

VII. FÜR EINE NEUE KULTUR DES TEILENS - WEGE ZUR VEREINBARKEIT

1. Beruf und Familie läßt sich vereinbaren

Männer können Beruf und Familie nahezu problemlos vereinbaren (also vollbeschäftigt sein und eine Familie mit Kindern haben), manchmal läßt das Ergebnis zu wünschen übrig, aber immerhin - es geht. Um die üblichen Berufsbiographien und Karrieremuster von Männern zu ermöglichen, bedarf es aber einer zusätzlichen Person, meist einer Frau, die sich der Haus- und Familienarbeit widmet. Frauen können mit dieser Unterstützung nicht rechnen, daraus ergibt sich fast logisch, daß sie daher "Beruf und Familie" nicht so problemlos vereinbaren können wie Männer. Während Männer von der reproduktiven Arbeit entlastet werden, erfüllen berufstätige Frauen oft das Arbeitspensum von mindestens zweieinhalb Personen: in der Erwerbsarbeit, auf dem Arbeitsplatz Familie und beim Aufwand zur Unterstützung des Mannes, der darüberhinaus noch von ihr erwartet wird. Viele Frauen unterbrechen daher ihren Beruf oder arbeiten in Teilzeit, für Männer kommt das in den meisten Fällen nicht in Frage. Vielen Männern, das ist auch ein Ergebnis unserer Untersuchung, ist zwar wenigstens bewußt, daß bei der derzeitigen Arbeitsteilung die Familie zu kurz kommt, nur wenige belastet das, die meisten nehmen es so hin wie es ist. Belastend wird es vor allem dann, wenn die Partnerin sich nicht mehr widerspruchslos mit der ihr zugedachten Rolle abfindet, aber keine dritte Person kompensierend einspringen kann. Dann kommt die traditionale Balance geschlechtlicher Arbeitsteilung ins Wanken.

Fazit: "Vereinbarkeit" ist zwar kein Männerproblem aber ein weitgehend durch Männer, oder besser das Patriarchat, konstituiertes Problem. Die Folge ist, daß Frauen tatsächlich größere Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, daher wird es zum Frauenproblem umdefiniert. Eine neue Kultur des Teilens setzt voraus, daß Interessenkonflikte zwischen Männern und Frauen als Verteilungskonflikt begriffen werden, die nur beseitigt werden können, wenn Männer Privilegien abgeben. Da wir uns nicht auf die rasche Lernfähigkeit von Männern und Systemen verlassen können, müssen

Zwischenschritte gesetzt werden, auf einen Ausgleich des bestehenden Ungleichgewichtes abzielen. Das können gesetzliche "Anreize" zur Frauenförderung ebenso sein wie die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, arbeitsorganisatorische Veränderungen wie innovative Arbeitsplätze, Sensibilisierungskampagnen wie Beratungsangebote, finanzielle Substitutionsleistungen wie soziale Grundsicherung u.v.m.

2. Ist der Begriff "Vereinbarkeit" möglicherweise sexistisch?

Aus der Zuweisung des Problems "Vereinbarkeit" an Frauen heraus hat sich ein fataler Mechanismus entwickelt: die automatische gedankliche Verbindung von "Vereinbarkeit" mit "Frau". Selbst die Wissenschaft beschäftigt das Thema Vereinbarkeit und Männer kaum bis gar nicht. Vereinbarkeitsleistungen, bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit, „familienfreundliche“ Maßnahmen (die oft fälschlicherweise unter "Frauenförderung" firmieren), richten sich fast ausschließlich an Frauen. Betriebe, die "frauenfreundlich" sind, werden dafür ausgezeichnet, daß sie Frauen ermöglichen, Mehrfachbelastungen einzugehen, ohne daß sich an der Rolle der Männer etwas ändert, beziehungsweise die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung angetastet wird. Vereinbarkeit ist also ein gedanklicher und faktischer Entwurf unter Ausschluß der Männer. Der Grundhaltung, daß Vereinbarkeit qua Geschlecht definiert ist und dem Faktum, daß diese Grundhaltung Frauen benachteiligt, ist Sexismus zumindest inhärent.

Fazit: Um ganz sicher zu gehen (und weil wir um die dispositive Kraft von Begriffen wissen), soll daher der Begriff "Vereinbarkeit" im Konnex von "Beruf und Familie" durch die etwas unscharfe aber alltagsprachlich praktikable Bezeichnung "Umverteilung von Berufs- und Familienarbeit" ersetzt werden. Mit Familienarbeit meinen wir die "materielle" Arbeit im Haushalt und bei der Betreuung und Erziehung von Kindern (Putzen, Waschen, Kochen, Hausaufgaben betreuen, zur Schule bringen u.v.m.) ebenso wie die emotionale Arbeit in der Familie (Zuhören, Schlichten, Beraten, Unterstützen, Trösten, Mitentscheiden u.v.m.).

3. Rückbindung der Arbeit auf Lebensbedürfnisse

Der Arbeitsbegriff hat einen sogenannten "male-bias", das heißt, eine einseitige patriarchale Verzerrung, aus der eine Reihe von Konsequenzen hinsichtlich der gesellschaftlichen Arbeitsteilung resultieren¹³⁹. Diese Verzerrung besteht einmal in der unterschiedlichen Wertigkeit, die Erwerbs- und Familienarbeit zugeschrieben wird, und darin, daß sich Erwerbsarbeit an spezifisch männlichen Lebensmustern, Werthaltungen und Verhaltensweisen orientiert. Besonders deutlich wird das in der Ausrichtung sozialer Sicherungssysteme an kontinuierlicher Vollbeschäftigung vom Abschluß der Ausbildung bis zur Pension. Die männliche Abwertung der Hausarbeit geht Hand in Hand mit der mangelnden Kritik gegenüber Erwerbsarbeit, was sich u.a. in einer starken "Mehrarbeitsneigung" von Männern ausdrückt. Auch in unserer Studie bestätigte sich der allgemeine Befund, daß Männer nicht nur mit einer 40-Stunden-Woche im großen und ganzen einverstanden sind, sondern darüberhinaus auch noch in hohem Ausmaß Überstunden leisten. Auf eine mögliche Arbeitszeitreduktion angesprochen, stehen, wenn überhaupt, nur diese Überstunden zur Disposition. Überstunden sind auf zweierlei Ebenen verteilungswirksam: in bezug auf Arbeitsplätze und weil aus Überstunden im Betrieb automatisch Unterstunden in der Reproduktionsarbeit folgen. Ein Befund feministischer Wissenschaft zum Leitbild der Erwerbsarbeit betrifft daher das Faktum, daß Arbeit lebensfremd (geworden) ist, weil sie sich "nicht in das Leben einfügt, sondern sich als Arbeitswelt gegen die Lebenswelt ver selbstständigt und diese kolonialisiert". Die „Entkolonialisierung der Lebenswelt (Habermas)“ könne aber nur „durch die Re-Integration von Arbeit und Leben in neuen Formen gesellschaftlicher und individueller Lebenspraxis“ betrieben werden.¹⁴⁰

Fazit: In einer neuen Kultur des Teilens muß Erwerbstätigkeit so organisiert werden, daß vor allem Männer sich ihrer Verantwortung für das Heranwachsen der Kinder, für die eigene Reproduktion und Regeneration nicht so leicht entziehen und weiter den Frauen überantworten können. Dabei ist natürlich

¹³⁹ Kurz-Schärf 1995:27

¹⁴⁰ ebd. 30

zu bedenken, daß selbst bei optimaler Organisation der Erwerbstätigkeit man nicht darum herum kommen wird, Teile der Familienarbeit zu professionalisieren (z.B. Kinderbetreuung). Leitbild bei der Umorganisation von Erwerbsarbeit müssen Lebensmuster sein, die nicht nur auf Erwerbsarbeit zentriert sind. Das bedeutet das Abgehen von der Kontinuität männlicher hin zur Diskontinuität weiblicher Erwerbsverläufe als Maßstab für Arbeits- und Sozialpolitik. Die Konsequenz daraus wäre, daß Sicherungssysteme auf eine soziale Absicherung individueller Entscheidungen erweitert werden, statt wie bisher nur auf reine "Risiko-Vorsorge" angelegt zu sein. Auf der symbolischen Ebene könnte sich das darin ausdrücken, daß die Arbeitslosenversicherung in ein "Institut zur Absicherung sozialer Chancen und Risiken" umgebaut würde¹⁴¹. In einigen Ländern (z.B. Dänemark) sind entsprechende Modelle bereits erprobt worden. Sie basieren im Prinzip darauf, daß Menschen das Recht eingeräumt wird, auf eigenen Wunsch ihre Erwerbstätigkeit (ohne oder bei geringem finanziellen Verlust) zeitweise zu unterbrechen oder zu reduzieren, und zeitweilig andere Prioritäten als Beruf und Karriere zu setzen.

4. Eine Zeitpolitik aus der Perspektive der Frauen

Frauen haben bestimmte Vorstellungen darüber, wie ihre besondere Lebenssituation verändert werden soll, und konzentrieren sie auf die Arbeitszeit. Eine reduzierte Arbeitszeit könnte sie von der durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verursachten Mehrarbeit entlasten. Arbeitszeit wird von Frauen als "Chiffre" benutzt, die die Richtung andeutet, in welche Veränderungsprozesse zu laufen hätten.¹⁴² Männer haben diese Vorstellungen zum Teil auch, ziehen jedoch - im Gegensatz zu den Frauen - kaum Konsequenzen daraus. Während viele Frauen auf Teilzeitstellen ausweichen (müssen), ist die Bereitschaft von Männern, ihre Arbeit zu reduzieren, äußerst gering. Teilzeit ist kein Männer-Thema. Vielleicht haben aber Männer die Chiffre einfach anders gedeutet: nicht als zwingendes Votum für Teilzeitarbeit, sondern für generell kürzere Arbeitszeiten, die auch Männer in die Lage versetzen würden, sich angemessen um ihre Kinder und den Haushalt zu kümmern. Arbeitszeitverkürzung und Teilzeitarbeit sind zwei Musterfälle für eine neue

¹⁴¹ ebd. 31

¹⁴² Morgenroth 1996:23

Kultur des Teilens, die besonders gut verdeutlichen, daß diese das Abgeben von Macht und Privilegien einer Seite zugunsten einer anderen bedeutet, wodurch aber im Regelfall beide profitieren. Da gerade Arbeitszeitdebatten mit einer sehr heftigen Verzichtsrhetorik geführt werden, geht dabei das Moment des Gewinns, etwa an disponibler Zeit, fast völlig unter. "Zeit" wird daher weiterhin mit der Gewichtung auf die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung und die auf Arbeit zentrierte Arbeitsgesellschaft diskutiert. Männer überhören das Votum für kürzere Arbeitszeiten daher gerne.¹⁴³

Fazit: Die zeitliche Struktur der Erwerbsarbeit ist in die Einheitsnorm männlicher Lebensmuster gepreßt und unterliegt der Vorstellung, daß es ein Leben jenseits der Erwerbsarbeit nicht gibt. Das führt zu Selbstblockaden, die sich in den Arbeitszeit- und Teilzeitdebatten deutlich ausdrückt. Um Anachronismen zu überwinden, muß sich Arbeitszeitpolitik künftig stärker an weiblichen Vorbildern orientieren, ohne dabei in den Irrtum zu verfallen, daß damit weibliche Sonderinteressen vertreten werden. Damit ist vor allem gewerkschaftliche Frauenarbeit angesprochen, die "eingebunden in die strategische Priorität männlicher Interessen"¹⁴⁴ Gefahr läuft, die patriarchalischen Verhältnisse, die sie zu überwinden trachtet, zu reproduzieren. Zur Umverteilung von Arbeitszeit wären kollektive Reglements zu treffen, die der Vielfalt des Lebens entsprechen und gleichzeitig die nötigen Absicherungen beinhalten. Die Beharrung auf unhaltbaren Leitbildern bringt Gewerkschaften weiterhin in die strategische Defensive gegenüber arbeitszeitpolitischen Konzepten der Arbeitgeber.¹⁴⁵

5. Ganze Männer auf halbe Stellen

Die männliche Arbeitszentrierung bis hin zum Unentbehrlichkeitswahn findet sich vor allem in Führungspositionen. In Führungspositionen können sich Männer als Geschlecht besonders wichtig nehmen: weil ihr Status durch Frauen, die für sie oder unter ihrer Leitung arbeiten, aufgewertet wird; weil sie die für leitende Angestellte üblichen Vergünstigungen bekommen; weil

¹⁴³ vgl. dazu Kurz-Schärf 1995

¹⁴⁴ ebd. 70

¹⁴⁵ vgl. ebd. 67

sie aufgrund dessen, daß sie in einer Organisation Macht haben, auch außerhalb Einfluß und Durchsetzungsmöglichkeiten besitzen - um nur einiges zu nennen.¹⁴⁶ Eine Folge davon ist, daß Teilzeit oder Elternkarenz für inkompatibel mit Führungspositionen gelten. Die Sorge um die eigene Macht, auch in Konkurrenz zu anderen Männern, der mit dem Teilen assoziierte Abstieg, wird im Bereich der Führungspositionen besonders deutlich.

Statt eines Fazits: Ein Vorschlag (entwickelt von Peter Grottian). Jede fünfte Führungsposition soll in Teilzeit ausgeschrieben werden. "Wir müssen bei der Struktur von Arbeit und Organisationen darüber nachdenken und vorführen, daß das Bekleiden von wichtigen Positionen, egal ob von Frauen oder Männern, vereinbar ist mit der Tatsache, daß es auch einen Haushalt, Kinder und noch anderes gibt. Jede fünfte Führungsposition sollte deshalb in Teilzeit ausgeschrieben werden. damit kommen die Männer in eine unglaubliche Bredouille. Sie können aufsteigen, müssen aber gleichzeitig Einkommen umverteilen, anders leben und gleichzeitig ist jenseits aller Quotendiskussion ein Korridor geschaffen, daß mehr Frauen in wichtige Positionen kommen. Mit einem solchen Machtteilungsmodell ist natürlich eine positive Männervision verbunden: eine anders gelebte Balance zwischen Erwerbs-, Haus-, Erziehungs- und sozialkultureller Arbeit."¹⁴⁷

6. Modellprojekte in Betrieben

Unternehmen vollziehen, so auch unsere Ergebnisse, einen Schulterschluß mit den männlichen Beschäftigten insofern, als sie sich über den Wert der als typisch weiblich ausgewiesenen Arbeiten miteinander einig sind. Initiativen seitens Unternehmen hinsichtlich einer Arbeitsorganisation, die auch erwerbstätigen Männern die Übernahme der Familienarbeit erleichtert, sind daher im wesentlichen nicht zu erwarten. Die meisten der in unserer Studie erhobenen sogenannten "familienfreundlichen" Angebote der Betriebe richten sich implizit und tw. sogar explizit an Frauen. Die "Wechselfälle" des Lebens, das erwarten Betriebe, haben störungsfrei für die Arbeit abzulaufen; dafür sind sie zu kleinen Konzessionen bereit: Gleitzeiten, flexible Verein-

¹⁴⁶ Cockburn 1993:25

¹⁴⁷ Grottian 1994:158

barungen unter der Hand, um den Preis der sonst nahezu unbegrenzten Verfügbarkeit für den Betrieb. Aufgefunden haben wir aber auch einzelne Modelle anderer Arbeitsorganisation, die sowohl den Ansprüchen der Arbeit als auch des Lebens einigermaßen gerecht werden.

Fazit: Auf der betrieblichen Ebene sind die Blockaden gegenüber einer geschlechtshierarchischen Entflechtung der Arbeitsverhältnisse besonders stark. Es finden sich aber (auch in der wissenschaftlichen Literatur¹⁴⁸) positive Beispiele dafür, daß Firmen im Sinne einer veränderten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung agieren. Diese erfolgreichen Modelle betrieblicher Arbeitsorganisation wären zu duplizieren. In einzelnen Betrieben (oder Abteilungen) besteht prinzipiell Bereitschaft zu solchen "Experimenten". Voraussetzung für deren Gelingen ist eine professionelle Vorbereitung unter Einbeziehung aller betroffenen Gruppen und die unterstützende Begleitung während der Anfangsphase.

7. Der Staat als Motor für Umverteilung - oder: Schwedische Verhältnisse auch in Österreich

Der Wert von Demokratien mißt sich auch daran, wie und in welchem Ausmaß sie den Interessenausgleich für benachteiligte Gruppen handhaben. Dort, wo Benachteiligungen kurzfristig nicht aufgehoben werden können, ist es in demokratisch verfaßter Wohlfahrtsstaaten üblich, daß der Staat Kompensationen anbietet. Oft ist es so, daß diese Kompensation nicht dafür ausreicht, Benachteiligungen tatsächlich aufzuheben, ein prominentes Beispiel dafür ist die Elternkarenz. Männer nehmen diese, das bestätigen neben unserer Studie auch zahlreiche andere Untersuchungen, zu einem Großteil deshalb nicht in Anspruch, weil durch die geringeren Einkommen der Partnerinnen das Familieneinkommen mehr belastet wäre, wenn die Männer in Karenz gehen. Da ein Ausgleich von Frauen- und Männereinkommen in nächster Zukunft - trotz des langjährigen Bekenntnisses zu gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit - nicht erwartet werden kann, wird sich daran nichts ändern, wenn der Staat nicht kompensierend einspringt. Daß das für eine Kultur des Teilens durchaus wirksam ist, belegt das Faktum, daß in Schwe-

¹⁴⁸ z.B. Cockburn 1993, siehe auch Kap. VI

den, wo Familieneinkommen bei Karenz hoch substituiert werden, fast die Hälfte der Väter die Karenz mit ihrer Partnerin teilt, wenn auch oft nur über einen kurzen Zeitraum. In Österreich ist das Potential an Karenzvätern ähnlich hoch, vorausgesetzt die Einkommenseinbußen halten sich in Grenzen.

Fazit: Um Umverteilung zwischen Berufs- und Familienarbeit voranzutreiben, muß sich der Staat wieder stärker auf seine kompensierende Rolle besinnen. Die Entwicklungen der letzten Jahre waren bedauerlicherweise gegenläufig.

8. Die gestaltende Kraft von Symbolen

Politik bedarf auch der Symbole, die auf einen Zusammenhang verweisen, der noch nicht gegenwärtig bzw. bewußt ist, in den Symbolen aber sichtbar wird. Symbole bewegen, positiv gesehen, zur Identifikation, zur Projektion, umgekehrt natürlich auch zur Distanz.¹⁴⁹ Um für eine neuen Kultur des Teilens zu sensibilisieren sind Symbole von hoher Bedeutung. Angesprochen wurde weiter oben schon die Zeichensetzung auf der semantischen Ebene - z.B. Umverteilung statt Vereinbarkeit, und auf der konkreten - z.B. Teilzeitquoten für Führungskräfte. Hohe symbolische Kraft haben auch öffentliche Kampagnen, die den Blick in eine ungewohnte, aber richtige, Richtung lenken, wie die Kampagne der Frauenministerin "Ganze Männer machen halbe/halbe", die in knapper und verständlicher Form den Kern des Problems und der Lösung vor Augen führt. "Ganze Männer auf halbe Stellen", wäre eine weitere eindeutige Botschaft. Die Möglichkeiten für wirksame symbolische Aktionen sind breit: Von Modellseminaren in Betrieben und Managementschulungen; Projekten in Schulen, wo (männliche) Schüler Unterrichtsmaterial für eine neue Kultur des Teilens entwickeln ("Umverteilungskoffer für Männer"), über die Prämierung von „väterfreundlichen“ Betrieben, bis hin zur öffentlichen Veranstaltung von Karenzvätern zur Elternkarenz.

¹⁴⁹ vgl. Meyer 1992

Fazit: Um dem Denken in die richtige Richtung auf die Sprünge zu helfen, ist auch die Arbeit mit Symbolen wichtig. Kreatives Potential dafür ist vorhanden und braucht nur abgerufen werden.

9. Prognosen für eine neue Kultur des Teilens

Gelegentlich taucht in der Wissenschaft und in den Medien die Vision auf, es gäbe den "neuen Mann". Dieser zeichne sich dadurch aus, daß er nicht mehr daran glaubt, seine Identität und Selbstverwirklichung einzig und allein im Beruf zu finden, sondern auch den Wert der Familienarbeit anzuerkennen bereit ist. Unabhängig davon, wieviele "neue Männer" es tatsächlich gibt (es wird ohnedies nur von geringen Prozentsätzen ausgegangen), zeigt die auf sie gerichtete Aufmerksamkeit eines: tendenziell wird erkannt, wo das Problem der Verteilung bzw. seiner Lösung zu suchen ist. Einigen Männern wird auch tatsächlich bewußt sein, daß "die systematische Vorherrschaft des Männlichen nicht nur die Frauen unterdrückt, sondern auch die Männer deformiert"¹⁵⁰ und sie sich um die Veränderung der Geschlechterverhältnisse bemühen müssen. Aber selbst männliche Männerforscher sind hinsichtlich ihrer Geschlechtsgenossen nicht wirklich zuversichtlich. Sie gehen eher davon aus, daß sich die Verteilungskämpfe verschärfen, oder Männer sich weiterhin mit ein bißchen mehr an Bereitwilligkeit - oft nur der verbalen - zur häuslichen Arbeitsteilung durchmogeln werden, statt ernsthaft an einer Geschlechterdemokratie zu arbeiten.

Fazit: Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos, oder wie es Halina Bendkowski einmal persiflierend bezeichnete: „Von Phall zu Fall muß es einen Fortschritt geben“.¹⁵¹ Strategisch sinnvoll ist es, praxisbezogene Bündnisse mit unterstützungswilligen Männern einzugehen, die dazu bereit sind, Macht zu verlieren, damit Frauen sie gewinnen können.¹⁵²

¹⁵⁰ Cockburn 1993:15

¹⁵¹ Bendkowski 1987:169

¹⁵² In dieses Kapitel wurden Vorschläge, die beim ExpertInnenworkshop erarbeitet wurden, einbezogen