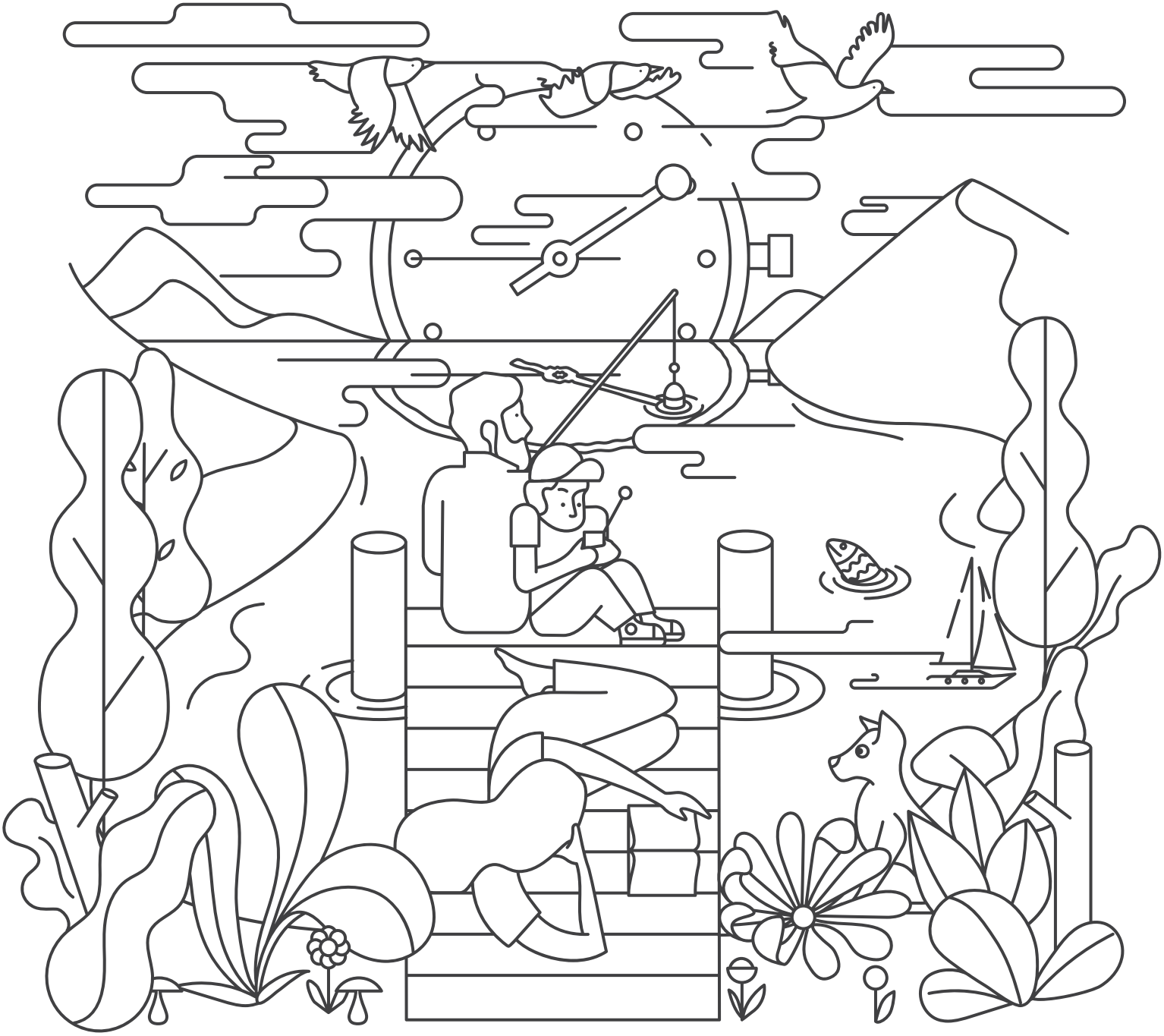
Prof. Dr. Kh. A. Geißler
Matthias Jena
Sophie Krug von Nidda
Helma Sick
Prof. Dr. Johano Strasser
Vanessa Wintermantel

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

BAYERNFORUM

GUTE GESELLSCHAFT BRAUCHT ZEIT

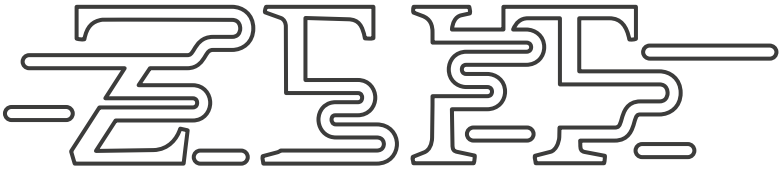
Zeitpolitik für Bayern



Prof. Dr. Karlheinz A. Geißler, Matthias Jena, Sophie Krug von Nidda,
Helma Sick, Prof. Dr. Johano Strasser, Vanessa Wintermantel

Gute Gesellschaft

braucht



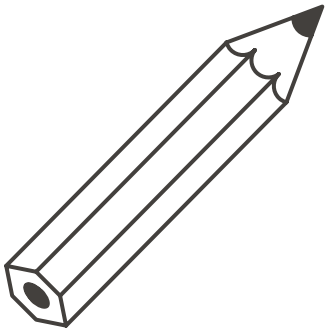
Zeitpolitik für Bayern

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

BAYERNFORUM

Der Essayband wird vom BayernForum der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autor_innen in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

ENTSCHLEUNIGUNG ZUM AUSMALEN



Der vorliegende Band vereint nicht nur einige spannende Artikel und Interviews, sondern ist auch als Malbuch konzipiert. Wer also in Ruhe das Gelesene reflektieren und dem ein oder anderen Gedanken nachhängen möchte, der greife zum Buntstift und gönne sich eine kleine Auszeit. Viel Freude dabei!

Über Fotos von ausgemalten Exemplaren freuen wir uns!

via Mail bayernforum@fes.de
facebook www.facebook.com/BayernForumFES
twitter BayernForumFES

Vorwort 4

I Zeitwohlstand statt Zeitnot 7

II Arbeitszeit, Freizeit, Lebenszeit 13

III Interview mit Matthias Jena:
Wir brauchen eine neue
Arbeitszeitdebatte 23

IV Geschlechtergerechtigkeit
– Alles eine Frage der Zeit ? 31

V Interview mit Helma Sick:
Warum ein Mann keine Altersvorsorge ist
und Frauen mehr denn je
ihre Chancen nutzen sollten 39

Impressum 49

VORWORT

GUTE GESELLSCHAFT BRAUCHT ZEIT

ZEITPOLITIK FÜR BAYERN

Wer kennt das nicht: Zeitnot, Stress und Beschleunigung bestimmen den Alltag. Dieses Verständnis von und Verhältnis zu Zeit hat Auswirkungen auf unsere individuelle Lebenssituation, aber auch auf unser gesellschaftliches Zusammenleben. Denn keine Zeit zu haben, bedeutet neben allen persönlichen Einschränkungen, auch keine Zeit für Andere und gesellschaftliche Teilhabe zu haben. Für mehr Zeitwohlstand zu sorgen ist demnach, neben einem individuellen Anliegen, eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Woher aber rührt der Zeitnotstand? Die Ursachen sind vielfältig und meist multikausal, wie dieses Beispiel verdeutlicht: Das Verhältnis von bezahltem Arbeiten, unbezahltem Arbeiten (Care-Arbeit etc.) und privaten Leben ist sowohl im Alltag als auch im Lebensverlauf durcheinander geraten. Die einen, häufig die Männer, arbeiten viel und bedauern die wenige Zeit, die für die Familie bleibt. Die anderen, oft die Frauen, würden gerne mehr arbeiten, übernehmen aber immer noch oft den Hauptteil an Haus- und Familienarbeiten. Karriere, Kind, Konsum – am besten soll alles gleichzeitig gemeistert werden. Das führt häufig in althergebrachte Geschlechtermuster und dazu, dass wir bestimmten Lebensabschnitten den Titel „Rushhour des Lebens“ geben (müssen).

Hier setzt Zeitpolitik an. Sie versucht diese Zeitkonflikte nach Gerechtigkeitsmaßstäben zu lösen und mehr Zeitwohlstand und Zeitsouveränität zu ermöglichen. Es geht darum, dass Frauen wie Männer zum richtigen Zeitpunkt, nämlich dann, wenn es ihren eigenen Bedürfnissen und Fähigkeiten, aber auch den Anforderungen aus ihrer Lebenswelt entspricht, freier über ihre Zeit bestimmen können. Dazu bedarf es eines Blickes auf die großen gesellschaftlichen Entwicklungen (Digitalisierung, Flexibilisierung etc.) und die vernetzte Betrachtung verschiedener Politikfelder.

Konkrete Ansatzpunkte lassen sich im Bereich der Arbeitszeitordnung, familienpolitischer Maßnahmen und sozialer Sicherungssysteme

finden. Die unterschiedlichen Politikfelder unter dem Dach der Zeitpolitik gemeinsam zu betrachten und zu diskutieren, bietet dabei die Chance ihre wechselseitige Wirkung und Einflussnahme zu berücksichtigen. Ziel ist eine möglichst weitgehende Selbstbestimmung in der Lebensführung sowie Wahlfreiheit der persönlichen Zeitgestaltung zu ermöglichen.

Mit der Projektlinie „Gute Gesellschaft braucht Zeit. Zeitpolitik für Bayern“ will das BayernForum der Friedrich-Ebert-Stiftung einen Beitrag zur Diskussion um zeitpolitische Fragestellungen in Bayern und darüber hinaus leisten. Sie soll dazu beitragen, eine moderne Zeitpolitik als breite gesellschaftliche Querschnittsaufgabe im öffentlichen und politischen Diskurs zu etablieren. Unter dem Aspekt der Zeitgerechtigkeit liegt uns besonders daran, die Auswirkungen auf benachteiligte Gruppen in den Blick zu nehmen. Besondere diskussionswürdig erscheint uns daher Zeit als Faktor für Geschlechtergerechtigkeit, Selbstbestimmung und Teilhabe an der Gesellschaft zu thematisieren.

Wer hat Zeit für was?
Wofür können wir uns Zeit nehmen?
Für was bleibt keine Zeit?

Die Beschäftigung mit Zeitpolitik ist komplex und kompliziert. Wir nähern uns dem Thema daher auf vielfältige Weise und unter Einbezug verschiedener Medien: Herzstück der Projektlinie ist der vorliegende Essayband, der neben einigen wissenschaftlichen Artikeln auch zwei Interviews versammelt. Um der Beschleunigung und Zeitnot auch aktiv etwas entgegenzusetzen, beinhaltet der Band auch eine Übung in Entschleunigung: Beim Ausmalen der Grafiken kann über das Gelesene sinniert und in Ruhe reflektiert werden.

Mein großer Dank gilt den Autor_innen und Interviewpartner_innen, die in dieser Publikation zu Wort kommen und durch ihre verschiedenen Hintergründe unterschiedliche Perspektiven auf zeitpolitische Fragestellungen eröffnen:

Mit Karlheinz Geißler führt ein renommierter Zeitforscher in die Thematik und Überlegungen von Zeitpolitik ein und eröffnet dabei den Blick auf die großen Konfliktlinien, die sich dahinter verbergen. Im zweiten Beitrag widmet sich Johano Strasser den offenbaren Zeitkonflikten und ihren Ursachen, vor allem das Verhältnis von Arbeit und Leben wird analysiert. Im dritten Aufsatz führen Vanessa Wintermantel und Sophie Krug von Nidda die Ergebnisse einer Vorgängerstudie des BayernForums („Lebensentwürfe junger Frauen und Männer in Bayern“, 2016) unter ihren zeitpolitischen Implikationen zusammen und geben damit einen ganz aktuellen Einblick in die Lebenswirklichkeit und Wünsche der jungen Bayerinnen und Bayern.

Zwei Interviews mit dem bayerischen DGB-Vorsitzenden, Matthias Jena, und Helma Sick, Betriebswirtschaftlerin, Finanzberaterin und Autorin, bieten besonders praxisnahe Einblicke, die den Blick für politische und gewerkschaftliche Handlungsoptionen schärfen.

Herzlichen Dank, dass Sie alle mit Ihrer Erfahrung und Ihrem Fachwissen an der Realisierung dieses Bandes mitgewirkt haben. Es war eine Freude und Bereicherung, mit Ihnen allen zu arbeiten!

Danken möchte ich auch Vera Cornette, die fachkundig und mit großem Engagement die Interviews geführt und zu Papier gebracht hat. Ihr ist auch die Realisierung von drei Video-Reportagen zu verdanken, die den Essayband flankieren. Die Filme und alle Hinweise zu Veranstaltungen rund um das Thema finden Sie unter www.bayernforum.de und www.facebook.com/BayernForumFES.

Meiner Kollegin Alina Fuchs, die das Projekt angestoßen hat, möchte ich ebenfalls herzlich danken.

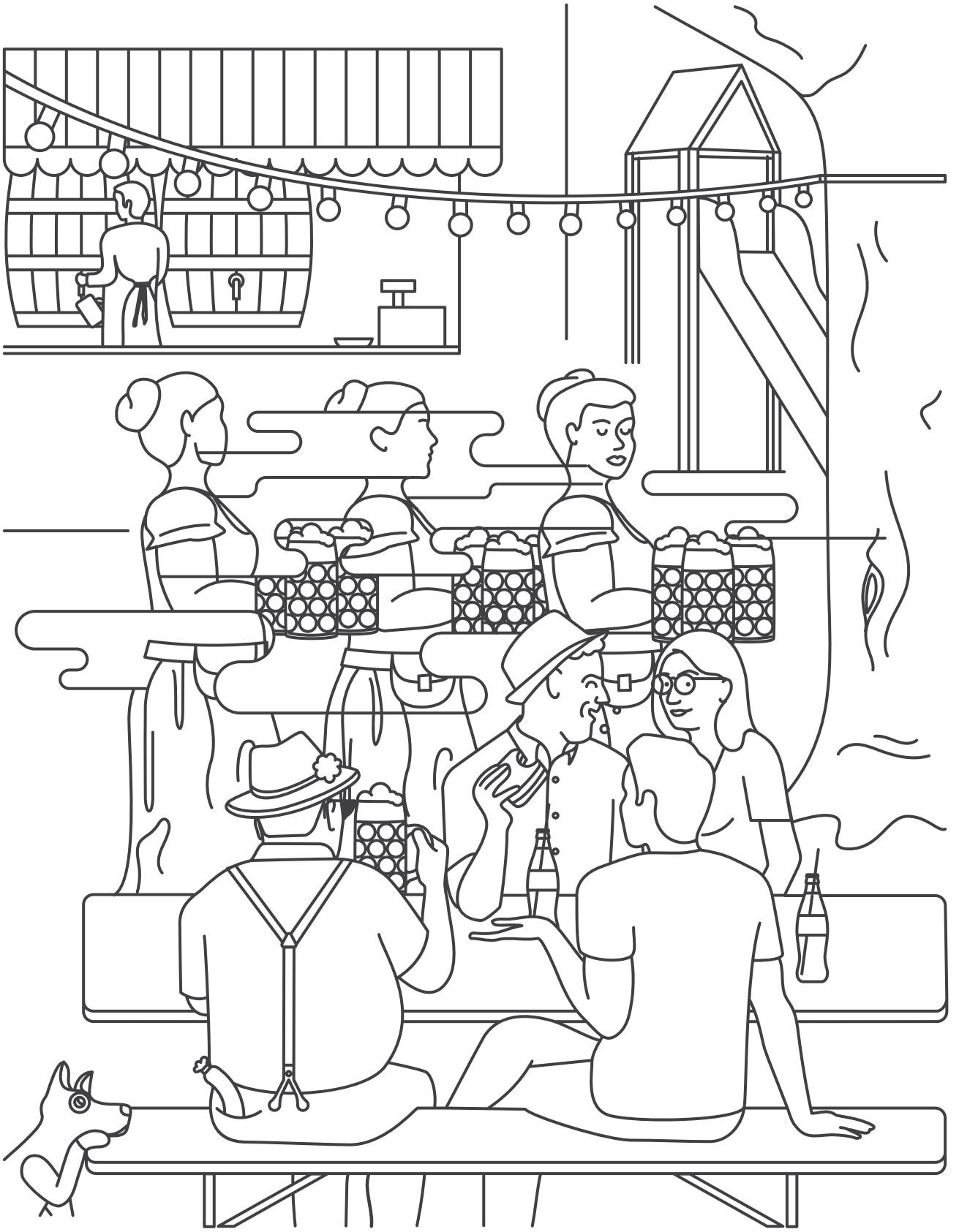
Eine spannende und entspannende Lektüre wünscht

Anna-Lena Koschig
BayernForum der Friedrich-Ebert-Stiftung

---

1) Danke an unsere Grafiker Joseph & Sebastian!

2) Lebensentwürfe junger Frauen und Männer in Bayern: Studie im Auftrag des BayernForums der Friedrich-Ebert-Stiftung / Jutta Allmendinger, Sophie Krug von Nidda, Vanessa Wintermantel. - München : Friedrich Ebert Stiftung BayernForum, 2016



I.
ZEITWOHLSTAND STATT ZEITNOT

Sprechen wir von Wohlstand, dann tun wir das traditionell im Zusammenhang mit dem Besitz materieller Güter. Wohlstand aber zeigt sich nicht nur in einem Reichtum an Gütern und Geld, sondern auch in der Fähigkeit und der Möglichkeit, viele unterschiedliche Zeitqualitäten leben, nutzen und genießen zu können. In Mitteleuropa ist das Versorgungsniveau der Menschen mit Gütern und Leistungen der unterschiedlichsten Art heute relativ hoch – wir sprechen daher auch von „Wohlstandsgesellschaften". Ausgeblendet wird in diesem Zusammenhang aber, dass das nicht für die Zeit und unseren Umgang mit ihr zutrifft. Was unser Zeithandeln betrifft, leben wir nicht in einer Zeitwohlstands-, sondern in einer Zeitnotgesellschaft, in der sogar die Nasen mit „Tempo" geputzt werden. Die ehemals lebendige Idee, das Wachstum des materiellen Wohlstands für den Auf- und den Ausbau eines gesellschaftlichen und individuellen Zeitwohlstands einzusetzen, ist verloren gegangen. Zeitwohlstand kennt der modernisierte Mensch nur als unerfüllte Sehnsucht, auch weil das Versprechen auf die Genüsse und das Vergnügen eines Zeitwohlstands, an dem eine Mehrheit der Bevölkerung Anteil hat, zu den am meisten gebrochenen Versprechen der Beschleunigungsmoderne gehört. Das Gegenteil des einst Versprochenen ist eingetreten. Statt die Möglichkeiten und Bedingungen zu entspannten Zusammenkünften und Gesprächen unter schattigen Bäumen zu erweitern, halten wir Videokonferenzen ab, deren Teilnehmer im Zeitwohlstand nur mehr eine Lizenz zur Zeitverschwendung sehen. Die Eile, die Ungeduld und die Hetze haben sich vermehrt, und mit ihnen die Zumutungen, die Überforderungen und die Erschöpfungen. Die „Übernutzung" der Zeit ist lückenloser, während der Daseinsgenuss abnimmt und sich die Hoffnungen auf Zeitwohlstand – so nennen wir die Chancen, mal wieder Atem holen zu können – mehr und mehr zerschlagen. Dort, wo der Reichtum an Geld und Gütern üppig ist, herrscht Zeitarmut, wo man über materielle Armut klagt, erfährt man ungewollten Zeitreichtum.

Die Politik des Geld- und Güterwachstums, dem sich unsere Gesellschaft verschrieben hat, kollidiert mit dem Wunsch nach einem Mehr an frei disponibler Zeit, an zufrieden machender Zeitorganisation und genussreichem Zeitwohlstand. Die gleichen Gaben und dieselben Fähigkeiten, die die Bürgerinnen und Bürger in die Lage versetzen, die für das Wachstum des Zeitwohl-

stands notwendigen Bedingungen zu schaffen, hindern sie daran, ihn zu verwirklichen und ihr Dasein versöhnt mit der Zeit zu genießen. Der Fluch der materiellen Wohlstandsgewinne ist das unaufhaltsame Wachstum der Zeitnot.

Es war Ludwig Erhard, der zweite Kanzler der Bundesrepublik Deutschland, der die bislang unerfüllt gebliebene Sehnsucht nach Zeitwohlstand im Nachkriegsdeutschland zum Thema und zum Programm gemacht hat. Nach einer Phase der materiellen Wohlstandsmehrung, so schreibt der „Vater des Wirtschaftswunders", werden die Menschen die Frage stellen, „ob es noch immer richtig und nützlich ist, mehr Güter, mehr materiellen Wohlstand zu erzeugen, oder ob es nicht sinnvoller ist, unter Verzichtleistung auf diesen Fortschritt mehr Freizeit, mehr Besinnung, mehr Muße und mehr Erholung zu gewinnen?" Die materielle Wohlstandsmehrung, die Erhard ankündigte, ist eingetreten. Die von ihm in dieser Situation erwartete Frage nach mehr Freizeit, Besinnung, Muße und Erholung wurde jedoch bisher weder laut gestellt noch wurde Zeitwohlstand seitens der Politik als Programm aufgelegt, obgleich doch renommierte Wirtschaftswissenschaftler im Zeitwohlstand einer Gesellschaft einen wichtigen Indikator für die Lebensqualität sehen. Sie ergänzen dabei das Leitbild des Zeitwohlstands um die Kriterien des Wohlbehagens und des „Wohlbefindens in der Zeit".

Zeitwohlstand ist eine Anstrengung, die vor allem die Anstrengung jeder und jedes Einzelnen erfordert. Die Verantwortung für ein zufriedenstellendes und zufrieden machendes Zeitleben trägt das Subjekt zwar selbst, doch liegt es nicht in der Macht der Einzelnen, die gesellschaftlichen Zeitverhältnisse, denen sie unterliegen und ausgesetzt sind, gravierend zu beeinflussen. Ohne einen gemeinsamen Willen, ohne solidarische Anstrengung und ohne politisches Engagement ist jeder Versuch, dem Zeitleben mehr Zeitwohlstand zu geben und zu gönnen, aussichtslos. Jede noch so engagierte individuelle Anstrengung läuft ohne gesellschaftliche und politische Unterstützung ins Leere. So ist zum Beispiel das von vielen Zeitgenossen als belastend erfahrene Alltagstempo in allererster Linie das Problem einer Gesellschaft, die komplex organisiert ist und sich relativ blind den aus der Ökonomie stammenden Prinzipien „Wo Langsamkeit war, soll Schnelligkeit werden" und „genug ist nicht genug" ausgeliefert hat. Man wird daher nicht umhinkommen, Zeitwohlstand als eine gesellschaftspolitische Aufgabe zu begreifen und die Frage zu stellen und zu beantworten, ob man den Zeitvorstellungen und Zeitimperativen des Ökonomischen auch in Zukunft so viel Raum einräumen will, wie man das heute tut, oder ob man, das wäre der Königsweg zu mehr Zeitwohlstand, einem abwechslungsreichen, zeitsatten und von Zeitvielfalt geprägten Zeitleben mehr Terrain und Einfluss verschaffen will.

1.1 ZEITWOHLSTAND – WIE KÖNNTE ER AUSSEHEN?

Man kann es kurz sagen: „Zeitwohlstand" nennen wir einen Daseinszustand, der es erlaubt, ungestraft der Lust nachzugehen, der Zeit beim Kommen und Gehen zuschauen zu können. Noch etwas kürzer die Antwort: Zeitwohlstand, so nennt sich ein Leben ohne Sekundenzeiger. Da Fragen des Zeitwohlstands jedoch immer auch Fragen des guten Lebens sind, lohnt sich eine etwas ausführlichere und systematischere Auskunft: Ein erstes Kriterium für einen Zeitwohlstand wäre der Umfang frei gewählter Zeitbindungen. „Zeitsouveränität" ist der Begriff, der in diesem Zusammenhang vielfach Anwendung findet. In quantitativer Hinsicht heißt Zeitwohlstand dann *„genügend Zeit"*. Ausreichend Zeit für all das, was es zu tun

gibt, fürs Notwendige und fürs Wünschenswerte. Aufgeladen mit einem Qualitätsmerkmal ist Zeitwohlstand *„ausreichend selbstbestimmte Zeit“*. Es geht dabei um eine weitestgehend freie Verfügung über die Zeit und über die Dispositionsfreiheit in der Zeit. In einem dritten Schritt lässt sich Zeitwohlstand im Leitbild der *„ausreichend selbstbestimmten Zeitvielfalt“* konkreter machen – als selbstbestimmte, nicht knappe Zeit in einem Umfeld, das Erfahrungen qualitativer Zeitvielfalt zulässt und eine abwechslungsreiche Zeitkultur fördert. Eine vierte und umfassende Konkretisierung lautet dann: Zeitwohlstand ist eine *„ausreichend selbstbestimmte Zeitvielfalt im Umfeld einer diffenzierten, politisch hergestellten Zeitkultur“*.

Ich stelle mir das Zeitleben in einer Zeitwohlstandskultur so vor, dass es nicht zwischen guten und schlechten Zeiten unterscheidet und richtet, dass es dem Schnellen ebenso viel abgewinnen kann wie dem Langsamen, dem Warten so viel wie der Eile. Ein Zeitleben, das keine Urteile fällt, sondern viele verschiedene und bunte Zeiten sammelt und für die Erfahrung der Menschen aufbereitet. Ein Zeitleben, bei dem, wenn schon nicht alles, doch möglichst vieles seine Zeit haben kann und darf: Die Schnelligkeit hat ihre Zeit und die Langsamkeit hat ihre Zeit/konzentriertes Arbeiten hat seine Zeit und Pausen haben ihre Zeit/das Laufen und Fahren haben ihre Zeit und das Warten hat seine Zeit/das Trödeln und Bummeln haben ihre Zeit und das Rennen und Eilen haben ihre Zeit/...

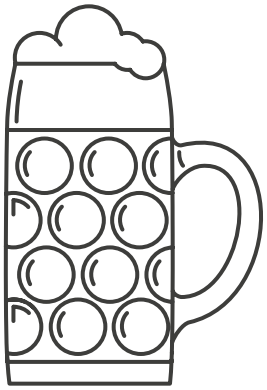
Sicht- und spürbar wird wachsender Zeitwohlstand vor allem in abnehmendem Zeitstress, wenig belastenden Zeitkonflikten, abwechslungsreicheren und zufrieden machenderen Zeiterlebnissen und Zeiterfahrungen und an einer Zunahme an Zeitlust. Die Entwicklung und die Förderung des Zeitwohlstands sind anspruchsvolle Programme. Ihre Verwirklichung setzt voraus, dass der Anspruch einer umfassenden Bewirtschaftung von Zeit aufgegeben wird. Nur wenn das gelingt, haben die Menschen wieder ausreichend Zeit zum Leben, zum Feiern, zum Genießen und zum Träumen. Sie würden in der Zeit eine sie von der Geburt bis zum Tode begleitende treue Freundin sehen und nicht, wie heute so häufig, eine Feindin. Der erste Schritt eines solchen mit Bescheidenheit und ohne Hektik anzugehenden Programmes wäre, für einen Mangel an Zeitmangel zu sorgen, ein Zustand, für den Goethe die schöne Formel vom „gesteigerten Wohlseyn“ anbietet. Aussehen könnte das dann konkret, wie Tucholsky es in einem Dialog beschreibt:

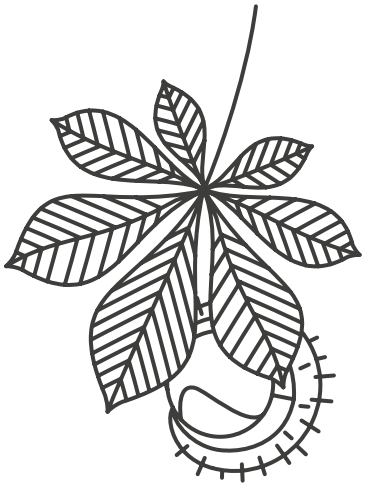
> *„Ein Mann, glücklich lächelnd in einer Droschke sitzend, fragt den Kutscher wie viel Uhr es sei. Der Kutscher antwortet: „Elf Uhr, Herr!“ – und der Herr, im Vollbewusstsein der irdischen Seligkeit, fragt zurück: „Gestern – oder – heute?“ Siehe, das ist das Glück!“*
>
> *Kurt Tucholsky*

Eine Gesellschaft ist aus solcher Perspektive dann reich, wenn sie nicht nur viele Waren und Güter produziert und besitzt, sondern auch viele Zeitformen zulässt, fördert und pflegt. Wenn sie ihren Mitgliedern die Möglichkeit gibt, Eigenzeiten zu leben, elastisch und situationsgerecht mit Zeitvorgaben umzugehen, ihnen erlaubt, das Alltagstempo zu beeinflussen, Zeitordnungen mitzugestalten und ihre Zeitsouveränität im Arbeitsprozess zu erhöhen. Ein darauf abgestelltes politisches Programm „Zeitwohlstand“ muss dann mit der Ermahnung Nietzsches ernst machen, im Menschen mehr als nur ein geldverdienendes Wesen zu sehen. Die heute von vielen Zeitgenossen gestellte Frage „Auf wie viel Lebensstandard muss ich verzichten, um meine Zeit- und Lebensqualität durch mehr Zeitwohlstand zu erhöhen“, muss zu einer öffentlich diskutierten Frage und zu einem zeitpolitischen Programm werden.

BAYERISCHER ZEITWOHLSTAND

Es war ein sonniger Spätnachmittag in einem gut besuchten Münchner Biergarten, als ein älterer Einheimischer, erkennbar an seiner stoischen Gelassenheit und an seiner Kleidung, mit einem gefüllten Maßkrug an einem der halbleeren Tische unter einer Kastanie Platz nahm. Wenige Minuten später setzten sich ein paar sportlich gekleidete Mittzwanziger zu ihm, packten ihre von zu Hause mitgebrachten belegten Brote aus und holten sich an der Getränkeausgabe je eine Cola. Die etwas ungewöhnliche Komposition von Speis und Trank irritierte und amüsierte den schnauzbärtigen Bayern für einen kurzen Augenblick in seiner kontemplativen Gleichgültigkeit, bis eine zweite Maß Bier die Ruhe des Gemütes bei ihm dann wieder einkehren ließ. Als er sich schließlich seine dritte Maß besorgte, wechselte die Irritation ihren Gastgeber und stimulierte einen der Colatrinker zu der nur oberflächlich in eine Frage gekleideten Empörung an den einheimischen Tischgenossen: „Entschuldigung, wissen Sie eigentlich, dass man langsam blöd' wird, wenn man so viel Bier trinkt?" „Wieso", die unaufgeregte, leicht beschwipste Antwort des Bayern, „wieso, ich hab doch Zeit."





1.2 ZEITPOLITIK FÜR ZEITWOHLSTAND

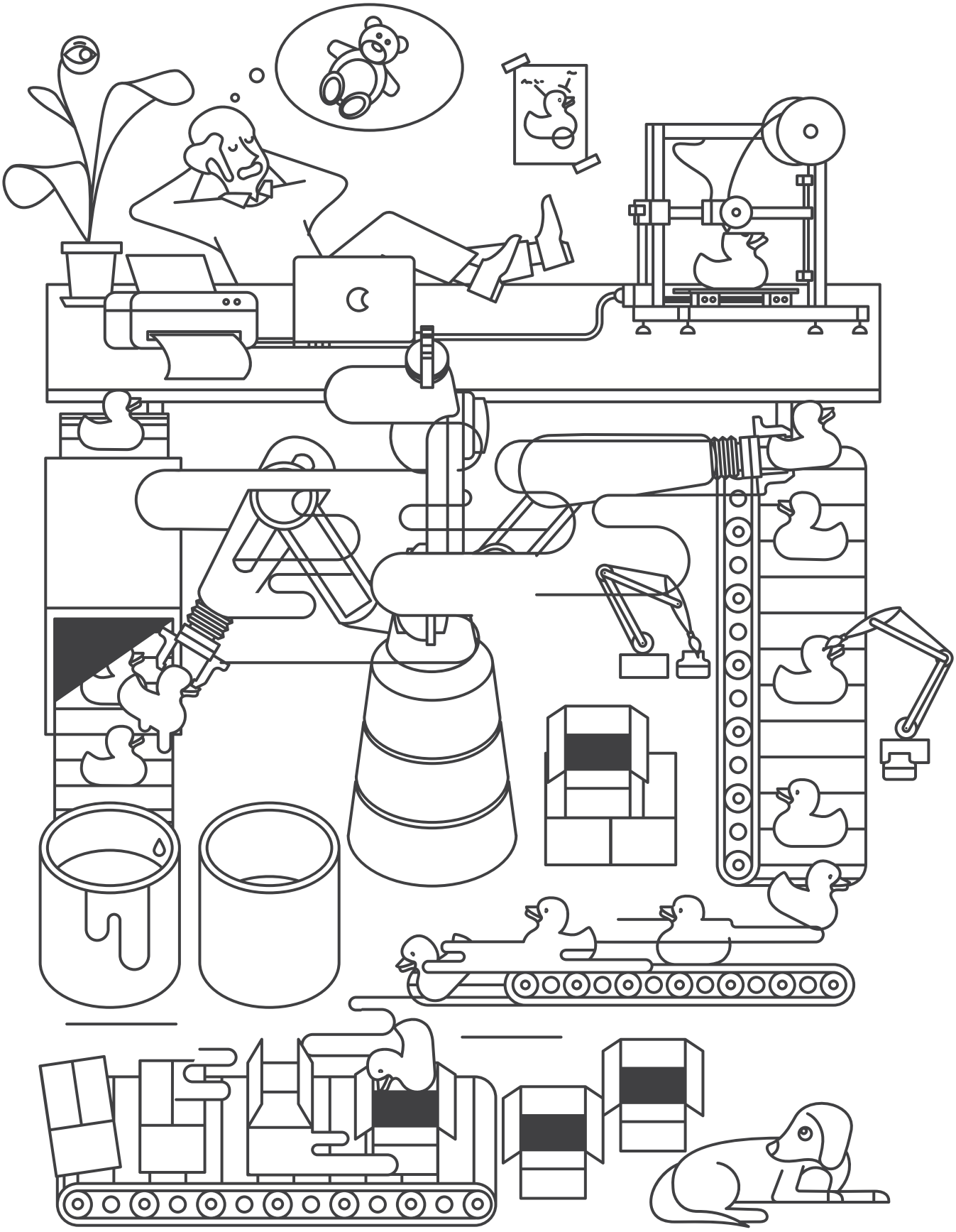
Zeitpolitik nennen wir die bewusste politische Einflussnahme auf die zeitlichen Bedingungen und/oder Wirkungen der Lebenswelten des individuellen, des sozialen und des gesellschaftlichen Zeithandelns. Das ist ein Zeitgestaltungsanspruch, der weit über das, was auf dem Weiterbildungsmarkt als Zeitmanagement angeboten wird, hinausreicht. Als Politikfeld zielt Zeitpolitik auf die bewusste und nachhaltige Gestaltung der politisch beeinflussbaren Rahmenbedingungen für individuelles, soziales und gesellschaftliches Zeithandeln. Es geht dabei um die Bestätigung oder die Veränderung, die Neuschaffung oder die Abschaffung jener zeitlichen Ordnungen, denen die Bürgerinnen und Bürger tagtäglich begegnen, und denen sie mal mit mehr, mal mit weniger Widerstand folgen. Obgleich die staatliche Autorität auf ihren unterschiedlichen Ebenen – Bund, Länder, Kommunen – ihren Einfluss geltend macht, um das zeitliche Ordnungsregime nach ihren Interessen zu formen, ist die Ordnung des Zeitlichen als Politikfeld hierzulande unterentwickelt. Als direkte, bewusste und gezielte Gestaltung lebensweltlicher Zeitbedingungen ist Zeitpolitik bisher nur sehr sporadisch im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren in den Blick geraten. Zwar

wird in der politischen Arena kontinuierlich über die gesellschaftliche Zeitordnung und die zeitlichen Bedingungen des Zeithandelns verhandelt, nur sehr selten aber werden die zeitpolitischen Auswirkungen der anstehenden politischen Entscheidungen für die Bürgerinnen und Bürger zum Gegenstand öffentlicher Debatten und Diskussionen. Darauf kann jedoch dann nicht verzichtet werden, wenn Zeitwohlstand zu einem wünschenswerten Gesellschaftszustand werden soll. Das von der „Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik" veröffentlichte Manifest „Zeit ist Leben" weist in seiner Präambel in diese Richtung: „Das Leben der Menschen besitzt einen Wert an sich, es schließt eine Vielfalt von Bedürfnissen und Möglichkeiten ein. Sie gehen weit über den engen Horizont der materiellen Notwendigkeit des wirtschaftlichen Nutzens hinaus." Man kann und soll dies als eine Aufforderung lesen, den Käfig eines ausschließlich auf Geld- und Güterwohlstand fixierten Wachstums- und Beschleunigungszwangs zu verlassen, um einer am Gemeinwohl orientierten Zeitpolitik eine Chance zu geben. Das ist eine Zeitpolitik, die auf die Entwicklung einer komplexen Lebenswelt mit einer Vielfalt zeitlicher Lebensformen abzielt.

Am ehesten noch werden Fragen des Zeitwohlstands im Rahmen kommunalpolitischer Entscheidungen thematisiert. Das ist auch die politische Ebene, bei der die zeitliche Ordnung des Alltags am dichtesten an den Betroffenheiten der Bürgerinnen und Bürger ist und wo diese Tag für Tag die Erfahrung machen, dass es bei der Lebensgestaltung nicht primär um Uhrzeitorganisation geht, sondern vor allem um qualitative Lebenszeit und um Zeitwohlstand. In dieser Hinsicht lässt sich viel von den Italienern lernen. Die nämlich haben im Jahr 2000 ein Gesetz geschaffen, das den Stadtverwaltungen kommunale Zeitpolitik mit dem Ziel einer bürgerfreundlicheren Koordination der Zeiten der Kommune zur Pflicht macht. Dabei geht es vor allem um die Verbesserung der Lebensqualität der Bewohner und um deren Arbeitsbedingungen. Es geht um die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienzeiten, um Öffnungszeiten der kommunalen Verwaltung und der Versorgungsinstitutionen und um die Taktzeiten des öffentlichen Nahverkehrs. All das sind Schritte, zugegebenermaßen kleine, aber notwendige Schritte, um auf dem Weg zu mehr Zeitwohlstand weiter voranzukommen. Aber auch diese Schritte können nur gemacht werden, wenn bei den Menschen ein Bewusstsein von dem, was fehlt, existiert. Auch dahingehend kann Zeitpolitik etwas tun. Es beginnt bereits bei der Absicherung von Möglichkeiten und Spielräumen zeitlicher Selbstbestimmung und es schließt die Absicherung von Bürgerrechten im Hinblick auf eine Beteiligung an zeitpolitischen Entscheidungen, die die Rahmung und die Gestaltung zeitlicher Lebensbedingungen betreffen, ein. So wäre sichergestellt, dass Zeitpolitik nicht als „Zwangsbeglückung" von oben geschieht. o

---

Karlheinz Geißler, Univ-Prof. Dr. schreibt, lehrt und lebt in München (www.timesandmore.com). Mehrere Buchpublikationen zum Thema „Zeit". Neueste Veröffentlichung: Karlheinz Geißler/Jonas Geißler: *Time is honey: Vom klugen Umgang mit der Zeit,* Oekom Verlag München 2017



II.

ARBEITSZEIT, FREIZEIT, LEBENSZEIT

Das Menschenbild der Moderne kreist um die Vorstellung der tätigen Selbstverwirklichung. Im Sinne des Slogans *savoir pour prévoir pour pouvoir* ist der *homo sapiens* immer zugleich auch *homo faber.* Auch die arbeitsfreie Zeit ist in der Moderne eher selten eine Zeit der puren Untätigkeit oder der Trägheit, des selbstvergessenen Träumens oder der Kontemplation. Im Zuge des marktradikalen Umbaus der Arbeitswelt zu Beginn des 21. Jahrhunderts verstärkte sich diese Tendenz noch weiter, der rund um die Uhr produktiv tätige Mensch wurde zum Ideal erhoben. Heute werden in immer mehr Berufen Menschen zur ständigen Verfügbarkeit gepresst. Andere, zumeist in gehobenen Positionen, halten sich für so unentbehrlich, dass sie freiwillig auch in der sogenannten *Frei*zeit am Laptop Arbeiten verrichten oder mit dem Handy berufliche Gespräche führen.

Viele arbeiten heute in Minijobs, haben befristete Arbeitsverträge oder reihen ein unbezahltes Praktikum an das andere, müssen mit einem oder mehr Teilzeitjobs versuchen, über die Runden zu kommen. Was das Normalarbeitsverhältnis weiter untergräbt, ist die schnelle Zunahme der Digitalarbeit. Immer mehr Menschen bieten sich heute freiwillig oder gezwungenermaßen auf digitalen Arbeitsmärkten an. Für eine kleine Zahl Hochqualifizierter, die über gesuchte Fertigkeiten verfügen und sich mit Geschick selbst vermarkten, bietet sich hier die Möglichkeit, als weitgehend souveräne „Lebensunternehmer“ einerseits gutes Geld zu verdienen und andererseits weitgehend selbstbestimmt und zeitsouverän mit Spaß an der Arbeit tätig zu sein. Das sind die Beispiele, auf die die Propagandisten der schönen neuen Welt der digitalen Arbeit sich vor allem beziehen. Aber für die große Mehrheit der Digitalarbeiter sieht die Realität ganz anders aus.

Jenseits des Normalarbeitsverhältnisses wächst heute die Zahl der Menschen, die als digital vernetzte Gelegenheitsarbeiter sich mit der Erledigung spezieller Aufgaben im sogenannten Cloud oder Crowd Working nur mühsam über Wasser halten. Diese digitalen Arbeiter sind in aller Regel nicht gewerkschaftlich organisiert, haben keine festen Arbeitszeiten und keinen sozialen Schutz, arbeiten für Auftraggeber und mit anderen Menschen zusammen, die sie nie zu Gesicht bekommen, werden ad hoc eingesetzt und oft erst nachträglich bezahlt, wenn und falls ihre Leistung für gut befunden wurde. Auch

die Arbeitszeiten und das zu erledigende Pensum werden ihnen in der Regel von den Auftraggebern diktiert. Nicht selten müssen sie Tag und Nacht arbeiten, um die ihnen gesetzten Fristen einzuhalten. Hier wächst ein neues digitales Proletariat von Scheinselbstständigen heran, die rechtlich weitgehend schutzlos sich in der globalen Konkurrenz im Netz behaupten müssen. Freizeit im üblichen Sinn als einplanbare, der selbstbestimmten Gestaltung gewidmete Lebenszeit kennen die meisten von ihnen kaum.

Dabei sind große Teile der sogenannten *Frei*zeit in Wirklichkeit ohnehin nicht frei verfügbar, sondern der sozial oder privat notwendigen *Nichterwerbsarbeit* gewidmet. Den größten Umfang nimmt hier die nach wie vor ziemlich einseitig den Frauen aufgebürdete Familien- und Care-Arbeit ein. Aber auch in der wirklich frei verfügbaren Lebenszeit – nach neueren Freizeitstudien im Schnitt höchstens zwischen drei und vier Stunden pro Tag – ist der moderne Mensch häufig aktiv, sei es in frei gewählter und selbstbestimmter produktiver Tätigkeit, sei es im Spiel, im Sport oder in genussorientierter Betriebsamkeit. Wenn Paul Lafargue, der aus der Karibik stammende Schwiegersohn von Karl Marx, im neunzehnten Jahrhundert noch vom *Recht auf Faulheit* träumte, so geht es heute eher um das Recht auf selbsttätig genutzte Lebenszeit für alle. Ein erfülltes Leben ist heute für die allermeisten Menschen in der industrialisierten Welt ein tätiges Leben, und vor allem in der europäisch geprägten Kultur des Westens heißt dies, dass auch Selbstbestimmung und Selbstfindung sich vor allem im Tätigsein zu manifestieren haben.

Im Normalfall ist dies ohne Erwerbsarbeit kaum denkbar, nicht nur wegen des Arbeitsentgelts und der danach berechneten Rentenansprüche, die zur Sicherung des Lebensunterhalts für die allermeisten Menschen unerlässlich sind, sondern auch aus Gründen der Selbstachtung und der Lebenszufriedenheit. Sich seinen Lebensunterhalt mit eigener Arbeit zu verdienen, wird nicht nur als eine Notwendigkeit empfunden, der sich der Mensch zu unterwerfen hat, seit er aus dem Paradies vertrieben wurde; es ist dies für die meisten Menschen auch ein wichtiger emanzipatorischer Schritt. Die meisten Frauen geben sich heute nicht damit zufrieden, dass sie, wenn der Mann berufstätig ist und ausreichend Geld nach Haus bringt, nach konservativer Auffassung als Hausfrau und Mutter im Heim bleiben und auf Erwerbsarbeit verzichten sollten. Sie betrachten es als eine Frage der Selbstachtung und als ihr gutes Recht, ihr eigenes Geld zu verdienen und sich auch in der Erwerbsarbeit zu verwirklichen, selbst dann, wenn sie mit der Kinderbetreuung und der Haushaltsarbeit ohnehin schon stark belastet sind. Wenn es, was dringend zu wünschen wäre, für alle Nicht-Erwerbstätigen eine ausreichende Grundsicherung gäbe, wäre trotzdem nicht zu befürchten, dass die Nachfrage nach Erwerbsarbeit erheblich zurückgehen würde. Auch in Zukunft bleibt es also ein wichtiges politisches Fortschrittsziel, allen Menschen, die arbeiten wollen und können, Zugang zum Erwerbsarbeitssystem zu eröffnen.

Arbeitszeit, Freizeit, Lebenszeit – lassen sich die drei Sphären sauber trennen? „Wer zwischen ‚Arbeit' hier und ‚Freizeit' dort oder zwischen ‚Work' und ‚Life' trennt", schreibt der Therapeut und Managementberater Robert Betz in einem Aufsatz über den Unsinn der ‚Work-Life-Balance', „der fördert die ohnehin schon weit verbreitete Einstellung, am Arbeitsplatz sei der Mensch unfrei und das eigentliche Leben spiele sich nun mal in der arbeitsfreien Zeit ab."[1] Recht hat Betz darin, dass er es für verfehlt und schädlich hält, strikt zwischen Arbeit und Leben zu trennen und nach einem als pure Last erlebten Arbeitstag alle Erfüllung in der Freizeit zu suchen. Millionenfach zeigt sich heute, dass eine solche Rechnung nicht aufgehen kann, dass vielmehr die hektische Suche nach Glück und Erfüllung in der Freizeit oft die am Arbeitsplatz erlebte Frustration noch steigert.

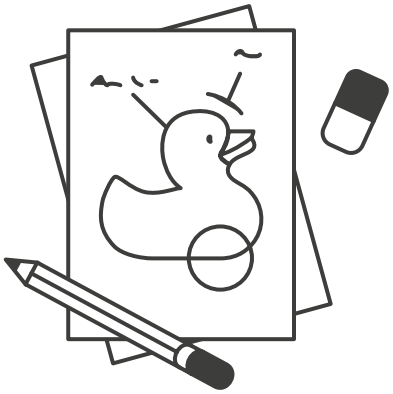
Die Frage, die er sich hier allerdings nicht stellt, lautet, was vonseiten der Politik, der Unternehmer und des Managements bezüglich der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeiten, der Arbeitsplatzsicherheit, des Betriebsklimas, der tatsächlichen physischen und psychischen Belastungen im Arbeits-

prozess getan werden könnte und sollte, um die Freude an der Arbeit zu erhöhen. „Ich behaupte, der Mensch hat ein natürliches Bedürfnis nach Arbeit“, schreibt Betz. „Er will etwas tun, etwas bewegen und damit seinem Leben einen Sinn geben. Und er will zu einer Gemeinschaft von Menschen gehören, mit denen er gemeinsam etwas schafft.“ Richtig. Aber wiederum fragt er nicht danach, wie die realen Arbeitsbedingungen sind, ob sie die Menschen nicht über- oder unterfordern, ob sie ihnen gestatten, ihre Talente zu entfalten, oder ob sie sie degradieren – und wie sie aussehen müssten, damit sie dem Wunsch nach tätiger Sinnstiftung in Kooperation mit anderen wirklich entgegenkommen.

Die von Betz beklagte Trennung von Arbeit und Leben kommt ja nicht von ungefähr. Viele Menschen haben gute Gründe, die Zeit, die sie an ihrem Arbeitsplatz zubringen, als mehr oder weniger verlorene Lebenszeit zu betrachten. Was viele Menschen heute vor allem daran hindert, die Erwerbsarbeit selbst als sinnvoll und befriedigend zu erleben, ist dreierlei:

- Sie haben Zweifel am Sinn dessen, was sie an ihrem Arbeitsplatz tun,
- sie empfinden die Arbeitsbedingungen als belastend und degradierend
- und die Arbeitszeiten entsprechen bezüglich der Dauer und Lage nicht ihren Wünschen.

Wie soll jemand seine Arbeit als sinnvoll und befriedigend empfinden, wenn er in einem Rüstungsunternehmen tätig ist, obwohl er Gewalt verabscheut, Kriege für Katastrophen hält und Waffenexporte ablehnt? Wie soll jemand mit Freude in einer Boutique T-Shirts oder Turnschuhe verkaufen, wenn er weiß, unter welchen unmenschlichen Bedingungen diese in fernen Ländern produziert werden? Kann man erwarten, dass jemand abends frohgemut von der Arbeit nach Hause kommt, wenn er Tag für Tag hart arbeitende Menschen oder Bezieher karger Renten

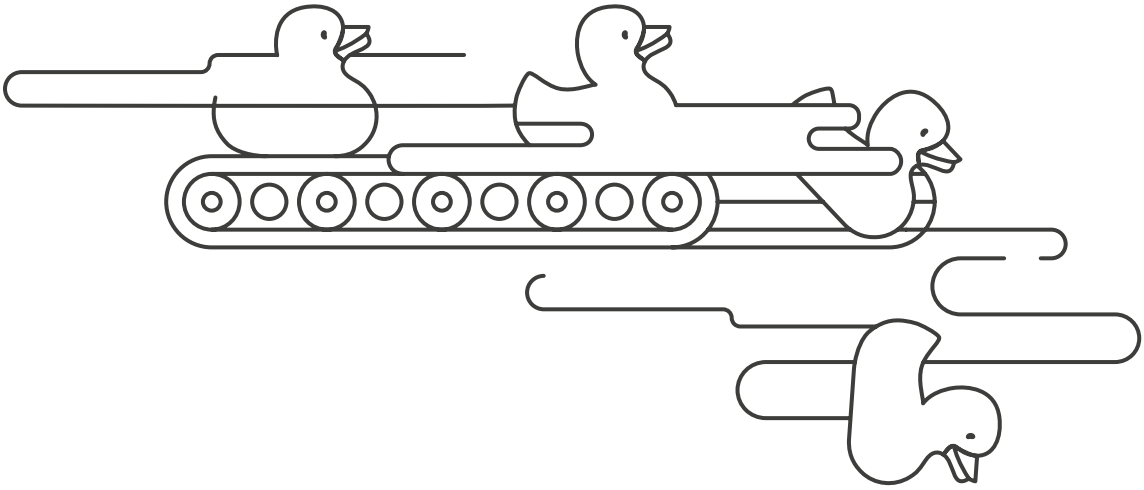


zu Geldanlagen überreden soll, von denen er weiß, dass sie hochriskant sind und höchstwahrscheinlich niemals das einbringen werden, was er auftragsgemäß versprochen hat?

So wie die Verhältnisse heute sind, haben die meisten Menschen nicht die Möglichkeit, sich die Arbeit auszuwählen, die sie für sinnvoll halten. Sie müssen, um ihren Lebensunterhalt zu gewährleisten, annehmen, was ihnen auf dem Arbeitsmarkt angeboten wird. Auch die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeiten werden ihnen in der Regel von den Unternehmen diktiert. Es sei denn, es gelingt ihnen, zusammen mit der zuständigen Gewerkschaft hier und da kleine Verbesserungen durchzusetzen oder sich mit anderen genossenschaftlich zu verbinden und ihr eigener Arbeitgeber zu werden. Heute wählen wieder mehr und vor allem junge Menschen den letzteren Weg, wenn sie vor die Alternative gestellt sind, entweder arbeitslos zu bleiben oder sich zu den Bedingungen der Kapitaleigner zu verdingen. Erleichtert wird diese Entscheidung heute durch technische Innovationen, die nicht nur die Produktivität der Arbeit dramatisch weiter erhöhen, sondern auch günstige Bedingungen für die Dezentralisierung der Produktion schaffen. Zum ersten Mal in der Geschichte der Menschheit ist heute eine Gesellschaft nicht nur denkbar, sondern auch machbar, die *erstens* hochproduktiv ist und die Wohlstandsvoraussetzungen einer Kultur der Freiheit im Einklang mit den natürlichen Lebensvoraussetzungen garantieren kann und *zweitens* über das Was, das Wie, das Wann und das Wie viel der Arbeit, der Erwerbs- und der Nichterwerbsarbeit, unter Einbeziehung aller Betroffenen solidarisch entscheidet und auf diese Weise die Kluft zwischen Arbeit und Leben überwindet.

Wer nach künftigen Modellen der Zeitnutzung fragt, muss nach der *Zukunft der Arbeit* fragen und wer nach der *Zukunft der Arbeit* fragt, sollte zunächst und vor allem die Frage nach der *Arbeit der Zukunft* stellen. Statt einfach weiter den kruden Fortschrittsvorstellungen des neunzehnten Jahrhunderts zu folgen und an der Privilegierung der herkömmlichen industriellen Maschinenarbeit festzuhalten, sollten wir nüchtern Rechnung darüber ablegen, wohin die Reise der Arbeitsgesellschaft geht. Ja, sie geht in Richtung Dienstleistungsgesellschaft. Aber auch viele Dienstleistungen lassen sich weiter rationalisieren. Freilich nicht alle: Die Ersetzung der Pflegerin durch den Monitor oder die des Lehrers durch den Computer ist genauso wenig sinnvoll wie die Rationalisierung der künstlerischen Arbeit. Aber dort, wo sie sinnvoll sind, spielen Rationalisierung und Automation für die Möglichkeiten weiteren Fortschritts eine bedeutende Rolle. Wir müssen uns, wenn wir wissen wollen, welche geradezu utopischen Möglichkeiten sich für die Fortentwicklung der Arbeitsgesellschaft bieten, mit den längerfristigen Folgen von Rationalisierung und Automation im digitalen Zeitalter befassen. Zumal wenn Rationalisierung und Automation, wie das heute schon meist der Fall ist, mit einer um vieles effektiveren Nutzung von Energie und Stoffen einhergehen und die Dezentralisierung der Produktion begünstigen, es keinen plausiblen Grund gibt, sich dagegen auszusprechen.

Stellen wir zunächst eine einfache Grundüberlegung an. Nach der Logik der wissenschaftlich-technischen Entwicklung der Industriegesellschaft und der postindustriellen Gesellschaft ist als nahezu sicher anzunehmen, dass auf lange Sicht – jedenfalls im Marktsektor – alle Arbeiten automatisiert werden, in denen die Arbeitsvollzüge vollständig definiert und berechnet werden können. Das betrifft, wie wir schon heute beobachten können, fast alle Bereiche der Güterproduktion, das ganze Feld des Transports und der Logistik, Prüf- und Messvorgänge, einen Großteil der Büroarbeit und vieles mehr. Das heißt allerdings nicht, wie auch Jeremy Rifkin noch in den Neunzigerjahren glaubte, prognostizieren zu können[2], dass damit der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausginge. Denn übrig bleibt als von Menschen zu verrichtende Arbeit auf jeden Fall das, was nicht automatisiert werden kann: leitende und beratende Tätigkeiten in Wirtschaft und Verwaltung, Marketing und Werbung, die gesamte künstlerische Produktion, ein Teil der handwerklichen und bäuerlichen Arbeiten, das Erfinden, Planen, Entwickeln, Programmieren und Warten,



das ganze ausgedehnte und bunte Feld der personenbezogenen Dienstleistungen also – das Kommunizieren, das Motivieren, das Organisieren von Lernprozessen, das Unterhalten, das Umgehen mit Menschen, das Kümmern, das Trösten und das Pflegen. Alles das, was Maschinen nun einmal nicht können, weil darin – in unterschiedlichen Graden – das Moment der menschlichen Freiheit zur Geltung gelangt.

Wenn wir die Möglichkeiten nutzen, die die sich ankündigende neue Arbeitswelt bietet, wenn wir die Wertschöpfung im Maschinensektor zur angemessenen Finanzierung des Sektors der unentbehrlichen *menschlichen* Arbeit, vor allem der sozialen Dienstleistungen, heranziehen und nicht länger der unsinnigen Vorstellung anhängen, die Rationalisierungsmethoden des Maschinensektors auf alle Formen der menschlichen Arbeit übertragen zu können, so ergeben sich *zum einen* bisher nicht für möglich gehaltene Chancen der Entlastung von fremdbestimmter und belastender Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung und die Mehrung frei verfügbarer Zeit für alle. *Zum anderen* – und das ist womöglich noch wichtiger – ist der Typus der Arbeit, der nicht wegrationalisiert werden kann, in der Regel menschlich anspruchsvoller und befriedigender: Er eröffnet zumeist größere Möglichkeiten der Sinnstiftung und der autonomen Gestaltung und bietet intrinsische Gratifikationen, die weit über das hinausgehen, was die klassische Industrie- und Büroarbeit zu bieten hat. Hier ergeben sich bisher kaum geahnte Möglichkeiten der Humanisierung der Arbeitswelt. An die Stelle von Zwang und Hierarchie kann freiwillige Kooperation treten, weil es ja stimmt, dass die allermeisten Menschen gern etwas leisten, wenn sie nicht über- oder unterfordert werden und der Sinn der Arbeit ihnen einleuchtet.

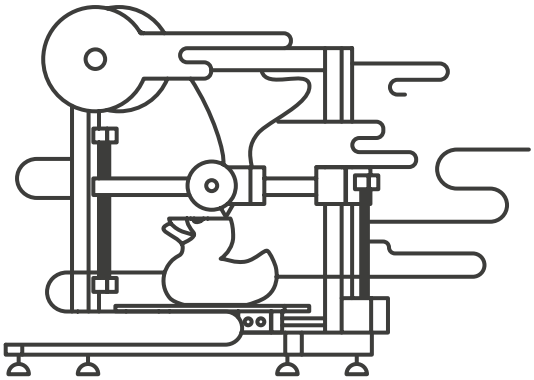
In einer weiteren Perspektive heißt das, dass eine wirklich moderne, an den Bedürfnissen der Menschen und nicht an den Gewinninteressen des Kapitals orientierte Dienstleistungsgesellschaft tatsächlich möglich ist. Sie wird uns nicht jede Anstrengung ersparen, auch sie wird uns Disziplin und Hingabe abverlangen, denn auch die als sinnvoll erachtete, mit Begeisterung und Engagement geleistete, ja sogar die gänzlich freiwillig und selbstbestimmt verrichtete kreative Arbeit verliert nie vollkommen ihren asketischen Charakter. Aber die sich heute als konkrete Möglichkeit abzeichnende neue Arbeitsgesellschaft könnte befriedigende und humane Arbeitsmöglichkeiten für alle bieten, und zwar auch für die, die nicht die höheren Weihen des Bildungssystems erhalten haben. Sie könnte, weil allmählich andere Quellen des Lebensglücks wichtiger werden, uns darüber hinaus vom Zwang erlösen, immer mehr und ständig Neues konsumieren zu müssen, um den Frust der Über- und der Unterforderung in der Arbeitswelt zu kompensieren. Sie könnte Arbeit und Leben einander wieder näherbringen. Und sie könnte uns wieder mehr Zeit für jene zeitintensive soziale „Arbeit“ bescheren, mit der wir die Vertrauensbasis der Gesellschaft und damit den sozialen Zusammenhang stärken.

Wenn wir diese konkrete Fortschrittsmöglichkeit nutzen wollen, müssen zwei klassische Themen gewerkschaftlicher Arbeitspolitik, die in letzter Zeit zumeist vernachlässigt wurden, wieder in den Mittelpunkt des politischen Interesses gerückt werden: das Thema der *Arbeitszeitverkürzung* und das Thema der *Humanisierung der Arbeitswelt,* wozu auch die arbeitnehmerorientierte *Zeitsouveränität* gehört. Wirklicher Fortschritt auf dem Feld der Erwerbsarbeit wird sich in Zukunft in dieser Perspektive vollziehen. Eine Politik der Arbeitszeitverkürzung wird allerdings in Rechnung stellen müssen, dass in vielen Bereichen der modernen Güter- und Dienstleistungsproduktion die alten Regelarbeitszeiten nicht mehr angemessen sind. Neue Formen der Arbeitszeitverkürzung müssen in Zukunft eine größere Rolle spielen: Sabbatregelungen, bezahlte Auszeiten für Familienarbeit, Gemeinwesenarbeit und Weiterbildung, Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit, Jobsharing etc. Diese neuen Formen der Arbeitszeitverkürzung entsprechen zumeist eher den Wünschen der Arbeitenden, vor allem, weil sie ihnen ein höheres Maß an selbstständiger Verfügung über ihre Lebenszeit einräumen. Entsprechend sollten sie als Rechte der Bürger formuliert werden, von

denen diese freiwillig Gebrauch machen können, und nicht als für alle verbindliche Zwangsregelungen.

Eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch eine generelle Herabsetzung des Renteneintrittsalters ist allerdings angesichts der Tatsache, dass die Lebenserwartung nahezu überall auf der Welt kontinuierlich weiter steigt und gewaltige Spielräume zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bestehen, höchst problematisch. Im Gegenteil: Gerade wenn man davon ausgeht, dass Erwerbsarbeit für ein sinnerfülltes Leben auch in Zukunft bedeutend bleibt, darf eine Heraufsetzung des Renteneintrittsalters bei weiter steigender Lebenserwartung kein Tabu sein. Sie sollte allerdings an folgende fünf Bedingungen gebunden werden: *Erstens* müssen verbleibende, besonders belastende Arbeitsverhältnisse gesondert geregelt werden. *Zweitens* sollte die Anzahl der Beitragsjahre bei der Bemessung der Rente berücksichtigt werden. *Drittens* sollte die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters mit einer deutlichen allgemeinen Verkürzung der Tages-, Wochen- oder Jahresarbeitszeit einhergehen, sodass trotz der Verlängerung des Erwerbslebens *über die Lebensspanne berechnet weniger* Erwerbsarbeit geleistet wird. *Viertens* müssen ausreichend altersgerechte Arbeitsplätze bereitgestellt werden. *Fünftens* sollten möglichst gleitende Übergänge von der Erwerbsarbeit ins Rentenalter, also Kombinationsmöglichkeiten von Teilerwerbseinkommen und Teilrenten, zur Auswahl angeboten werden.[3]

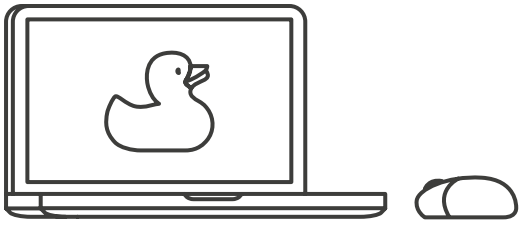
In der Moderne haben die Menschen große Anstrengungen unternommen, die Warenproduktion zu erhöhen und so ihre Genussmöglichkeiten zu steigern. Wohlstandssteigerung in diesem Sinn galt von Anfang an als ein wesentlicher Bestandteil des Fortschritts. Damit die Menschen genießen können, was sie sich erarbeitet haben, müssen sie einerseits arbeiten, um sich die begehrten Waren und Genüsse kaufen oder selbst herstellen zu können, andererseits müssen sie auch von der Arbeit entlastet werden, um freie Genusszeit zu gewinnen. Wenn Menschen keine Zeit haben, von den gebotenen Genussmöglichkeiten Gebrauch zu machen, macht es auf Dauer für sie auch keinen Sinn, sich immer mehr und immer neue abstrakte Genussmöglichkeiten zu erschließen. Das ist die Tragödie des *workaholic* und der vielen, heute zur ständigen Verfügbarkeit gepressten Arbeitnehmer. Wer sich dagegen alles leisten kann, ohne einen Finger krumm zu machen, verliert am Ende nicht selten auch die Freude am allzu mühelos erworbenen Genuss. Das ist die Tragödie des *faulen Genießers*. Ein erfülltes Leben wird auch in Zukunft aus dem rhythmischen Wechsel von Arbeit und Spiel, Anstrengung und Muße, zielgerichteter Tätigkeit und Kontemplation bestehen. Das heißt aber auch, dass frei verfügbare Lebenszeit als ein wichtiger Bestandteil des Wohlstands angesehen werden sollte.



Wenn Wohlstandsmehrung auch Vermehrung der nicht verplanten und fremdbestimmten, sondern wirklich frei verfügbaren Lebenszeit bedeutet, sind wir für unser Lebensglück auch nicht unbedingt auf einen ständig wachsenden Strom immer neuer Güter und Dienstleistungen angewiesen. Wir können uns mit größerer Gelassenheit die Frage stellen, ob nicht ein Mehr an frei verfügbarer Zeit zuweilen ein größerer Luxus ist als immer mehr Geld, um damit Güter und Dienstleistungen einzukaufen. Es kann in unserem Leben tatsächlich vorwärts gehen, ohne dass wir immer mehr Geld verdienen, um uns immer mehr leisten zu können. Jeder kann sich zum Beispiel fragen, wie er vorbeugend Schäden vermeiden kann statt mehr als nötig zu arbeiten, um sich leisten zu können, was nur der nachträglichen Kompensation von Schäden dient. Alle zusammen können wir uns fragen, ob es nicht sinnvoll wäre, für mehr Gleichheit in der Gesellschaft zu sorgen, damit die Statuskonkurrenz und die

Gier nach Positionsgütern eine geringere Rolle spielen und wir alle gelassener und zufriedener leben. Wir können sogar erwägen, einen Teil der frei verfügbaren Zeit dafür zu nutzen, dass wir wieder mehr Güter und Dienstleistungen individuell oder kooperativ in Eigenarbeit produzieren statt sie als Fremdleistungen zu kaufen. Wir können, wie es offenbar immer mehr Menschen tun, überlegen, ob es nicht sinnvoller wäre, das Auto abzuschaffen und einem Car-Sharing-Verein beizutreten, wir können, statt als Einzelkämpfer den Stürmen des Lebens zu trotzen, uns mit anderen in Wohn-, Lebens- und Produktionsgenossenschaften zusammentun, und auf diese Weise unsere Lebensqualität erhöhen und zugleich den finanziellen Aufwand für die Lebensfristung reduzieren.

Überlegungen dieser Art könnten gefördert werden, wenn wir uns klarmachen, dass die ständig beschleunigte Produktinnovation und die Jagd nach dem jeweils Neuesten und Besten auf den Konsum- und Erlebnismärkten auf die Dauer zwangsläufig frustrierend wirken müssen, weil damit, wie vor allem Gerhard Schulze gezeigt hat[4], ein neuartiges Sinnproblem verbunden ist: Weil in immer kürzeren Abständen neue und tatsächlich oder angeblich verbesserte Produktgenerationen auf den Markt kommen, wird das soeben erworbene Konsumgut immer häufiger sogleich wieder entwertet und die Freude daran geschmälert, weil das bereits entwickelte und in der Werbung angepriesene Noch-Bessere in den Blick kommt. Wie aber soll man sich dann noch darüber freuen, dass man sich das Erworbene leisten kann, wie soll man die Vorstellung aufrechterhalten, dass Leistung sich lohnt, wenn das, was ich mir aufgrund meiner Leistung leiste, immer öfter nur das Zweitbeste ist? Was immer ich leiste und was immer ich mir leiste, verliert im Zuge der sich überstürzenden Innovationen sofort wieder seinen Wert, seine Bedeutung, seinen Sinn. Selbst wenn ich über so viel Geld verfüge, dass ich mir alles leisten kann, was die moderne Konsum- und Erlebnisgesellschaft bietet, sehe ich mich dem unlösbaren Problem gegenüber, dass ich nicht alle sich bietenden Optionen gleichzeitig wahrnehmen und, wenn ich mich für eine entscheide, nie sicher sein kann, ob ich nicht die noch aufregendere, noch beglückendere verpasst habe.



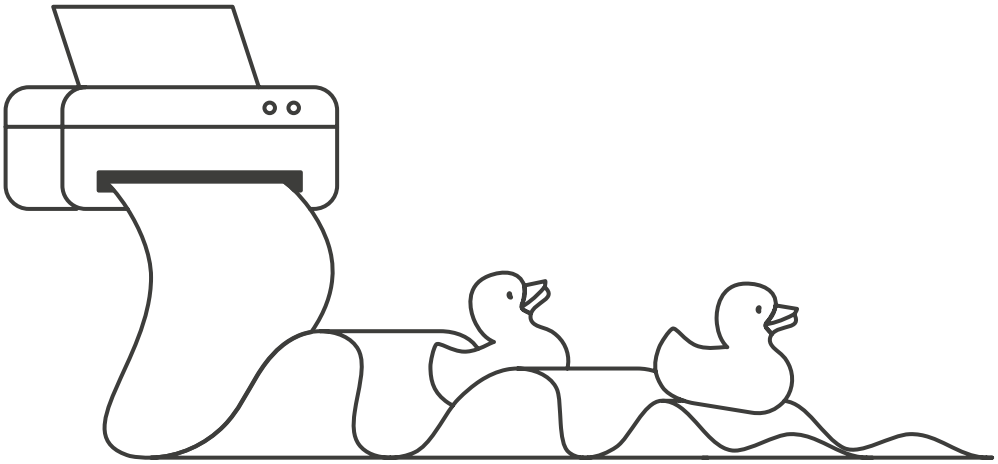
Was aber, wenn die Menschen die moderne Steigerungslogik so weit verinnerlichten, dass es für sie gar kein fraglos Gutes mehr gäbe, nichts, das man vorbehaltlos bejahen, für das man Dankbarkeit empfinden könnte, nichts, das einen ein Leben lang begleitete und die Spuren des lange Gebrauchs trüge, sondern nur noch hastig angeeignetes und ebenso hastig wieder fortgeworfenes Vorläufiges, Verbesserungsbedürftiges? Ist es dann nicht zu erwarten, dass die Menschen inmitten aller Fortschrittshektik immer häufiger von Trauer und einem Gefühl der Vergeblichkeit allen menschlichen Strebens heimgesucht werden? Die Glückssuche auf den modernen Konsum- und Erlebnismärkten ist unvermeidlich mit Frustrationen verbunden. Wir leben, schreibt der Soziologe Peter Gross, heute in einer „luxurierenden Multioptionsgesellschaft ohne Sinn“[5]. Sie kann wirkliches Glück und anhaltende Zufriedenheit nicht bieten. Wer dies erkennt, für den könnte es naheliegen, das Lebensglück dort zu suchen, wo es mit größerer Wahrscheinlichkeit zu finden ist: in der selbst gewählten Gemeinschaft mit anderen, in selbstbestimmter Tätigkeit, im Verzicht auf das Rattenrennen der Statuskonkurrenz, in der geteilten Freude, die bekanntlich eine doppelte ist.

Wenn wir uns nicht einreden lassen, wir müssten uns um unseres Lebensglücks willen immer mehr und immer neue Güter und Dienstleistungen verfügbar machen, können wir uns auch ohne Angst fragen, ob Stress und hektische Betriebsamkeit, die einen Großteil unserer Lebenszeit bestimmen, ob ein ständig weiter getriebenes wirtschaftliches Wachstum wirklich in

unserem Interesse sind. Die Abkehr vom Wachstumszwang mag zwar für den Kapitalismus ein unlösbares Problem darstellen, bedeutet aber nicht, wie manche befürchten, Stillstand und Stagnation. Vielmehr bedeutet sie lediglich, dass wir der gesellschaftlichen Dynamik eine ruhigere Gangart und eine andere Richtung geben: vom Immer-Mehr zum verlässlich Guten, von der Maximierung des Konsums zur klugen Austarierung aller Bedürfnisse, von der abstrakten Quantifizierung zur Orientierung an den konkreten Lebensinteressen der Menschen. Auch ein neuer Fortschritt, der qualitative über quantitative Steigerung setzt, ist ein Weg der Verbesserung und Erneuerung – und ist deshalb auf Innovation sowie auf die fantasievolle Weiterentwicklung von Wissenschaft, Technik, Ökonomie und Gesellschaft angewiesen. Die neuen Parameter der Entwicklung und die neue Dynamik der Optimierung nach Maßgabe des Leitbilds der Humanität und der Nachhaltigkeit fordern die kreativen Kräfte der Menschen sogar nachdrücklicher heraus als das alte Fortschrittsmodell. Vor allem aber: Es geht nicht um Verzicht, sondern um Aufklärung über unser wohlverstandenes Eigeninteresse und über das, was für uns ein gutes Leben ausmacht. Wenn wir endlich lernen, die uns von den Naturbedingungen auf der Erde gesetzten Grenzen zu akzeptieren und die fantastischen Möglichkeiten des wissenschaftlich-technischen Fortschritts zum Vorteil für uns und unsere Kinder und Enkel zu nutzen, wenn wir uns wieder klarmachen, was wir eigentlich wissen, aber oft verdrängt haben, dass das Lebensglück weniger vom Haben als vom Sein, weniger vom Konsumieren als vom gelungenen Interagieren mit anderen Menschen abhängt, und wenn wir dieses Lebensglück auch allen anderen Menschen auf der Erde zugestehen, dann werden wir feststellen, dass wir auf unserem begrenzten Planeten tatsächlich ökologisch vernünftiger *und* besser leben können. o

---

Prof. Dr. Johano Strasser ist ein deutscher Politologe, Publizist und Schriftsteller. Ab 1995 war er Generalsekretär des PEN-Zentrums Deutschland und Präsident von 2002 bis 2013.



1) Robert Betz, Das Leben findet während der Arbeitszeit statt. Der Unsinn von der ‚Work-Life-Balance', Focus-online vom 20.12.2013

2) Vgl. Jeremy Rifkin, Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, vor allem S. 174: „In allen Wirtschaftssektoren, in allen Branchen werden die menschlichen Arbeitskräfte durch Maschinen ersetzt ..."

3) Vgl. auch Müller/Strasser, Transformation 3.0, S. 98

4) Vgl. Gerhard Schulze, Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart, Frankfurt/M. 1992 und Die beste aller Welten. Wohin bewegt sich die Gesellschaft im 21. Jahrhundert, München 2010

5) Peter Gross, Die Multioptionsgesellschaft, Frankfurt/M. 1994, S. 102

III.

INTERVIEW MIT MATTHIAS JENA

WIR BRAUCHEN EINE NEUE ARBEITSZEIT-DEBATTE

Herr Jena, Sie haben von 1999 bis 2000 ein knappes Jahr Erziehungsurlaub genommen. Wie kam's, dass Sie das damals schon gemacht haben?

Dass Männer so lange in Erziehungsurlaub gehen, war damals noch absolut ungewöhnlich. Dass ich das gemacht habe, hatte mehrere Gründe. Als ich meine damalige Freundin, spätere Frau kennenlernte, hatte diese bereits eine dreijährige Tochter. Sie war gerade geschieden und wollte nicht noch einmal so lange zu Hause bleiben wie bei der ersten Tochter. Ich hatte mir immer schon gut vorstellen können, für ein paar Monate daheim zu bleiben bei meinem Kind. Und da hat das dann ganz gut zusammengepasst. Meine Frau hat nur die gesetzlich vorgeschriebenen Schutzfristen genommen und ich bin ein knappes Jahr beim zweiten Kind daheim geblieben. Ich hatte den Eindruck, dass ich unglaublich privilegiert behandelt wurde. Ich war der einzige Mann auf dem Spielplatz und bin im Supermarkt an der Kasse immer vorgewunken worden.

Haben Sie in diesem Jahr die Hausarbeit übernommen?

Ja klar. Aber es gab auch Situationen, da war ich alleine überfordert: Meine Tochter hatte ein Honigglas zu fassen bekommen, überall war Honig, in der Küche und an ihrem ganzen Körper. Da habe ich ganz aufgeregt meine Frau angerufen und gefragt, wie ich das Kind wieder sauber bekomme. Da half nur die Badewanne.

Wie haben Sie die Zeit finanziell bestritten?

Das ging alles nur, weil meine Mutter da finanziell etwas mitgeholfen hat. Ein ganzes Jahr auf mein Gehalt zu verzichten, das wäre nur sehr schwer möglich gewesen.

Private Finanzierung hat Ihnen geholfen. Wie kam Ihr Erziehungsurlaub beim Chef und den Kollegen an?

Ich war damals eine Art Geschäftsführer beim DGB Bayern und mein damaliger Chef, Fritz Schösser, fand das sehr gut. Die Diskussion, dass sich auch Männer um die Familie kümmern müssen, die gab es auch damals schon. Und wenn man junge Leute einstellt, muss man davon ausgehen, dass die irgendwann Kinder bekommen. Fritz Schösser hat meinen Erziehungsurlaub damals sehr unterstützt.

Hat Ihnen mal ein Kollege zugeraunt, Matthias Jena, lass das lieber?

Nein, allerdings gab es etwas Gemurre, als ich weg war, weil kein wirklicher Ersatz für mich eingestellt wurde. Die Kollegen haben das ansonsten alle unterstützt. Und kurz nach mir gab es noch zwei weitere Männer im DGB, die auch länger im Erziehungsurlaub waren. Sie waren ein halbes Jahr weg – das war Anfang der 2000er-Jahre noch ungewöhnlich.

Hätte es damals etwas gegeben, was Sie unterstützt hätte?

Ja, das Elterngeld, so wie es das jetzt gibt, und die Gewissheit, dass der Chef einen unterstützt – aber das hatte ich ja. Wobei das heute in vielen Unternehmen noch nicht so ist.

Wie kann es gelingen, dass der Chef es fördert, wenn Väter mit ihren Kindern zu Hause bleiben wollen?

Das ist eine Frage der Kultur. Dazu braucht man Arbeitgeber, die begreifen, dass ihre Beschäftigten im Job nur dann gut sein können, wenn sie keine privaten Probleme haben und zufrieden sind.

Kommt dieser Kulturwandel sukzessive und automatisch, oder muss man eingreifen?

Ich glaube, dass es automatisch mehr wird. Der Anteil der Männer, die nach der Geburt ihrer Kinder zu Hause bleiben, nimmt ja deutlich zu. Das liegt auch an der neuen Form des Elterngelds und daran, dass sich das Familienbild ändert. Und in so einem Ballungsraum wie München ist eine klassische Aufteilung sowieso schwierig. Das kann sich ja keiner leisten, da müssen beide arbeiten. Das gilt auch für die Altersvorsorge der Frauen. Auch wenn die Frauen noch viel zu oft in der Teilzeitfalle stecken …

Sehen sie neben dem Elterngeld noch weitere politische Maßnahmen, um den Kulturwandel ein bisschen mehr anzuschieben?

Wir brauchen eine neue Arbeitszeitdebatte. Wir wissen aus Umfragen, dass diejenigen, die Vollzeit arbeiten, gerne weniger arbeiten würden. Und die, die Teilzeit arbeiten, würden gerne etwas mehr arbeiten. Das ist doch verrückt, dass man das nicht zusammenbekommt. In den nächsten Tarifrunden werden die Gewerkschaften verstärkt das Thema Arbeitszeit thematisieren, nicht so sehr unter der Fragestellung, ob wir jetzt 40, 38, 35 oder 32 Stunden arbeiten, sondern eher unter dem Blickwinkel, ob es eine „atmende“ Arbeitszeit gibt, die sich an Lebensphasen orientiert?

Was stellen Sie sich unter atmender Arbeitszeit genau vor?

Die Arbeitszeit sollte an die jeweilige Lebenssituation angepasst sein. In Phasen, wo man Kinder betreut oder Eltern pflegt, sollte man weniger arbeiten können. Da sind manche Arbeitgeber noch so unglaublich stur und unflexibel. Die Arbeitgeber reden gern von flexibler Arbeitszeit, aber meinen damit ausschließlich die Flexibilität nach ihren Wünschen, ohne Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer. Das ist ein riesiges Problem. Denn Arbeitnehmer, die die Kinderbetreuung oder die Pflege ihrer Mutter und Vollzeitarbeit unter einen Hut bringen müssen, werden sie auch bei der Arbeit nie hundert Prozent bei der Sache sein können.

Oft übernehmen Frauen die Aufgaben im Care-Bereich. Wie kann man verhindern, dass nur Frauen atmende Lebensläufe bekommen?

Mit dem, was im Koalitionsvertrag steht, und jetzt leider nicht umgesetzt wird, also dem Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit. Das würde auch viele Männer dazu bringen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Die Männer sagen aber, dass sie viel mehr verdienen als die Frauen. Warum sollten sie reduzieren?

Ich glaube, dass das Rückkehrrecht auf Vollzeit schon viele Männer dazu bringen würde. Und dass das Elterngeld nur dann voll

ausgezahlt wird, wenn die Männer auch zu Hause bleiben, das finde ich geradezu einen genialen Ansatz.

Die Väter bleiben dann für zwei Monate daheim und die Familie fährt zusammen in den Urlaub.

Ja, das könnte man noch besser machen. Das ist vielleicht nicht der Sinn der Sache. Aber ich profitiere noch heute von meinem Erziehungsurlaub – ich habe einen sehr engen Bezug zu meiner Tochter. Die Väter müssen sich Zeit nehmen für ihre Familien.

Was können denn Gewerkschaften konkret für ein neues Familienbild tun?

Ganz, ganz viel. Wir müssen dafür sorgen, dass die klassischen Frauenberufe besser bezahlt werden. Die Sozial- und Pflegeberufe beispielsweise sind dramatisch schlecht bezahlt. Und wenn überwiegend Frauen in diesen Berufen stecken, dann wird es mit einer gleichberechtigten Rollenverteilung immer schwierig sein. Dazu: atmende Lebensläufe, die Rückkehr von der Teilzeit in die Vollzeit. Außerdem kämpfen wir Gewerkschaften seit Jahren dafür, dass jede Arbeit – auch Minijobs – sozialversicherungspflichtig sein muss. Denn sonst fehlt es später an der Rente. Frauen, die keine eigene Altersvorsorge aufbauen konnten, sind von ihren Partnern abhängig. Das passt mit meinem Menschenbild nicht zusammen.

Was das Rückkehrrecht von der Teilzeit auf die Vollzeit betrifft: Ist das wieder in weite Ferne gerückt?

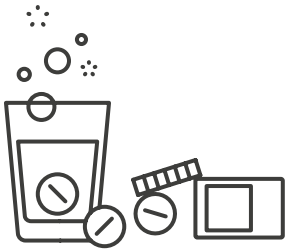
Das wird eine Aufgabe der nächsten Bundesregierung. Wir reden mit allen Parteien darüber, eine Partei allein wird das nicht durchsetzen. Ich habe mit Politikern der Unionsparteien geredet, und so wahnsinnig weit waren wir da nicht auseinander. Deshalb bin ich optimistisch, dass das Rückkehrrecht auf die Vollzeit in der nächsten Legislaturperiode kommen wird.

Viele Familien wünschen sich mehr Zeit zusammen. Die ehemalige Familienministerin Manuela Schwesig hat den Gedanken aufgegriffen und fordert eine 32-Stunden-Woche für Familien. Was halten Sie von diesem Gedanken?

Wir wissen aus Befragungen, dass die meisten Arbeitnehmer am liebsten zwischen 31 und 33 Stunden arbeiten würden. Von daher ist die 32-Stunden-Woche von Manuela Schwesig schon eine gute Idee.

In Schweden wird ja auch mit dem 6-Stunden-Tag experimentiert. Aber das Problem sind die Kosten.

Ja, das wäre eine Mammutaufgabe. Nach meiner Wahrnehmung geht es in den einzelnen Gewerkschaften gerade auch gar nicht so sehr um die Diskussion der allgemeinen Wochenarbeitszeit, sondern eher um die Frage, ob ich in bestimmten Phasen meines Lebens kürzer oder länger arbeiten kann. Zum Beispiel gibt es bei der Deutschen Bahn gerade einen neuen Tarifvertrag, in dem die Beschäftigten wählen können zwischen einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, einer Gehaltserhöhung oder fünf Tagen mehr Urlaub pro Jahr. Nach allem, was wir im Moment hören, wählen die meisten Beschäftigten die Erhöhung der Urlaubstage. Weil Urlaub wirklich der Cut ist, da kann man am besten abschalten.



Die Flexibilisierung kommt gerade vor allem den Arbeitgebern zugute. Kann man das auch für die Arbeitnehmer besser gestalten?

Es gibt zwei Auffassungen des Flexibilisierungsbegriffs. Für die Arbeitgeber bedeutet er: Meine Beschäftigten sind rund um die Uhr greifbar. Beschäftigte verstehen unter Flexibilisierung: Wie kann ich Arbeit, Familie, Privatleben und soziales Engagement unter einen

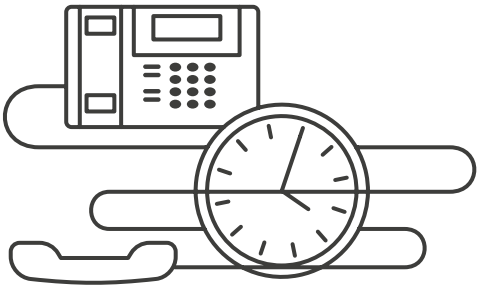
Hut bringen? Der Sportverein, die Skatrunde etc. funktionieren ja nur, wenn alle zur gleichen Zeit frei haben.

Ist das nicht ein wenig anachronistisch? Zwei von sieben Millionen Menschen in Bayern arbeiten auch sonntags.

Das ist genau der Punkt: Die Arbeitszeit wird immer mehr entgrenzt. Die Sonntagsarbeit nimmt immer mehr zu, und zwar nicht nur in Bereichen wie Krankenhäuser, öffentlicher Nahverkehr, Gastronomie usw. – dort, wo es nachvollziehbar ist, dass man sonntags arbeiten muss –, sondern auch in Bereichen, wo es nicht notwendig ist. Und wir müssen verhindern, dass die Schicht- und Nachtarbeit noch mehr zunimmt. Was hilft es einer Familie, wenn die Kinder am Wochenende frei haben, die Mutter am Montag und am Dienstag und der Vater am Mittwoch und am Donnerstag. Mit Freunden, mit der Familie braucht man eine gemeinsame freie Zeit.
Eine Kassiererin, die bis 20 Uhr im Supermarkt an der Kasse sitzt, danach aufräumt und um 21.30 Uhr ihre Kinder schlafend vorfindet – das ist doch kein erstrebenswertes Familienbild. Da müssen wir aufpassen, dass die Arbeitszeit nicht immer mehr in das hineinwuchert, was früher mal privat war. Das andere ist die Arbeit, die wir alle ständig mit uns herumtragen – mit dem Smartphone, mit dem Laptop.

Private Zeit und Arbeitszeit lassen sich heute eben immer weniger trennen.

Mit Beginn der ersten industriellen Revolution, als die Menschen anfingen, in die Fabriken zu gehen, haben sich Arbeits- und Wohnort getrennt. In der Fabrik war Arbeitszeit, außerhalb der Fabrik war Freizeit. Und mit der vierten industriellen Revolution, der Digitalisierung, verschmelzen Arbeit und Privatleben immer mehr. Die Technik erlaubt uns, dass wir am Freitagabend um 22.30 Uhr schnell noch ein paar E-Mails beantworten können. Da haben die Gewerkschaften ein ganz großes Augenmerk drauf. Erstens muss man die Kisten irgendwann ausschalten können und zweites muss diese Zeit, die man mal eben mit dem Beantworten von E-Mails verbringt, als Arbeitszeit aufgeschrieben und bezahlt werden.



Wie soll so ein Recht auf Log-off aussehen? Sollen sich die Geräte abends um 20 Uhr einfach ausschalten?

Das muss man von Betrieb zu Betrieb regeln. Vielleicht auch nicht für alle Beschäftigten gleich. Mit einer pauschalen Regelung für alle wird man dem komplexen Problem wohl nicht gerecht. Aber ein grundsätzliches Recht auf Ausschalten schreiben wir gerade in diversen Betriebsvereinbarungen fest.

Das Zusammenwachsen von Arbeit und Freizeit sieht man ja auch im Homeoffice. Das dürfte Ihnen vermutlich nicht gefallen?

Ich sehe das gespalten. Einerseits erleichtert das Homeoffice für viele Beschäftigte die Arbeit. Der E-Mail ist es ja im Zweifel egal, ob sie vom Büro, von zu Hause oder von Honolulu abgeschickt wird. Andererseits haben die Beschäftigten kaum noch eine Phase, in der sie völlig abschalten können. Wenn viele Beschäftigte nur noch im Homeoffice arbeiten, dann geht auch der gemeinsame Teamgeist verloren.

2013 ist ein Bank-Praktikant in London gestorben. Damals hieß es, er habe sich totgearbeitet. Es hat sich zwar herausgestellt, dass er an einem epileptischen Anfall verstarb, aber seitdem wird in meiner Wahrnehmung verstärkt über zu langes Arbeiten geredet. Stecken wir mittendrin in der Ökonomisierung des Lebens, wo die Arbeit den Wert eines Menschen vorgibt?

Unsere Erfahrung ist, dass in vielen Betrieben immer mehr auf Kante genäht wird, die Personalbemessung wird immer knapper. Wenn dann irgendwas Außergewöhnliches passiert, wenn zwei Beschäftigte krank sind oder etwas mit einem Auftrag nicht klappt, dann bricht das Konstrukt zusammen.

Sie fordern also mehr Beschäftigte in den Betrieben?

Ja, das sehen wir ja an der Zunahme von psychischen Erkrankungen oder daran, dass immer mehr Menschen frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, weil sie einfach nicht mehr können. Wenn ein Betrieb etwas von seinen Beschäftigten haben will, dann muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass es den Beschäftigten wirklich gut geht. Ein Freund von mir sagt immer: „Man kann nicht 45 Jahre arbeiten wie ein Kranker und dann gesund in Rente gehen. Beschäftigte müssen wissen, wo ihre Belastungsgrenzen sind, und gute Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine geringe Krankheitsquote haben.

Allerdings gibt es einige Branchen, wie die Kreativwirtschaft, wo einige Beschäftigte keinen Wert darauf legen, dass sich Gewerkschaften für die Work-Life-Balance einsetzen.

Es gibt Branchen, da gehört es zum guten Ton, sich nicht zu organisieren. Und das betrachten wir zunehmend mit Sorge. Es gibt Beschäftigte, die wir salopp als Click- und Crowdworker bezeichnen. Für die gibt es keinen Mindestlohn, keine Sozialversicherungspflicht und auch keinen Betrieb. Wir diskutieren, ob es für diese Menschen eine digitale Gewerkschaft braucht. Erste Modellprojekte, z. B. bei der IG Metall, gibt es dazu bereits. Aber wir sind mit unseren Überlegungen noch ganz am Anfang.

Die Digitalisierung bringt ohnehin Herausforderungen mit sich. Einerseits die digitale Kluft: für ältere Menschen, für ärmere Familien. Andererseits wird die Digitalisierung auch Arbeitsplätze vernichten.

Ich bin mir da nicht so ganz sicher. Die wissenschaftlichen Studien und Untersuchungen gehen da meilenweit auseinander. Natürlich fallen bestimmte Tätigkeiten weg. Die Frage ist: Was entsteht neu? Die Roboter müssen auch gebaut und bedient werden. Viele Prognosen der

Vergangenheit haben sich nicht bewahrheitet. Beispielsweise hat man vor 15 Jahren gesagt, dass der Beruf der Sekretärin aussterben würde. Das ist er nicht. Aber das Berufsbild hat sich verändert. Heute sind sie mehr Assistentinnen und Zuarbeiterinnen.

Vielleicht auch, weil die Tätigkeit nicht so monoton ist. Bei einem Buchhalter sieht das doch schon ganz anders aus.

Ja, aber das ist die Frage, wie sich Berufsbilder wandeln. Ich stamme aus einer Zeit, da wollten alle meine Klassenkameraden Kfz-Mechaniker werden. Den Beruf gibt es heute nicht mehr. Heute ist das der Kfz-Mechatroniker, das Berufsbild hat sich deutlich verändert. Dazu muss sich auch die Berufsausbildung verändern. Es ist die große Frage, wie wir gewährleisten können, dass Beschäftigte in ihrem Berufsleben weiterqualifiziert werden können. Sonst werden sie abgehängt.

Nur machen Sie aus dem Buchhalter keinen Software-Entwickler.

Nein, das nicht. Aber ich gehe nicht davon aus, dass es einen großen Knall gibt, und dann die Buchhalter überflüssig sind. So etwas geht peu à peu. Da müssen wir darauf achten, dass die Menschen weitergebildet werden und die Übergänge gleitend sind und bleiben. Ich glaube nicht, dass die Arbeit in der digitalisierten Zeit weniger wird.

Was für Ihre These sprechen würde: Viele Unternehmen, die Vorreiter im Bereich Industrie 4.0 sind, sind produktiver und haben mehr Leute eingestellt.

Und ich weiß auch, dass viele Beschäftigte, die in digitalisierten Unternehmen arbeiten, über zu viel Arbeit klagen.

Wo sehen Sie in der Digitalisierung die Rolle der Gewerkschaften? Begleiten Sie das kritisch, wenn zum Beispiel bei Autobauern mit der menschenlosen Fabrik experimentiert wird?

Wir können die Entwicklung nicht verhindern. Alles, was effizienter und kostensparender ist, wird irgendwo auf dieser Welt entwickelt. Das verhindern wir nicht mit streikenden Gewerkschaften. Der Umkehrschluss muss sein: Wir verhindern technologische Entwicklung nicht, sondern gestalten sie. Wir setzen uns dafür ein, dass die Aus- und Weiterbildung stimmt. Wir müssen auch auf die Schulen schauen: Die Kinder wachsen zwar alle mit Smartphone und Co. Auf, aber wer von den jungen Leuten ist wirklich in der Lage, nicht nur eine WhatsApp-Nachricht zu verschicken, sondern die Prozesse dahinter zu verstehen? Da hinkt die bayerische Schullandschaft meilenweit hinterher.

Also Programmieren als Schulfach?

Das vielleicht nicht, aber die Schüler müssen in groben Zügen verstehen, was in einem Computer passiert. Meine Generation, die mit dem Commodore 64 aufgewachsen ist, hat da vielleicht sogar noch ein größeres Verständnis.

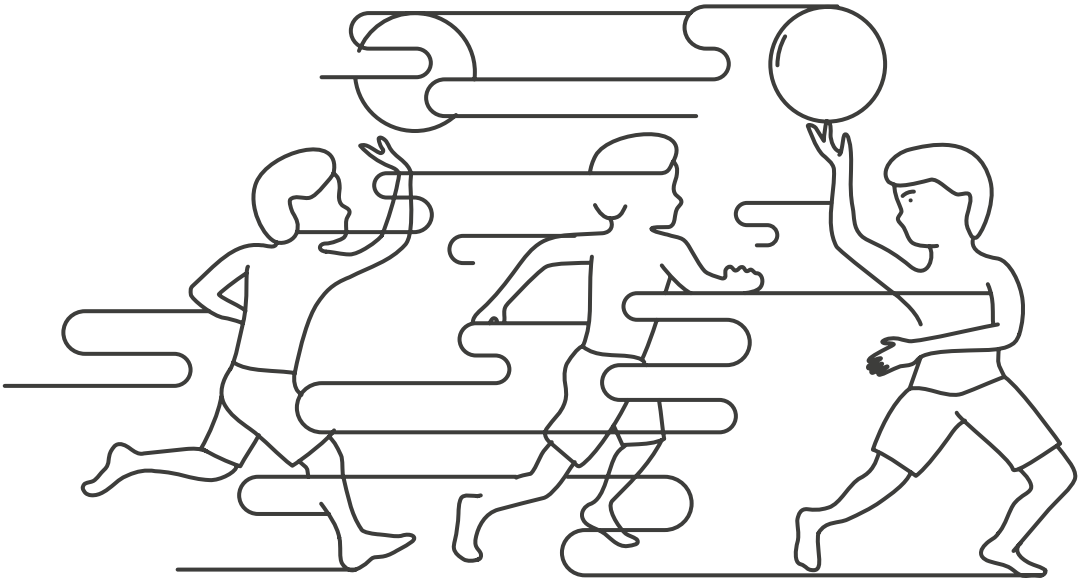
Glauben Sie, dass die Digitalisierung und Roboter uns künftig die Arbeit insofern abnehmen, dass wir auf 30 Stunden pro Woche reduzieren können?

Die Arbeit wird uns sicherlich nicht ausgehen. Die Maschinen, die Roboter müssen nicht nur entwickelt, sondern auch kontrolliert und gesteuert werden. Die große Frage ist: Machen wir das? Oder eine Firma im Silicon Valley oder in Singapur. Ob wir weniger arbeiten und unsere Zeit anders als mit Arbeit verbringen, das werden nicht die Roboter entscheiden, das müssen wir für uns selbst entscheiden. Ich bin immer skeptisch, wenn jemand jetzt schon fertige Antworten auf die großen Fragen der Digitalisierung hat. Wie wird Arbeit aussehen, wie wird Gewerkschaft aussehen? Wer darauf schon fertige Antworten hat, der ist ein Scharlatan. Wir sind mittendrin im Digitalisierungsprozess und müssen diesen gestalten. o

---

Matthias Jena ist seit 2010 Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Bayern.

Das Interview führte Vera Cornette



IV. GESCHLECHTER-GERECHTIGKEIT – ALLES EINE FRAGE DER ZEIT?

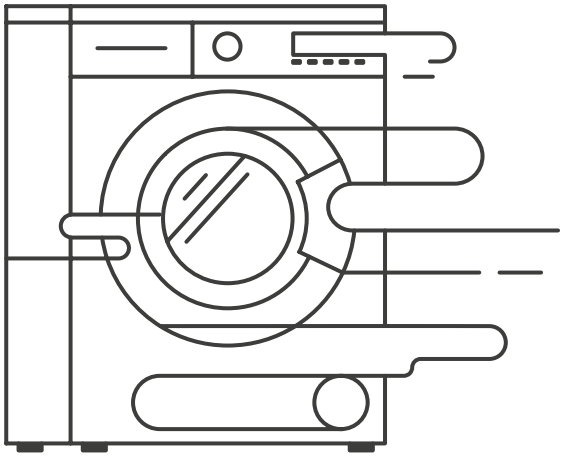
Über die Hälfte der jungen Bayerinnen und Bayern strebt einen gesunden Ausgleich zwischen Beruf und Familie an, ohne dass einer der beiden Bereiche vernachlässigt wird. Dies zeigt eine aktuelle Studie zu den Lebensentwürfen junger Frauen und Männer in Bayern (Allmendinger/Krug von Nidda/Wintermantel 2016), die gemeinsam vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, vom infas Institut für angewandte Sozialforschung und dem BayernForum der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführt wurde. In der Realität fehlt von einem gesunden Ausgleich der Lebenswelten jedoch jede Spur: nach der Geburt des ersten Kindes reduzieren Frauen nach wie vor maßgeblich ihre Erwerbsarbeitszeit und erkaufen sich dadurch Zeit für die Familie. Sie verzichten auf Spezialisierungen und büßen mit geringeren Löhnen, Karriereeinbrüchen und deutlich niedrigeren Renten. In dieser teuer bezahlten Zeit übernehmen sie die Kindererziehung, den Bärenanteil der Aufgaben im Haushalt und die Pflege älterer Familienmitglieder. Junge Männer übernehmen immer noch viel zu selten wesentliche Anteile dieser Aufgaben. Das zeigt sich zum Beispiel daran, dass Väter in Bayern im Schnitt genauso lange arbeiten wie Männer ohne Kinder. Das liegt nicht nur an der fehlenden Bereitschaft der Männer. Viele Betriebe signalisieren Männern, dass längere Auszeiten und Arbeitszeitreduktionen unerwünscht sind. Immer häufiger bemerken jedoch auch die jungen Männer, dass die Familie zu kurz kommt – das Problem der Unvereinbarkeit von Familie und Karriere ist auch bei ihnen angekommen. Trotz guter Vorsätze bleiben partnerschaftliche Lebensmodelle in Bayern also meist unrealisiert – das zeigt die aktuelle Lebensentwurfsstudie.

Unsere Zeit ist begrenzt. Täglich stehen wir vor der Frage, wie wir sie sinnvoll und effizient verwenden können. Nur zu einem bestimmten Maße können wir jedoch über unsere Zeit heute frei verfügen. Die persönliche Lebenssituation und finanzielle Lage sind dabei entscheidend. Selten verläuft die Zeitverteilung konfliktfrei. Daher sind Fragen nach der Verteilung von Zeit – ähnlich wie Fragen nach der Verteilung von materiellem Wohlstand – immer auch Gerechtigkeitsfragen (Mückenberger 2007). Die Aufgabe von Zeitpolitik ist es, Zeitkonflikte nach Gerechtigkeitsmaßstäben zu lösen und die Menschen dazu zu befähigen, ihre Zeit nach ihren eigenen Wünschen und Vorstellungen einzuteilen. Neben eigenen Zeitstrukturen, existieren jedoch viele

vorgegebene Zeitstrukturen, die im Alltag irgendwie miteinander in Einklang gebracht werden müssen. Dazu gehören Arbeitszeiten, Familienzeiten, Schulzeiten, Pflegezeiten sowie Öffnungszeiten von Kitas, Arztpraxen und Ämtern.

Wo kann eine erfolgreiche bayrische Zeitpolitik in Bezug auf die Familie ansetzen? Für die repräsentative Lebensentwurfsstudie wurden 724 Bayerinnen und Bayern zwischen 18 und 40 Jahren im Sommer 2015 nach ihrem bevorzugten Lebensmodell gefragt. Sowohl die Mehrheit der jungen Frauen (55 Prozent) als auch die Mehrheit der jungen Männer (sogar 58 Prozent) in Bayern streben einen gelungenen Ausgleich zwischen Beruf und Familie an, ohne einen der beiden Bereiche vernachlässigen zu wollen. Damit steht dieses Lebensmodell bei beiden Geschlechtern an erster Stelle. Nach der traditionellen Rollenverteilung, die Männern den Beruf und Frauen die Kinderbetreuung und den Haushalt zuweist, möchten heute die wenigsten jungen Bayerinnen und Bayern leben. Die Realität sieht jedoch anders aus. Das lässt sich an ein paar Kennzahlen der Lebensentwurfsstudie deutlich zeigen: Von den Frauen mit Berufsabschluss arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung 40 Prozent in Vollzeit, 28 Prozent in Teilzeit. Bei den Männern waren es dagegen jeweils 82 und 1 Prozent. 13 Prozent aller befragten Frauen befanden sich in Elternzeit. Bei den Männern war es gerade mal 1 Prozent. Die meisten Frauen und Männer sprechen sich also deutlich für ein partnerschaftliches Lebensmodell aus, setzen es aber nicht um. Dieses Ergebnis kann als klarer Auftrag an die Politik verstanden werden: Zeitgerechtigkeit in der Familienpolitik bedeutet, jungen Frauen und Männern Familie und Berufstätigkeit gleichermaßen zu ermöglichen.

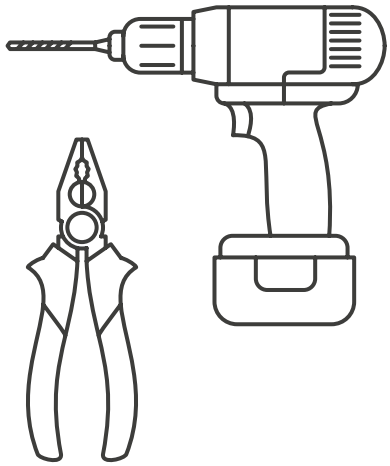
Woran scheitert es heute bei der Umsetzung des partnerschaftlichen Lebensentwurfs? Aufschlussreich sind die Antworten der befragten Frauen und Männer auf die Frage, welche Lebensbereiche ihnen besonders wichtig sind. Hier zeigt sich zunächst, dass die Arbeitswelt bei jungen Frauen und Männern heute gleichermaßen als wichtig gesetzt ist. Jungen Frauen in Bayern ist Bildung, ihre eigene Berufstätigkeit, ihre finanzielle Unabhängigkeit und Sicherheit und ein sicherer Arbeitsplatz heute genauso wichtig wie den Männern. Nur „Karriere machen“ ist für sie etwas weniger wichtig als



für die Männer. Aber selbst in diesem Aspekt sind die Unterschiede minimal. Das war bis vor wenigen Jahren noch anders: In früheren Studien war jungen Frauen die Berufstätigkeit weniger wichtig als den Männern (Allmendinger 2009, 2013). Der hohe Stellenwert der Berufstätigkeit zeigt sich auch daran, dass ca. 70 Prozent der Frauen und Männer auch arbeiten würden, wenn sie finanziell nicht darauf angewiesen wären.

Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt es jedoch in einem anderen Bereich: Frauen geben der eigenen Familie, Eltern, Großeltern und einer festen Beziehung einen höheren Stellenwert als Männer. Dass sie die Arbeit als wichtig empfinden, heißt also nicht, dass sie die neuen Männer werden wollen: Sie möchten keinen Lebensbereich hinten anstellen. Das bestätigt auch der weit verbreitete Kinderwunsch. Die Lebensentwurfsstudie zeigt, dass für die meisten jungen Frauen und Männer in Bayern eigene Kinder unbedingt zu ihrem Lebensentwurf dazugehören. Knapp 80 Prozent von ihnen sprechen erst dann von einem „erfüllten Leben“. Nur 6 Prozent der Frauen und 2 Prozent der Männer sagen, dass sie auf keinen Fall Kinder möchten.

Um sich den Wunsch einer eigenen Familie erfüllen zu können, sind es nach wie vor die jungen Frauen, die den Beruf zurückstellen. Sie würden ihre Berufstätigkeit zwar nie ganz an den Nagel hängen – hier unterscheiden sie sich deutlich von der Generation ihrer Mütter. Bei der Karriere machen sie jedoch im Gegensatz zu den Männern bewusst Abstriche – und das, obwohl sich Frauen und Männer das Gleiche wünschen: beide Lebensbereiche vereinbaren zu können. Am deutlichsten lässt sich dies an den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten der jungen Menschen erkennen. Bei den jungen Frauen in Bayern beträgt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit durchschnittlich 32 Stunden pro Woche. Es gibt jedoch deutliche Unterschiede



zwischen Frauen mit und ohne Kindern: Kinderlose Frauen arbeiten durchschnittliche 36 Stunden pro Woche und Mütter – deutlich weniger, nämlich 24 Stunden pro Woche. Bei den jungen Männern sieht das ganz anders aus: Sie arbeiten 40 Stunden pro Woche – unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht. Es zeigt sich das altbekannte Bild: Junge Frauen und Männer ohne Kinder erfüllen fast dasselbe Arbeitszeitvolumen. Es ist die Betreuung der Kinder, die den Unterschied macht. Diese wird immer noch nicht von beiden Elternteilen partnerschaftlich geteilt – trotz guter Vorsätze.

Neben den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten wurden in der Lebensentwurfsstudie auch die Wunscharbeitszeiten der jungen Bayerinnen und Bayern erfragt. Die durchschnittliche Wunscharbeitszeit von Frauen beträgt 30 Stunden. Kinderlose Frauen wünschen sich durchschnittlich 33 Arbeitsstunden (leicht reduziert gegenüber ihrer tatsächlichen Arbeitszeit) und Mütter durchschnittlich 24 Stunden (entsprechend ihrer tatsächlichen Arbeitszeit). Auch die Männer würden ihre Arbeitszeit im Schnitt gerne reduzieren und zwar um fünf Stunden auf 35 Stunden pro Woche. Damit entspricht ihre Wunscharbeitszeit in etwa der der jungen Frauen ohne Kinder. Überraschenderweise unterscheidet sich die Wunscharbeitszeit der Männer mit und ohne Kinder jedoch nicht. Lässt sich hierin die mangelnde Bereitschaft der Männer erkennen, ein echtes partnerschaftliches Lebensmodell umzusetzen? Oder die Angst vor gravierenden beruflichen Einschnitten?

Nach ihrer Zufriedenheit mit einzelnen Lebensbereichen gefragt, fällt auf, dass Männer weniger zufrieden mit ihrer Beziehung und ihrer Familie sind als Frauen. Sie merken, dass dieser Lebensbereich oft auf der Strecke bleibt. Trotzdem ist es nach der Geburt eines Kindes nach wie vor zumeist die Mutter, die zu Hause bleibt. Fast zwei Drittel der jungen Bayerinnen wollen mindestens ein Jahr vom Beruf aussetzen und ganze 12 Prozent der jungen Frauen nehmen die Geburt des Kindes sogar zum Anlass, sich endgültig von einer Vollzeitberufstätigkeit zu verabschieden. Zwar müssen auch die Wünsche dieser jungen Frauen Anerkennung und Berücksichtigung finden. Beunruhigend ist jedoch, dass einige von ihnen – gefragt nach den Gründen für ihre Entscheidung – auf die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf verweisen. So erklärte eine junge Frau in der Lebensentwurfsstudie beispielsweise: „Seitdem ich eine eigene Familie habe, haben sich die Prioritäten geändert. Die Ausbildung, die Karriere stehen hinten an. Die Arbeit ist mir natürlich sehr wichtig, aber die Kraft, beides, Familie und Job, Vollzeit auszuüben, habe ich nicht."

Zusätzlich zu der Kinderbetreuung wird der Haushalt meist von den bayrischen Frauen allein geschmissen. Typische Aufgaben wie Waschen, Kochen und Putzen werden bei verheirateten oder zusammenlebenden Paaren zu je über 70 Prozent *immer* oder *meistens* von Frauen übernommen. Nur Reparaturen im Haus oder in der Wohnung erledigen häufiger Männer als Frauen. Diese enorm ungleiche Aufteilung der Aufgaben im Haushalt lässt sich auch nicht dadurch erklären, dass Männer öfter Vollzeit arbeiten als Frauen. Frauen übernehmen diese Tätigkeiten selbst dann häufiger, wenn sie ebenfalls Vollzeit beschäftigt sind. Auch mit dem Thema Pflege sehen sich Frauen in Bayern häufiger konfrontiert als Männer. 63 Prozent glauben, dass einer ihrer Angehörigen innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre pflegebedürftig wird. Bei den Männern sind es nur 49 Prozent. Die Pflege von Angehörigen, die Erziehung der Kinder und die Hausarbeit brauchen Zeit. Deshalb verzichten Frauen auf bezahlte Arbeitszeit und verfügbare Zeit für sich selbst. Die Zeitbudgets von Frauen und Männern sind auch im Jahr 2016 noch ungleich verteilt – zum mehrfachen Nachteil der jungen Frauen.

Längere Auszeiten zugunsten der Familie sind leider immer noch ein Karrierehindernis. Die jungen Frauen in Bayern wissen das: 34 Prozent der Befragten in der Lebensentwurfsstudie stimmten der Aussage zu: „Wer Kinder hat, kann keine wirkliche Karriere machen". Nur 15 Prozent der Männer hielten diese Aussage für richtig. Da die Geburt eines Kindes für Männer selten mit einer Reduzierung der Arbeitszeit einhergeht, überrascht dieser Befund nicht. Bei einer anderen Aussage waren sich die jungen Frauen und Männer jedoch einig: Nur jeweils 15 Prozent meinen, dass „heute in Betrieben viel Rücksicht auf die Belange von Familien genommen wird" und weniger als 15 Prozent glauben, dass sich „Familie und Beruf heute leicht vereinbaren lassen". Erschreckend wenige Befragte empfinden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Bayern als ermutigend um ihren Kinderwunsch in die Tat umzusetzen. Nur 6 Prozent der Befragten gingen davon aus, dass sich eine gute Kinderbetreuung heute leicht finden lässt.

Neben Karriereeinbrüchen und geringen Gehältern müssen die jungen Frauen mit weiteren Benachteiligungen rechnen. Erwerbsunterbrechungen und Vergütungsunterschiede kumulieren sich im Lebensverlauf und zeigen erst bei der Rente ihr ganzes Ausmaß (Allmendinger/von den Driesch 2015): die Renten westdeutscher Frauen waren auch im Jahr 2014 nur knapp halb so hoch wie die westdeutscher Männer.

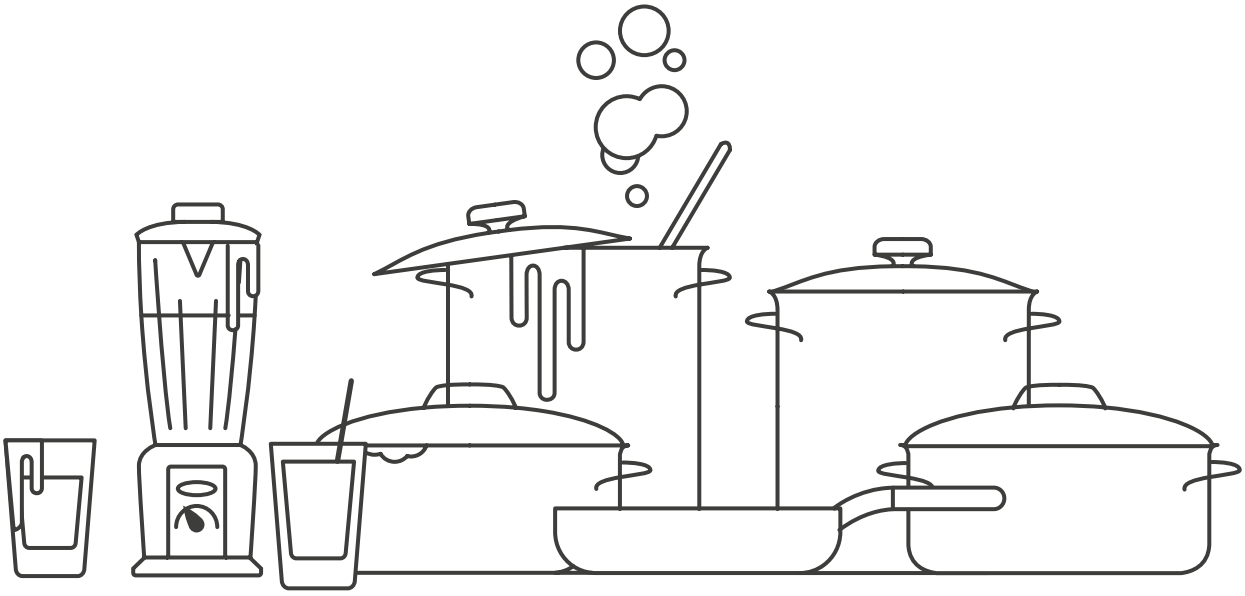
Vor diesem Hintergrund überrascht es wenig, dass die jungen Männer – trotz ihres großen Wunsches nach Ausgleich – nur zögerlich bereit sind, bei der Kinderbetreuung ihren Mann zu stehen. In der Lebensentwurfsstudie wurden sie gefragt, wie lange sie in Elternzeit gehen würden. 15 Prozent der jungen Männer in Bayern entziehen sich hier jedweder Verantwortung: Sie geben an, überhaupt nicht in Elternzeit gehen zu wollen. Ein knappes Fünftel der Männer hat sich diesbezüglich noch keine Gedanken gemacht – sie sind unentschlossen. Ein weiteres Fünftel möchte nur zwei Monate

Elternzeit nehmen. 46 Prozent der Männer wären allerdings durchaus bereit, sechs Monate oder länger in Elternzeit zu gehen – rein theoretisch.

In der Realität liegt die beantragte Elternzeit der Väter Anfang 2015 laut Statistischem Bundesamt im Schnitt bei 3,4 Monaten. Und zum Zeitpunkt der Befragung war gerade einmal 1 Prozent der befragten Männer in der Lebensentwurfsstudie in Elternzeit. In der Lebensentwurfsstudie wurden die jungen Bayerinnen und Bayern gebeten zu überlegen, warum das so ist. Der Aussage, dass Männer keine längere Elternzeit nehmen *wollen,* stimmten ein Fünftel der Männer, und sogar fast ein Drittel der Frauen zu. Doch die Mehrheit der jungen Frauen und Männer sieht die Verantwortung eher auf Seiten der Politik und der Betriebe. 45 Prozent der Frauen und 52 Prozent der Männer sind der Meinung, dass Männer vor allem deswegen längere Elternzeiten scheuen, weil ihnen bei längeren Erwerbsunterbrechungen Steine in den Weg gelegt werden.

Tatsächlich leiden Männer deutlich häufiger unter langen Arbeitszeiten und Anwesenheitsdruck von Arbeitgeberseite. Über ein Viertel der Männer fühlt sich unter Druck, länger als vorgeschrieben zu arbeiten, über die Hälfte meint, dies gehöre zur betrieblichen Kultur. Ein Drittel der Männer stimmt der Aussage zu, dass es gut für ihre berufliche Zukunft sei, auch außerhalb der vorgeschriebenen Arbeitszeiten für ihre Vorgesetzten erreichbar zu sein und über die Hälfte der Männer gibt an, unter starkem Zeitdruck zu arbeiten. Frauen beurteilen jeden einzelnen dieser Aspekte positiver. Besonders deutlich unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob wegen der Arbeit die eigene Familie zu kurz käme. Über die Hälfte der Männer stimmt dem zu, bei den Frauen sind es gerade einmal 20 Prozent.

Die insgesamt sehr deutlichen Unterschiede sind nicht verwunderlich. Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit und erkaufen sich damit Zeit für ihre Familie. Dieser Spagat zwischen Familie und Beruf ist bei den Männern angekommen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind nun gefragt, den Anwesenheitsdruck von den Männern zu nehmen und sie zu ermutigen, Verantwortung für ihre Familien zu übernehmen. Aber auch die Männer selbst müssen ihren Wunsch nach Vereinbarkeit stärker



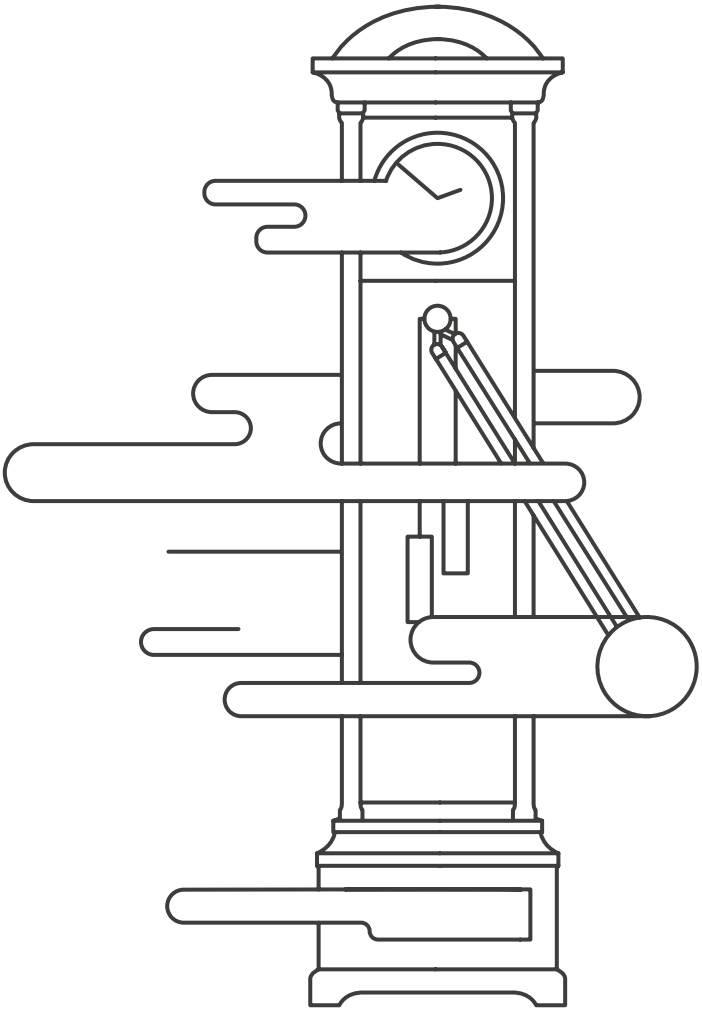
kommunizieren und in die Tat umsetzen. Junge Frauen sollten selbstbewusster ein gleichberechtigtes Engagement von ihren Partnern einfordern. Nur wenn Männer ihre Arbeitszeit in gleicher Weise reduzieren, wie Frauen wird dies zur Normalität. Eine gerechte Aufteilung der Zeitbudgets wird Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt abbauen. Dafür braucht es allerdings die richtigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

An den Studienergebnissen lassen sich zwei Dinge erkennen. Erstens sind die Zeitbudgets von Frauen und Männern sehr ungleich verteilt. Hier muss die bayrische Familienpolitik ansetzen. Dabei sollte sie sich vor allem an dem Wunsch der jungen Generation nach Ausgleich orientieren. Der Mangel an Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren führt dazu, dass ein Elternteil nach der Geburt eines Kindes eine lange berufliche Auszeit einkalkulieren muss. Die Hauptlast tragen hier nach wie vor die Frauen – und bezahlen ihren Einsatz durch Lohneinbußen, schlechtere Karrierechancen und niedrigere Renten. Junge Männer würden zwar gerne mehr Verantwortung für ihre Familien übernehmen, aber sie trauen sich nicht. Sie beobachten schließlich seit Jahren, welchen Preis die Frauen dafür zahlen. Zusätzlich zeigen die meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nur wenig Verständnis für Männer, die länger als zwei „Vätermonate“ aussetzen möchten.

Zweitens zeigt der Konflikt, dass eine wirksame Zeitpolitik im Bereich der Familie nicht ohne eine weitreichende Neudefinition des Normalarbeitsverhältnisses gedacht werden kann. Dieses muss an heutige Bedürfnisse angepasst werden, inklusive kürzerer und flexiblerer Arbeitszeiten für beide Geschlechter – sowohl im Betrieb als auch über den Lebensverlauf. Doppelspitzen, Teilzeitkarrieremodelle und Familienarbeitszeiten können Instrumente dafür darstellen. Die Pläne von Familienministerin Manuela Schwesig, ein Familiengeld einzuführen, gehen in die richtige Richtung. Sie möchte Eltern von Kindern unter acht Jahren maximal zwei Jahre lang ein Familiengeld von bis zu 300 Euro auszahlen, wenn beide Elternteile ihre Arbeitszeit auf 28 bis 36 Wochenstunden reduzieren. Allerdings geht dieser Vorschlag noch nicht weit genug. Möchte man eine gerechtere Verteilung der Zeitbudgets von Frauen und Männern erreichen, so kommt man nicht umhin, die Normalarbeitszeit im Lebensverlauf deutlich zu kürzen. Das bedeutet nicht, dass das gesamtgesellschaftliche Arbeitsvolumen reduziert wird. Die durchschnittliche Arbeitszeit über den Lebensverlauf hinweg würde für die Frauen etwas erhöht, für die Männer etwas gesenkt. Durch die geringere Normalarbeitszeit (über den Lebensverlauf berechnet) wird es möglich, arbeitsintensive Phasen mit weniger arbeitsintensiven Phasen abzuwechseln, ohne dass dadurch Nachteile entstehen. Gleichzeitig muss die strikte Dreiteilung des Lebenslaufs, die bis heute den Normalfall darstellt, flexibleren Modellen weichen. Ausbildungs-, Erwerbstätigkeits- und Erholungszeiten sind nicht mehr aufeinander aufbauend sondern nebeneinander zu konzipieren, um die Rush-hour des Lebens, in der sich die Zeitkonflikte häufen, zu entzerren. Je nach Lebensphase könnte dann die Arbeit, die Familie oder die eigene Zeit in den Vordergrund gerückt werden. o

---

Vanessa Wintermantel und Sophie Krug von Nidda sind Mitarbeiterinnen am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Gemeinsam mit Jutta Allmendinger haben sie die 2016 erschienene Studie „Lebensentwürfe junger Frauen und Männer in Bayern“ verfasst



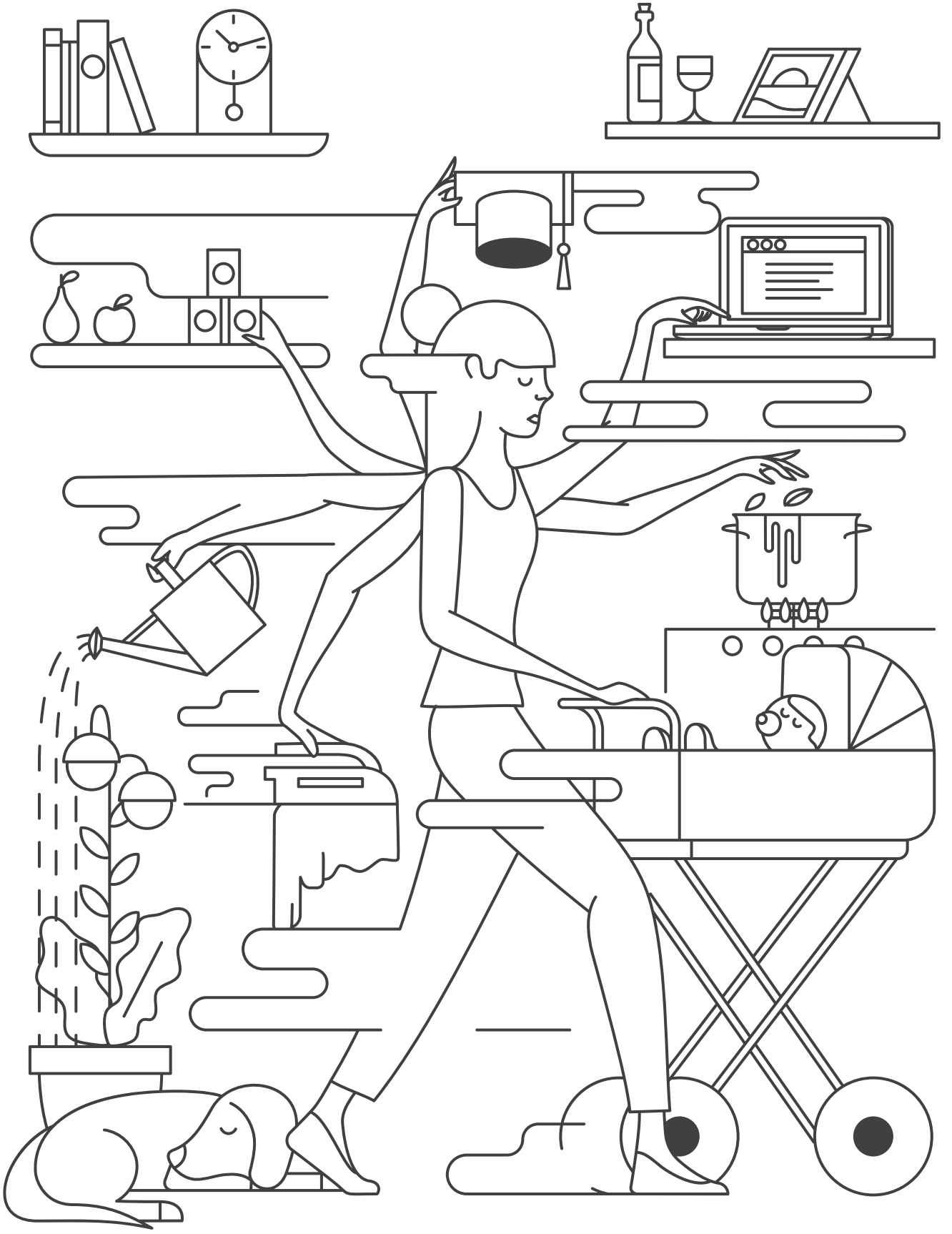
Allmendinger, J. (2009). Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen. Die BRIGITTE-Studie. München: Pantheon.

Allmendinger, J.; Krug von Nidda, S. und Wintermantel, V. (2016). Lebensentwürfe junger Frauen und Männer in Bayern. Studie im Auftrag des BayernForums der Friedrich-Ebert-Stiftung. München: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Allmendinger, J. und Haarbrücker, J. (2013). Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Discussion Paper P 2013-002, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Allmendinger, J. und von den Driesch, E. (2015). Der wahre Unterschied. Erst die Rente zeigt den ganzen Umfang der Geschlechterungleichheit. WZB Mitteilungen, Heft 149, S. 36 – 39.

Mückenberger, U. (2007). Was ist und wozu brauchen wir Zeitpolitik? Einleitungsvortrag zu Jahrestagung 2007 der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik: „Zeitpolitik für Lebensqualität“, München, 26.10.2007.



V.

INTERVIEW MIT HELMA SICK

WARUM EIN MANN KEINE ALTERSVORSORGE IST UND FRAUEN MEHR DENN JE IHRE CHANCEN NUTZEN SOLLTEN

Eigentlich ist doch gerade die beste aller Zeiten für Frauen: Sie sind sehr gut ausgebildet, können von überall und jederzeit arbeiten. Frauen waren doch nie freier als heute? Geldsorgen dürften sie da doch nicht mehr haben, sie sind unabhängig.

Nur weil es die Möglichkeit gibt, heißt es noch nicht, dass sie jemand ergreift und danach handelt. Das sind ja zwei Paar Stiefel. Heute können Frauen zwar alles werden, sie können alles machen, aber sie tun es allzu oft nicht. Wenn die neueste OECD-Studie zeigt, dass Frauen in Deutschland – beim Vergleich unter 15 Ländern – am wenigsten zum Haushaltseinkommen beitragen, dann stehen mir die Haare zu Berge. Ich hätte nicht gedacht, dass das so schlimm aussieht – das liegt an der flächendeckenden und lange dauernden Teilzeitarbeit. Jede zweite Mutter, die Teilzeit arbeitet, tut dies auch dann noch, wenn ihre Kinder schon im Teenager-Alter sind. Was soll man dazu noch sagen?

Aber wenn Frauen sich nun mal für einen Teilzeitjob entscheiden, dann ist das doch ihre Sache?

Ob eine Entscheidung richtig oder falsch war, zeigt sich erst an den Folgen. Und ich weiß, dass viele Dauer-Teilzeitarbeiterinnen mit niedrigen Einkünften ein existenzielles Risiko eingehen, was ihre Situation nach einer eventuellen Scheidung und vor allem bei der späteren Rente betrifft. Denn TeilzeitARBEIT heißt nun mal auch TeilzeitRENTE.

Wenn ich jetzt eine dieser Frauen wäre, könnte ich sagen: „Ich werde mir später zumindest nicht vorwerfen, zu viel gearbeitet zu haben."

Zeit für die Familie zu haben, muss nicht heißen, dass die Mutter über viele Jahre hinweg ganztags zu Hause ist. Es ist doch bekannt, dass es Studien gibt, die besagen, dass sich berufstätige Mütter mehr und engagierter um ihre Kinder kümmern als die Mütter, die den ganzen Tag zu Hause sind.
Andere Länder machen uns schon lange vor, dass Beruf und Familie durchaus vereinbar sind. Warum schauen wir bei diesen ständigen Debatten um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht einfach mal über unseren deutschen Tellerrand?

Stichwort Zeitsouveränität, also die Wahlfreiheit, zu Hause zu bleiben oder Teil- statt Vollzeit zu arbeiten. Wer kann denn überhaupt zeitsouverän leben?

Das ist genau der Punkt: Wir haben in diesem Bereich eine Zweiklassen-Gesellschaft. Es gibt große Teile der Bevölkerung, die können es sich gar nicht leisten, dass einer länger zu Hause bleibt. Sind das dann alles schlechte Eltern? Sind die Kinder dann alle gestört? Keineswegs, höre ich von Psychotherapeutinnen. Viel schwieriger, sagen sie, sind überbehütete Kinder, Kinder, denen keine Grenzen gesetzt werden, oder Kinder, die als Lebensprojekt betrachtet werden, das unter allen Umständen gelingen muss, ohne Rücksicht auf die Persönlichkeit des Kindes zu nehmen.
Ich weiß durch viele gelebte Beispiele, dass es nicht negativ für eine Familie ist, wenn beide arbeiten und die Kinder gut betreut werden. Die Diskussion, ob einer – also meistens die Frau – jahrelang zu Hause bleibt, das ist für mich eine Luxusdebatte.
Trotzdem: Es ist schon bemerkenswert, dass die Frauen so gut ausgebildet sind wie nie zuvor, so viele Chancen haben, aber sie häufig nicht nutzen. Ich wäre als junge Frau dankbar gewesen, wenn ich diese Möglichkeit gehabt hätte. Und heute haben Frauen diese Möglichkeiten und ziehen sich wieder zurück auf ganz traditionelle Rollen. Das finde ich verhängnisvoll.

Die wohlhabenden Familien, die es sich leisten können, dass nur einer arbeiten geht, die werden sagen: „Wir haben ja später eine Rente (meistens seine) und die reicht uns doch."

In diesem Bereich blühen die Illusionen, das ist meine Erfahrung aus 30 Jahren Frauenberatung. Wie viele Männer haben denn solche Renten, dass sie im Fall einer Trennung zwei Haushalte versorgen können? Von dem einmal abgesehen, dass Sie sich mit Sicherheit nicht vorstellen können, was ich in diesen 30 Jahren schon erlebt habe: Zum Beispiel, was im Fall einer Trennung Männern alles einfällt, um Zahlungen möglichst gering zu halten oder Vermögen verschwinden zu lassen. Denn eines ist doch sicher: Wenn er eine Freundin hat, und seine Frau verlassen will, dann weiß er das doch viel früher als seine Frau, hat also noch Möglichkeiten, für seine neue Familie etwas zu „retten". Ein Mann ist definitiv keine Altersvorsorge, diesen Spruch sollten sich viele Frauen an den Spiegel heften.

Das scheint aber keine weit verbreitete Erkenntnis zu sein.

Leider ja. Meine Forderung dazu ist: Wenn eine Frau in Übereinstimmung mit ihrem Partner heute noch ein solch traditionelles Rollenmodell leben möchte, also viele Jahre oder gar ein Leben lang zu Hause bleiben und gar nicht erwerbstätig sein will, dann muss sie vorsorgen und sich absichern. Denn dies ist eine rein private Entscheidung. Der Staat kann nicht in die Pflicht genommen werden, wenn dieses Modell scheitert. Die Frau muss also mit ihrem Partner einen Ehevertrag abschließen und beispielsweise vereinbaren, was ist, wenn er sich trennen will; wie viel Unterhalt sie dann bekommt und wie lange. Denn einen lebenslangen Unterhalt gibt es ja mit dem reformierten Unterhaltsrecht von 2008 nicht mehr. Das neue Unterhaltsrecht fordert mehr Eigenverantwortung von beiden Eheleuten. Jeder sollte berufstätig sein und schon während der Ehe dafür sorgen, im Falle einer Scheidung nicht mittellos dazustehen. Ich finde das gut, es entspricht einem modernen Frauenbild.

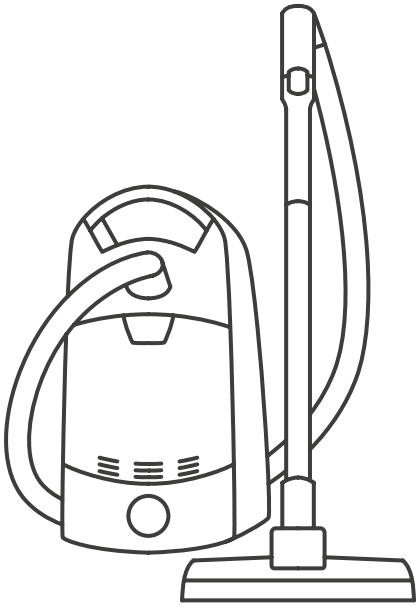
„Die Frau muss ökonomisch unabhängig sein, um es körperlich und geistig zu sein, damit sie nicht mehr von der Gnade und dem Wohlwollen des anderen Geschlechts abhängig ist"

August Bebel, 1879

Dass gut ausgebildete Frauen zu Hause bleiben, finden Sie kurzsichtig?

Es ist mir wichtig festzustellen, dass es nicht darum geht, ein, zwei Jahre zu Hause zu bleiben und sich um ein Kind zu kümmern. Kleine Kinder brauchen die Fürsorge der Eltern

und Eltern möchten gerne die ersten Jahre ihres Kindes bewusst erleben. Es geht mir um diejenigen Frauen, die viele Jahre aus dem Beruf aussteigen, ohne die Folgen zu bedenken. Die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, Jutta Allmendinger, wies einmal darauf hin, wie wichtig es wäre, dass Frauen vor solchen Entscheidungen ihr Leben einmal „von hinten her“ denken. Zum Beispiel, was es bedeutet, wenn sie 55 Jahre alt sind, die Kinder aus dem Haus sind und die Ehe eventuell gescheitert ist. Eine Rückkehr in den Beruf ist dann wegen zu langer Abstinenz kaum möglich. Dann würden sicher viele Frauen in jungen Jahren ihre Entscheidung anders treffen.
Auch Männer sind da kurzsichtig. Für sie ist es natürlich bequemer, wenn die Partnerin zu Hause ist und sich um sämtliche Familienbelange kümmert. An die langfristigen negativen Folgen denken auch sie nicht. Kein Wunder, denn diese tragen bisher ja überwiegend die Frauen.



Das heißt: Sie akzeptieren das nicht, wenn eine Frau auf Dauer zu Hause bleibt?

Ja, richtig, aus den eben genannten Gründen. Dazu kommt: Wenn eine Frau studiert, dann finanziert das die Allgemeinheit. Denn das Studium zahlen die Steuerzahler, also auch die Geringverdienerin und die Alleinerziehende. Das ist ja auch in Ordnung, wenn das Geld dann in einem anschließenden Arbeitsleben durch Steuern und Sozialabgaben wenigstens teilweise wieder zurückfließt. Das funktioniert aber nicht, wenn die Frau nichts aus ihrem Studium macht. Wenn die Familie dann noch mit Ehegattensplitting etc. enorme steuerliche Subventionen kassiert, die ja nur dann reichlich fließen, wenn ER sehr gut verdient und sie nichts oder nur minimal, dann finde ich das nicht in Ordnung.
Ich finde, Frau und Mann sollten sich die Elternzeit teilen. Elterngeld und ElterngeldPlus machen das möglich. Dann müsste keiner zu lange aus dem Beruf aussteigen.
Nach der Elternzeit könnte dann über die Teilzeit langsam wieder in die Vollzeit eingestiegen werden.

Gesellschaftlich gesehen ist es doch ein elitärer Diskurs, gibt es doch genügend Berufe, wo so ein Zuhause-Bleiben gar nicht zur Debatte steht.

Ja, und schauen Sie auf Städte wie München mit ihren ausgeuferten Mietpreisen und hohen Lebenshaltungskosten. Für Leute mit Berufen wie Erzieher oder Polizist stellt sich diese Frage doch gar nicht.

Eine Studie von Jutta Allmendinger zeigt: Selbst wenn beide arbeiten gehen, bleibt die Hausarbeit hauptsächlich an den Frauen hängen. Was ist da die Lösung?

Das Problem ist ja, dass vor der Eheschließung oder Familiengründung die meisten jungen Paare glauben, dass sie eine gleichberechtigte Beziehung haben und diese weiterhin leben wollen. Kommt das erste Kind, ist davon nicht mehr viel übrig. Die Frau rutscht schnell in das klassische Muster.

Vielleicht ist das auch nicht anders vorgesehen. Das läuft ja schon so lange so.

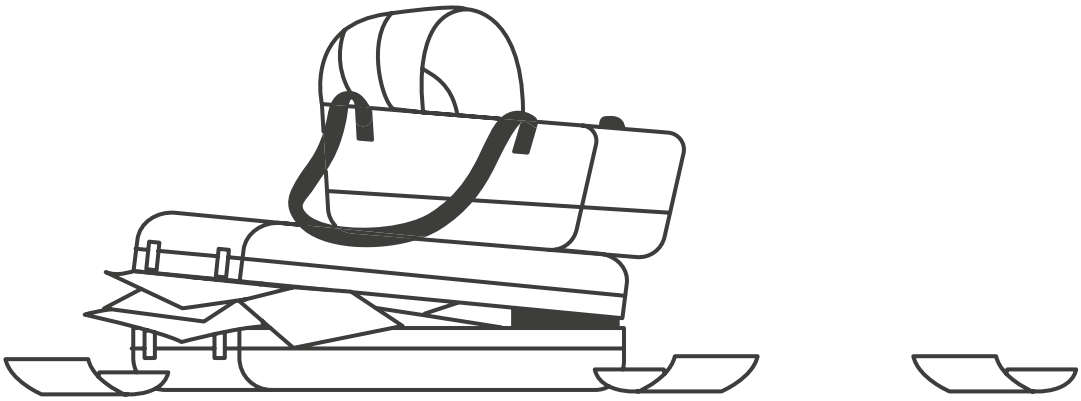
Sie meinen von Natur aus? (lacht) Nur, weil es immer schon so läuft, heißt es ja nicht, dass es richtig ist. „Die

Natur“ wird immer gern angeführt, wenn es darum geht, dass Frauen Arbeiten machen sollen, die schlecht bezahlt oder unangenehm sind. Mit der Natur braucht man mir da nicht zu kommen. Nein, diese Einstellung hat ganz handfeste politische Gründe.
Frauen haben ja immer viel gearbeitet, zum Beispiel in bäuerlichen oder handwerklichen Lebensgemeinschaften. Dass sich Frauen nur um Kinder gekümmert hätten, wäre damals ziemlich absurd gewesen. Den totalen Rückschlag auf dem Weg zur Gleichberechtigung brachte die Nazi-Zeit. Da war es dann wieder die „natürliche“ Aufgabe der Frau, möglichst viele Kinder zur Welt zu bringen und nur für sie da zu sein. Waren es mindestens vier, bekam sie das Mutterkreuz. Die Berufstätigkeit sollte sie dem Mann überlassen.
Was viele nicht wissen ist, dass man nach der Teilung Deutschlands in der BRD politisch ganz gezielt versucht hat, ein anderes Familienbild zu etablieren als in der DDR, in der es ja normal war, dass Frauen eine gute Ausbildung absolvierten und nach einjähriger Babypause wieder an den Arbeitsplatz zurückkehrten.
In Westdeutschland wollte man dem das Bild entgegensetzen: Vater geht arbeiten, Mutter bleibt zu Hause. Ehegattensplitting und Co. wurden eingeführt, um dieses Modell zu verfestigen. Erst 1976 wurde das Leitbild der Hausfrauen- und Versorgerehe aufgegeben und durch ein partnerschaftliches Leitbild ersetzt.

Am allerschlechtesten sind doch die Frauen dran, die Vollzeit arbeiten und dazu auch noch den Haushalt schmeißen.

Ganz genau. Männer können sich häufig durchaus damit anfreunden, sich teilweise um die Kinder zu kümmern. Aber dann auch noch einen Teil der Hausarbeit zu übernehmen? Lieber nicht.
Deshalb bin ich der Meinung, dass man am Anfang einer Beziehung schon über die gemeinsamen Ziele und die generelle Aufgabenverteilung sprechen und sie schriftlich festhalten sollte. Zum Beispiel: Wollen wir ein Kind,? Wenn ja, wer bleibt eine Zeit lang zu Hause? Oder teilen wir uns die Elternzeit und arbeiten in dieser Phase Teilzeit? Wie wird die Hausarbeit aufgeteilt? Wie schaut es mit dem finanziellen Ausgleich für denjenigen aus, der zu Hause bleibt, also dem Ausgleich für verloren gegangene Rentenansprüche? Und wenn die Auszeit länger ist als drei Jahre: Wie regeln wir das mit dem Unterhalt, falls wir uns trennen?

So ein Gespräch würde ich gerne mal mithören.



Ich auch! Wenn die Frau so ein Gespräch beginnen will, dann höre ich regelrecht, wie er sagt: „Aber Schatz, wir beide bleiben doch für immer zusammen und was *mein* ist, ist doch auch *dein*. Und über sowas wie Hausarbeit streiten wir beide uns doch nicht." Ich würde dann gern der Frau ins Ohr flüstern, wie viele Frauen ich schon erlebt habe, die irgendwann feststellen mussten, dass *seins* noch nie auch *ihres* war. Frauen sind harmoniebedürftiger und lassen sich eher in die klassische Rolle drängen, zurückzustecken. Die Politik macht es mit staatlichen Subventionen noch dazu attraktiv. Und es ist ja auch erst einmal verlockend, wenn sie nichts oder nur wenig verdient und er dadurch über das Ehegattensplitting ein paar Hundert Euro monatlich mehr in der Tasche hat. Wenn sie dann noch einen Minijob macht mit steuerfreien 450 Euro, ist das schon verführerisch, aber leider kurzsichtig. Denn langfristig sind eben doch die Frauen die Leidtragenden, dieses Modell geht auf ihre Kosten.

Warum ist es denn so schwierig, zum Beispiel das Ehegattensplitting abzuschaffen?

Sobald das jemand will, kochen die Emotionen hoch, da haben viele das Gefühl, man würde ihnen etwas wegnehmen. Dabei ist es doch so: In keinem anderen Land gibt es das Ehegattensplitting. Und niemand will bei uns das Ehegattensplitting ersatzlos abschaffen. Aber es wäre doch viel sinnvoller, die 20 Milliarden Euro, die das Ehegattensplitting pro Jahr kostet, in Kinderbetreuung, Ganztagsschulen, in Bildung und für Familien zu investieren. Familien sind dort, wo Kinder sind. Also würden auch Alleinerziehende und nicht nur Verheiratete davon profitieren.

Plädieren Sie denn dafür, dass man Frauen, die zu Hause bleiben, insofern besser absichert, als dass man ihnen ein Gehalt zahlt?

Das lehne ich ab! Das sind für mich Diskussionen von „Berufsmüttern", die glauben, nur sie könnten ihr Kind richtig erziehen. Da kann ich es mir nicht verkneifen, etwas provokativ anzumerken: Bei privater Erziehung gibt es keinen Qualitätsnachweis oder ein nachprüfbares „Arbeitsergebnis". Deshalb bin ich der festen Überzeugung, dass sich private und öffentliche Erziehung ergänzen müssen und dass dies für Kinder aller Schichten außerordentlich wichtig ist.
Hausfrauengehälter würden außerdem nur die Strukturen verfestigen – die Frau ist ja wieder abhängig vom Mann und der Familienkonstellation Ehe. Was macht sie, wenn die Ehe auseinandergeht? Es ist doch eine Tatsache, dass jede dritte Ehe scheitert, in Großstädten sogar jede zweite. Die einzige Lösung ist für mich bezahlte Arbeit außer Haus.
Arbeit ist doch auch Teilhabe am sozialen Leben, bringt Kontakte und geistige Anregung. Vor allem aber bringt sie eigenes Geld und damit lebenslange Unabhängigkeit.

Wie stellen Sie sich eine Lösung vor?

Ich finde zum Beispiel die 32-Stunden-Familienarbeitszeit, wie sie die bisherige Familienministerin Manuela Schwesig vorgeschlagen hat, eine hervorragende Idee. Es ist gut, wenn beide Eltern für eine bestimmte Zeit weniger arbeiten und der Staat für eine begrenzte Zeit den Lohnausgleich übernimmt.
Der Vorschlag ist auch deshalb so gut, weil damit auch die sogenannte „Rushhour" des Lebens entzerrt werden könnte. Denn zwischen 30 und 40 kommen doch auf die Menschen vielfältige Anforderungen zu, die oft nur sehr schwer unter einen Hut zu bekommen sind: das Bemühen um einen Platz im Beruf, Kinderwünsche und die beginnende Pflegebedürftigkeit der Eltern. Die 32-Stunden-Familienarbeitszeit würde Müttern und Vätern Zeit für die Familie und Zeit für den Beruf ermöglichen.

Das halten Sie für realistisch? Es gibt genug Arbeitnehmer, die eher das Doppelte und nicht 32 Stunden arbeiten. Wie soll das funktionieren?

Sehen Sie es doch mal so: Der Vater arbeitet heute 40 Stunden pro Woche und die Mutter gar nicht oder nur 15 oder 20 Stunden. In der Familienarbeitszeit würden beide 32 Stunden arbeiten, also zusammen 64 Stunden pro Woche. Das ist mehr als zuvor.
Dazu muss sich natürlich auch in den Betrieben etwas ändern. Man erzählt immer aus Schweden, dass Väter,

die noch nach 17 Uhr im Büro sind, schief angeschaut werden. Das ist bei uns noch nicht üblich, aber warum sollte das hier nicht auch möglich sein?

Was ist denn das Problem? Sind deutsche Betriebe zu vereinnahmend?

Die Arbeitswelt ist zu sehr am männlichen Ernährer-Modell orientiert. Man geht davon aus, dass die Frau zu Hause ist und die Kinder betreut und der Mann dem Betrieb uneingeschränkt zur Verfügung steht. Das muss sich ändern: in den Betrieben, vom Gesetzgeber aus und in den Köpfen von Männern und Frauen.

Mit welchen Maßnahmen könnte man sich denn von diesem alten Modell lösen?

Familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Angebote, betriebliche Kontakte während der Elternzeit, Hilfestellung bei der Kinderbetreuung oder Pflege der Angehörigen. Und keine späten Meetings mehr! In Skandinavien nimmt man viel mehr Rücksicht auf Familien. Hierzulande müssen die Betriebe anerkennen, dass beide – also Männer und Frauen – Geld verdienen wollen und gleichberechtigt sind und deshalb Zeit brauchen – für sich, für die Kinder, für die Arbeit. Größere Betriebe könnten Services anbieten, die gar nicht so viel kosten. Wenn es z. B. möglich wäre, aus der Kantine einen Menü-Teil mit nach Hause zu nehmen, zu dem dann nur noch ein Salat gemacht werden müsste, oder wenn der Betrieb einen Bügelservice anbieten würde, wäre das für viele Eltern schon eine Erleichterung. Das ist nicht der Weisheit letzter Schluss, aber das wäre schon mal eine Möglichkeit. Grundsätzlich muss die Veränderung im Kopf beginnen. Es darf nicht das gesamte Erwerbsleben am männlichen Ernährer-Modell ausgerichtet sein.

Warum läuft das in anderen Ländern denn so viel besser? Warum sind andere Länder progressiver?

In Schweden gab es bis in die 70er-Jahre hinein auch das Ehegattensplitting und das hat sich genauso ausgewirkt, wie es sich bei uns auswirkt: Die Leute können ja rechnen. Für die Familien lohnte es sich nicht, wenn die Frau auch arbeiten ging. In Schweden haben die Regierenden aber erkannt, dass es ihnen nichts bringt, weder den Frauen noch den Männern noch den Politikern. 1972 haben die Schweden das Ehegattensplitting abgeschafft und mehr in die Kinderbetreuung investiert. Prompt haben die Frauen gemerkt, dass das funktioniert und sie arbeiten gehen können.
In Skandinavien geht es seit den 70er-Jahren in der Familienpolitik verstärkt um die Gleichstellung von Frauen und Männern.
In Frankreich wird die Berufstätigkeit von Frauen durch eine flächendeckende Kinderbetreuung und auch durch politische Maßnahmen unterstützt.

In Deutschland hat man ja auch in die Kinderbetreuung investiert …

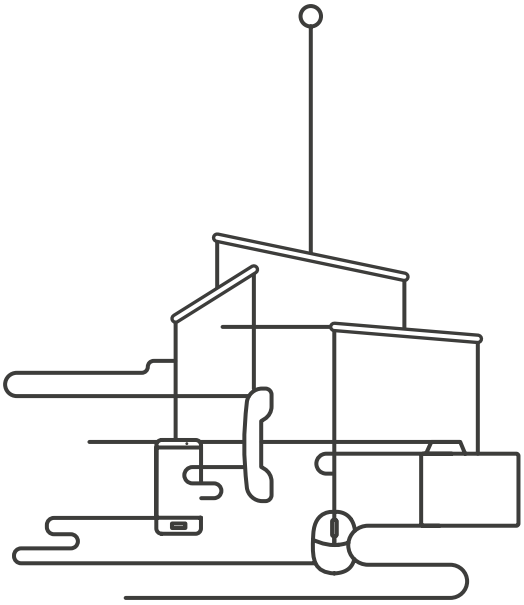
Aber nicht so flächendeckend. Das war nicht das familienpolitische Ziel. Lange gab es ja auch noch gesellschaftliche Vorurteile: Wer sein Kind in die Krippe gab, galt als Rabenmutter. Übrigens ein Begriff, den es nur in Deutschland gibt. Der Gedanke, dass es flächendeckend Kindergärten braucht, der ist doch erst in den letzten zehn Jahren aufgekommen.

Warum tut sich so wenig bei uns im Land?

Ich weiß nicht, warum die traditionellen Kräfte immer noch so massiv wirken. Vielleicht denkt man, dass sich familienpolitische Maßnahmen für Firmen nicht rentieren. Dabei ist das Gegenteil der Fall. Eine Untersuchung der Prognos AG hat gezeigt, dass die Rendite dieser Maßnahmen bei 25 Prozent liegt, weil es weniger Fluktuation gibt, weil die Arbeitsplatzzufriedenheit steigt und die Quantität und Qualität der Arbeitsergebnisse.

Die Regierung, die Betriebe sind das eine. Aber jeder muss auch in seiner Beziehung an Gleichberechtigung arbeiten?

Mir ist es immer ganz wichtig, dass man nicht nur immer sagt, was Gesetzgeber und Arbeitgeber machen müssen. Auch Frauen



und Männer müssen an einem Strang ziehen. Vor allem müssen das auch die Frauen wollen und dafür kämpfen. Aber viele sind dafür zu bequem. Auf den ersten Blick geht's ihnen ja nicht schlecht. Und Männer glauben, dass es für sie nachteilig ist.

Was sollen Frauen denn dagegenhalten, wenn Männer argumentieren: Wenn du fünf Stunden weniger arbeitest, können wir uns die Putzfrau sparen.

Auf der emotionalen Ebene: Dass das ein ziemlich unverschämter Vorschlag ist.
Auf der sachlichen Ebene: Dass ihre Rente geringer wird. Und dass sie nicht reichen wird. Wir haben nun mal ein Rentensystem, das daran ausgerichtet ist, wie viel jemand arbeitet und wie lange jemand einzahlt. Wenn Frauen über lange Jahre weniger arbeiten, ist es logisch, dass sie später zu wenig Rente bekommen. Wenn eine Frau trotzdem weniger arbeiten will, soll den Rentenausfall der Partner mit einem privaten Sparvertrag ausgleichen. Das verlangen Frauen aber nur, wenn das Problembewusstsein da ist.

Ein anderes Problem stellt die Pflege dar.

Genau. Man geht auch hier davon aus, dass das Frauen am besten können. Es ist wieder eine Arbeit, die kein hohes Ansehen hat und bis heute schlecht bezahlt wird. Das Problem bei uns ist, dass die Tatsache, dass Menschen immer älter und damit auch pflegebedürftig werden, als privates Problem angesehen wird, das privat gelöst werden muss. Und sobald etwas zum privaten Problem wird, heißt es „liebe Frau, mach du das". Es wird dabei auch wieder von einem alten Rollenmodell ausgegangen, dem des Hauptverdieners und der Zuverdienerin. Da die Frau ohnehin wenig verdient, kann sie auch die unbezahlte Pflegearbeit übernehmen, denkt man. Das lehne ich ab.
In Skandinavien hingegen weiß man, dass die ständig steigende Lebenserwartung ein gesellschaftliches Problem ist, dass also die Gesellschaft Lösungen finden muss. Deshalb muss sich die Gesellschaft darum kümmern, dass die Menschen ihre alten Angehörigen gut versorgt wissen. Ich weiß nicht, was es flächendeckend für Lösungen geben könnte. Ich weiß nur, dass es in Skandinavien wesentlich besser läuft. Warum man bei diesem gravierenden Problem nicht von anderen Ländern lernen will, verstehe ich nicht.

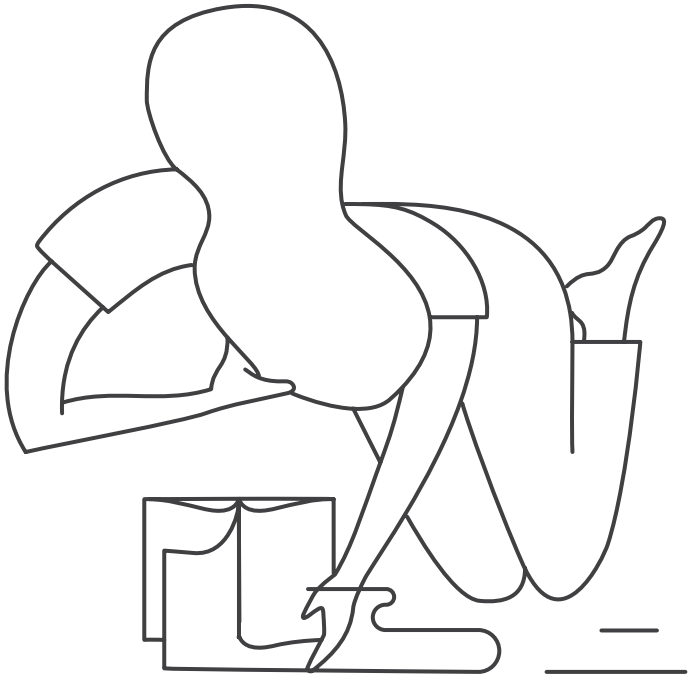
Andererseits leben wir in einer Betreuungsgesellschaft. Wir schieben die Kinder weg, wir schieben die Alten weg und wir stürzen uns auf die Karriere.

Nein. Das weise ich entschieden zurück! Es geht nicht ums Abschieben. Wir brauchen nur andere Modelle: Ich habe gelesen, dass man in Schweden bei der Kommune angestellt wird, für die Zeit, in der man einen Angehörigen pflegt. Da gibt es später keine Rentenausfälle. Was für eine gute Idee!
Mir geht es auch nicht nur um die Karriere. Nicht jeder macht ja Karriere, auch Männer nicht. Mir geht es darum, dass eine Frau nicht nur Hausfrau oder Mutter ist, sondern Ziele, Talente und Wünsche hat, die verwirklicht werden sollten. Frauen dürfen sich über den Kindern nicht selbst vergessen. Kinder werden groß und gehen ihre eigenen Wege. Deshalb sollen und können Kinder nicht das einzige Lebensziel sein. Ein liebevolles Zuhause kann man Kindern auch bieten, wenn man sich selbst darüber nicht aus den Augen verliert und eigenes Geld verdient. Wir haben noch nie eine Generation gehabt, die so gut ausgebildet war wie die jetzige. Es wäre ein Skandal und eine Vergeudung von Ressourcen, wenn Frauen ihre Chancen nicht nutzten. o

---

Helma Sick ist studierte Betriebswirtschaftlerin und Inhaberin des von ihr gegründeten Unternehmens „frau & geld Helma Sick“, das seit 1987 unabhängige Finanzberatung für Frauen anbietet. Sie ist Autorin mehrerer Finanzratgeber und schreibt seit vielen Jahren regelmäßig Finanzkolumnen in BRIGITTE und BRIGITTE WOMAN.

Das Interview führte Vera Cornette



IMPRESSUM

Herausgeber:
BayernForum der
Friedrich-Ebert-Stiftung

Herzog-Wilhelm-Straße 1
D-80331 München
www.bayernforum.de
Fax 089/51 555 244

Gestaltung:
Joseph & Sebastian – Grafikdesign
www.josephundsebastian.com

Druck & Bindung:
bonitasprint GmbH, 92224 Amberg

ISBN 978-3-95861-838-1

© Friedrich-Ebert-Stiftung | München 2017