hohe Anteil von weiblichen Arbeitnehmerinnen in Teilzeitanstellungen.

8 BFS, 2016.

9 The Global Gender Gap Report des World Economic Forum 2016.