

# **Nebenjob Vater und Hausmann. Betriebliche Strukturen und gesellschaftliche Arbeitsteilung**

## **Kurzfassung**

**Fragestellung.** Im Mittelpunkt des Forschungsprojekts stehen die strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeitswelt, also Faktoren, die nicht unerheblich zur Blockierung eines stärkeren familiären Engagements der Männer beitragen dürften. Einen Schwerpunkt bildet daher die Analyse betrieblicher Strukturen und die Überprüfung ihrer Vereinbarkeit mit Familienarbeit. Dabei wurde ebenfalls erhoben, inwiefern es in den Betrieben ein Problembewußtsein bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern gibt. Ein zweiter Schwerpunkt unseres Forschungsinteresses stellen die Wünsche und Erwartungen der männlichen Arbeitnehmer in bezug auf ihre Arbeitsorganisation und deren Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit.

**Stichprobe.** 15 Unternehmen in Wien, davon 11 aus dem Dienstleistungsbereich, 4 aus dem (produzierenden) Gewerbe. Größenordnung: vier Klein-, acht Mittel- und drei Großbetriebe.

### **Erhebungsmethoden.**

1. Firmenfragebögen zur Erhebung von Struktur- und Organisationsdaten.
2. Fragebogenerhebung unter den männlichen Beschäftigten mit Kindern zwischen 0 und 15 Jahren.
3. Interviews mit den PersonalmanagerInnen, PersonalvertreterInnen und Arbeitnehmern.

## **Ergebnisse**

### **Vereinbarkeit - (k)ein Männerproblem**

Etwa drei Viertel der befragten Arbeitnehmer geben an, manchmal oder häufig Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit zu haben. Werden jedoch noch die Angaben zur Inanspruchnahme des Pflegeurlaubs von Männern und jene zur Belastung, die durch die Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit hervorgerufen werden, sowie deren Schilderungen eines typischen Tagesablaufs einbezogen, dürften

tatsächlich viel weniger Arbeitnehmer einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sein.

### **Vereinbarkeit - kein betriebliches Problem, oder doch?**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird innerbetrieblich nur selten bis gar nicht thematisiert. Firmenleitungen und Personalvertretungen setzen sich damit meist nur auseinander, wenn die Problemstellung an sie herangetragen wird bzw. wenn in einem konkreten Fall Regelungen getroffen werden müssen. Grundsätzlich wird Vereinbarkeit meist erst dann zum Thema, wenn sich daraus arbeitsorganisatorische Fragen ergeben, oder wenn außergewöhnliche Fälle, wie die Karenzierung eines Mannes, anstehen.

Seitens der Unternehmen bestehen zwei Auffassungen über den möglichen Einfluß von familiären Gegebenheiten auf die Berufsarbeit. Ein Teil sieht ausschließlich negative Zusammenhänge und betrachtet es prinzipiell als selbstverständlich, daß Beschäftigte - unabhängig von anderen Verpflichtungen - jederzeit die volle Leistung und mehr zu erbringen haben. Umgekehrt wird kein Zusammenhang zwischen möglichen Schwierigkeiten in der Familie und den beruflichen Gegebenheiten gesehen. In dieser Gruppe werden gesetzliche Bestimmungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollten, oft als "übersozial" bezeichnet. Häufig wird auch direkt oder indirekt die Ansicht geäußert, daß Kinderbetreuung und Haushalt im Zuständigkeitsbereich der Frau lägen. Beruf und Familie seien klar zu trennen, besser noch hätten Beschäftigte keine Familie.

Eine zweite Gruppe erkennt neben möglichen negativen Auswirkungen von Familienproblemen auf die Arbeitsleistung auch den unterstützenden und stabilisierenden Charakter der Familie auf die Berufsarbeit. Auch die mögliche Verursachung von familiären, partnerschaftlichen Problemen durch den Beruf bzw. die Arbeitsorganisation wird angesprochen. Diese Einsichten führen jedoch nicht zur Bereitschaft, allgemeine Maßnahmen im Betrieb zu setzen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Es wird aber immer wieder hervorgehoben, daß individuelle Regelungen möglich seien und auch gelebt würden; solche Regelungen sollten aber nicht verbindlich festgelegt werden.

Die Personalvertretungen stellen in Umkehr zu den Unternehmen die negativen Auswirkungen der Berufsarbeit auf die Familie in den Vordergrund. Nahezu

alle befragten Betriebsräte/-rätinnen sehen eine Verbindung zwischen betrieblichen Strukturen/Gegebenheiten und der Entstehung von Schwierigkeiten in der Familie.

Der Großteil der befragten UnternehmerInnen, aber nur sehr wenige PersonalvertreterInnen, nehmen die Mehrfachbelastung von Frauen wahr. Und wenn, sei diese auf die nach wie vor existierende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, aber auch auf die Frauen selbst (sie seien sensibler, mütterlicher etc.) zurückzuführen. Sowohl aus der Sicht der PersonalvertreterInnen wie auch der UnternehmerInnen wirken firmeninterne Strukturen geschlechtsneutral.

Bezüglich der Notwendigkeit der Rücksichtnahme auf die familiären Verpflichtungen von ArbeitnehmerInnen lassen sich sowohl bei den UnternehmerInnen wie auch bei den PersonalvertreterInnen zwei Einstellungsmuster herausarbeiten: Einerseits, es bestehe die Notwendigkeit diese zu berücksichtigen, andererseits, die familiären Verpflichtungen würden bereits - für manche in zu hohem Maße - berücksichtigt.

Gemeinsam ist beiden Gruppen, daß sie sich zwar zu der Notwendigkeit der Rücksichtnahme in einem gewissen Ausmaß bekennen, sich aber nicht vorstellen können, die Berücksichtigungswürdigkeit von familiären Aufgaben etwa in Betriebsvereinbarungen festzuschreiben. Unter dem Deckmantel der Flexibilität betont man die Notwendigkeit der individuellen Vorgangsweise/Rücksichtnahme. Unter diesem Blickwinkel scheint es um die Einführung (weiterer) arbeitsorganisatorischer Maßnahmen, die die familialen Verpflichtungen der ArbeitnehmerInnen berücksichtigen, schlecht bestellt zu sein. Außerdem hat sich erneut gezeigt, daß die Notwendigkeit der Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen oft nur in Hinblick auf weibliche Beschäftigte gesehen wird. Insbesondere Betriebe mit einem sehr hohen Männeranteil an den Beschäftigten haben bislang kein Problembewußtsein entwickelt, daß auch Männer Familienarbeit übernehmen können sollten.

### **Männlicher Alltag: Normalarbeitszeit mit Spielräumen**

Gleitzeit wird in den untersuchten Betrieben von Männern und Frauen in etwa demselben Ausmaß, Teilzeit vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Die von uns befragten Männer mit Kindern arbeiten fast zu 100 Prozent auf Vollzeitarbeitsplätzen, und - im Vergleich zu allen in den Betrieben beschäftigten Männern - unterdurchschnittlich oft in Gleitzeit. Männer, auch Männer mit

Kindern, nutzen also flexiblere Strukturen mehrheitlich nur dort, wo sie die Normalarbeitszeit resp. die Vollzeitarbeit nicht tangieren.

### **Arbeitszeit zwischen Selbst- und Fremdbestimmung**

Männer mit Gleitzeit bewerten dieses Arbeitszeitmodell durchwegs als positiv, wenngleich es im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie de facto wenig bringt. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bei Gleitzeit richtet sich primär nach den betrieblichen Interessen (bzw. muß sich richten) und nicht nach den familialen Aufgaben. Gleitzeitregelungen bringen mehr Vorteile für die Unternehmen, die insbesondere in saisonalen Spitzenzeiten oder bei erhöhtem Arbeitsanfall auf kostengünstige Arbeitskraft zurückgreifen können.

Beschäftigte, die über ein größeres Ausmaß an Zeitautonomie verfügen, passen die Arbeitszeit wesentlich stärker an die Anforderungen der Familienarbeit an. Flexible Arbeitszeitregelungen, die ein hohes Maß an Zeitautonomie für die Arbeitnehmer erlauben, bieten daher tendenziell bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als etwa Wechsel- oder Schichtdienst. Diese Zeitautonomie wird aber nur in kleinen Segmenten des Arbeitsmarktes realisierbar sein - wie die Beispiele unserer Untersuchung zeigen. Hier sind es z.B. ein Sozialverein und ein eher alternativer Friseurbetrieb, in welchen die Männer ihre Arbeitszeiten weitgehend selbst bestimmen können.

Es können auch nicht die Nachteile übersehen werden, die flexible Regelungen beinhalten und die Vereinbarungsleistungen wiederum erschweren bzw. behindern. So wird von Unternehmen in der Regel erwartet, daß die dort Beschäftigten jederzeit verfügbar sind und die - flexible - Arbeitszeit primär nach den Bedürfnissen des Betriebes einteilen. Die Personalpolitik vieler Unternehmen, mit der geringstmöglichen Anzahl von Beschäftigten zu operieren, erhöht den Zeit- und Arbeitsdruck und spielt eine bedeutende Rolle im Zusammenspiel von Arbeit und Familie.

Umgekehrt kommen die befragten Männer den Anforderungen der Betriebe teilweise sehr entgegen. Fast zwei Drittel machen regelmäßig oder fallweise Überstunden, mit der Regelmäßigkeit steigt auch die Zahl der Überstunden, die im Schnitt wöchentlich gemacht werden. Zwar wird ein erheblicher Teil der Überstunden entweder auf Anordnung oder aus Gründen der Arbeitsorganisation nicht immer ganz "freiwillig" geleistet, der "Leidensdruck der Überstunde" - so ein Interviewpartner - ist aber bei weitem nicht immer gegeben. Über-

stunden werden von Männern auch gemacht, weil sie in der Berufsarbeit aufgehen, Karriere machen wollen, ihre Arbeit vielleicht nicht gut genug einteilen oder sich am Arbeitsplatz unentbehrlich fühlen. Finanzielle Vorteile spielen bei den von uns befragten Männern eine nur geringe Rolle. Die von uns befragten Männer besetzen mit den Überstunden rund acht Vollzeit-Arbeitsplätze. Die Reduktion von Überstundenleistungen hätte somit zwei potentielle Effekte: Einmal steigt (theoretisch) das Zeitausmaß, in dem Haus- und Familienarbeit übernommen werden könnte; zum zweiten kann - selbst bei nur teilweisem Ersatz - auch Erwerbsarbeit besser umverteilt werden.

### **Teilzeit ist Mehr**

Teilzeit ist also mehr: mehr für Frauen; Mehrarbeit für KollegInnen; mehr Verwaltungsaufwand; mehr Kosten; mehr Leistung; mehr Freizeit; mehr Zeit für Kinder - aber weniger für Männer.

In 12 der in die Untersuchung einbezogenen 15 Firmen arbeiten auch Männer in Teilzeit. Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten der untersuchten Unternehmen sind ca. 12 Prozent aller weiblichen und ca. 1 Prozent aller männlichen ArbeitnehmerInnen teilzeitbeschäftigt. Die Einstellung gegenüber Männer-Teilzeitarbeit, die Bereitschaft von Männern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und die Abwägung von Vor- und Nachteilen, die sich durch Teilzeit für Firmen und Beschäftigte ergeben, lassen in Summe den Schluß zu: Teilzeitarbeit für Männer ist eigentlich kein ernsthaft geführtes Thema.

Trotz eines allgemeinen Bekenntnisses zur Arbeitszeitreduktion aufgrund von Familienarbeit tasten die Arbeitnehmer ihre eigene Arbeitszeit nicht entscheidend an. Nur 22 Prozent wollen ihre derzeitige Arbeitszeit reduzieren - nur ein Fünftel davon hat es schon (meist vergeblich) versucht. Reduziert werden sollen in der Regel nur die Überstunden; von den Männern, die Überstunden leisten (2/3 der Befragten), möchten das nur 12 Prozent ändern.

Jene, die Bereitschaft zeigen, ihre eigene Arbeitszeit zu reduzieren, denken dabei ebenfalls zuerst an die Kinder, dann an die partnerschaftliche Aufteilung der Haus- und Familienarbeit, und daran, mehr Zeit für sich selbst zu haben.

Daß viel an der Bereitschaft der Männer selbst liegt, zeigt auch das Ergebnis, daß mehr als der Hälfte der Befragten seitens der Firmenleitung keine nennenswerten Widerstände bei einer gewünschten Arbeitszeitreduktion erwartet.

Ebenfalls glauben viele Befragten, daß sie bei ihren KollegInnen auf Verständnis stoßen würden.

Zumindest bezüglich der Firmen dürfte diese Einschätzung nicht ganz richtig liegen. Firmenleitungen und BetriebsrätInnen der untersuchten Firmen haben zwar auch prinzipiell nichts gegen reduzierte Arbeitszeiten/Teilzeit einzuwenden, real aber nur bei Frauen. In der betrieblichen Praxis finden sich Teilzeitarbeitsplätze auch vor allem dort, wo strukturell eher Frauen zu finden sind. Als besonderes Problem werden Teilzeitarbeitsplätze in Führungspositionen gewertet, wobei die Argumentation gelegentlich so absurde Formen annimmt, daß klar wird, daß das Problem auf einer anderen Ebene zu suchen ist: Machtverlust, Konkurrenz (zwischen Männern), Unentbehrlichkeitsdenken, Delegations(un)fähigkeit etc.

Von allen Befragten werden Vorteile und Nachteile der Teilzeitarbeit gesehen. Die Männer die bereits Teilzeit arbeiten, finden sie durchwegs vorteilhaft, allerdings arbeiten sie in sehr privilegierten Bereichen. Männer, die sich mit Teilzeit nur gedanklich auseinandersetzen, befürchten verringerte Karrierechancen, eine weitere Intensivierung ihrer Arbeit und wenig Möglichkeiten, wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren zu können, wenn sie das möchten. Die befragten Personalvertretungen sehen wenig Nachteile und wenig Vorteile: Am ehesten kostenseitige Nachteile für die Betriebe, karrieremäßige für die Beschäftigten; Vorteile in puncto Arbeitszufriedenheit und als Alternative zu sonst unvermeidbaren Kündigungen. Die Unternehmen gehen davon aus, daß Teilzeit eine gute Möglichkeit für Frauen ist, Beruf und Familie zu vereinbaren, dementsprechend sehen sie auch Vor- und Nachteile: Einerseits hohe Motivation, gute Arbeitsleistung, andererseits Inflexibilität und Unverlässlichkeit, schlechte Integration in betriebliche Abläufe. Warum das bei Männern mit Kindern, die ihre Haushalts- und Familienarbeit ernst nehmen, anders sein soll, konnten sie nicht schlüssig vermitteln.

Unter dem Strich wiegen die Vorteile der Teilzeitarbeit die Nachteile für alle Beteiligten offenbar ziemlich auf, sodaß eine ambivalente Haltung dazu übrigbleibt.

## **Was sein muß, muß sein - manchmal auch nicht - Einstellungen zur Karenz**

Die befragten Männer - alle selbst Väter - sind verbal zu einem hohen Prozentsatz positiv gegenüber Elternkarenz von Vätern eingestellt. Selbst haben sie diese Möglichkeit allerdings nur in wenigen Fällen bereits wahrgenommen, fast die Hälfte zeigt sich aber bereit, Karenz in Anspruch zu nehmen, sofern die Partnerin ein ähnliches Einkommen wie sie selbst haben würde. Daß diese Aussage kein bloßes Lippenbekenntnis ist, untermauern die schwedischen Erfahrungen, wo ein ähnlich hoher Prozentsatz von Männern sich zumindestens über kurze Zeiträume karenzieren läßt - die Familieneinkommen werden in hohem Ausmaß substituiert.

Unter den Gründen dafür, daß Karenz noch nicht beansprucht wurde oder auch in Zukunft keine Alternative darstellt, nimmt bei den Männern der finanzielle Aspekt eine prominente Stelle ein, gleich danach folgen berufliche Benachteiligungen inklusive Karrierehemmnisse, aber auch die (sehr männliche) Sorge um die eigene Unentbehrlichkeit im Betrieb. Traditionelle Vorstellungen über die gesellschaftlich Arbeitsteilung finden sich vor allem unter den strikten Gegnern der Männerkarenz.

Trotz der hohen verbalen Bereitschaft zur Übernahme der Karenz, sperren sich Männer gegen entsprechende gesetzliche Verpflichtungen, die ihnen keine Schlupflöcher mehr lassen, wenn Karenz real ansteht. Rund drei Viertel der befragten Männer lehnen eine verpflichtende Elternkarenz für Männer ab, mehr als die Hälfte würden das seit 1996 nur von Vätern konsumierbare halbe Jahr Karenz nicht nehmen.

Die Einstellung von Unternehmen gegenüber Karenz generell und gegenüber Karenz von Männern ist sehr unterschiedlich. Grundsätzlich läßt sich sagen, daß Unternehmen, die aufgrund eines hohen weiblichen Beschäftigungsanteils bereits öfters mit Karenzierungen konfrontiert waren, eine positivere Haltung zur Elternkarenz einnehmen als solche, die bislang wenig Erfahrung damit hatten. Sehr hohe Akzeptanz, auch gegenüber Männerkarenz, gibt es in den seltenen Fällen, wo in den Spitzenpositionen der Unternehmen Frauen mit Kindern sind. Sonst reicht die Einstellung von Akzeptanz, einer indifferenten Haltung, einem Sich-Abfinden mit dem Unumgänglichen bis hin zur rigorosen Ablehnung.

Je positiver die Haltung der Unternehmen gegenüber Karenz, desto geringer werden die sich daraus ergebenden betrieblichen Nachteile eingeschätzt; in diesen Betrieben sind personalpolitische Instrumentarien für den Umgang mit elternschaftsbedingten Personalausfällen vorhanden. Als Vorteil wird vor allem die hohe Motiviertheit beim Wiedereinstieg in den Beruf gesehen.

Einen Sonderfall stellt offenbar die Karenzierung von leitenden Angestellten dar, die von den Unternehmen überwiegend abgelehnt wird, jedenfalls, wenn es sich um Männer handelt. In den vereinzelt Fällen, wo Frauen in Führungspositionen zu finden sind, wird allerdings doch versucht, im Falle der Karenz Lösungen zu finden.

PersonalvertreterInnen der untersuchten Betriebe haben vorwiegend eine positive bis neutrale Haltung gegenüber Elternkarenz bzw. Karenz von Vätern. Nachteile aus Karenzierungen für den Betrieb werden selten genannt, häufiger die Nachteile für die Karenzierten bzw. für die Ersatzkräfte (z.B.: Gefahr der Kündigung nach der Karenz, Karriere wird gehemmt).

### **Karenzväter im Betrieb - kein großes Drama**

Die befragten UnternehmerInnen reagieren auf Karenzierungswünsche von Männern eher pragmatisch: sie nehmen sie als Rechtsanspruch hin oder versuchen den Karenzierungswilligen mit verschiedenen Mitteln von seinem Vorhaben abzubringen. Solche Mittel sind: Geld, der Hinweis auf die Unentbehrlichkeit und die Androhung der karrieremäßigen Benachteiligung. Als Zwischenlösung wird Männern während der Karenz gelegentlich die Weiterarbeit auf Werkvertragsbasis angeboten.

Die PersonalvertreterInnen sind in Karenzierungen selten involviert. Ihre Beobachtungen im Betrieb zeigen, daß Männer, die in Karenz gehen wollen, teilweise von den Unternehmen aber auch von den männlichen Kollegen unter sozialen Druck gesetzt werden, dem es standzuhalten gilt. Die Reaktionen von Frauen im Betrieb sei hingegen durchwegs positiv.

Eine Vorbildwirkung für andere Männer im Betrieb hätten Karenzväter nach Sicht aller befragten Gruppen eher nicht. Die Inanspruchnahme der Elternkarenz durch einen Mann führe zwar kurzfristig zu einer Diskussion (oder Unruhe!), habe aber keine weiteren Auswirkungen.

## **Karenz - ein Teil der betrieblichen Routine**

In den untersuchten Betrieben sind vorwiegend drei Formen des Umgangs mit elternschaftsbedingtem Personalausfall zu finden: Es werden entweder neue MitarbeiterInnen (befristet oder unbefristet) eingestellt, oder es erfolgen interne Personalumschichtungen bzw. der vakante Arbeitsplatz wird nicht nachbesetzt. In Unternehmen, die entweder interne Personalumschichtungen oder keine Nachbesetzung vornehmen, sind eher Vorbehalte gegenüber Karenzierungen anzutreffen, da die Mehrarbeit auf die restliche Belegschaft abgewälzt wird.

Die Kontakte zu den Karenzierten dürften beim Großteil der Unternehmen nicht abreißen; solche bestehen aber vorwiegend auf informeller Ebene und dürften daher vielfach auf die Initiative der karenzierten Beschäftigten zurückgehen. Einige Firmen bieten den Karenzierten auch die Möglichkeit der Weiterbildung während der Karenzzeit. Die Inanspruchnahme ist freiwillig und bedarf ebenfalls der Eigeninitiative der Karenzierten. Karenzväter werden häufig während der Karenz stundenweise in den Arbeitsprozeß eingebunden (meist mittels Werkvertrag), sodaß sie den Anschluß nicht so leicht verlieren.

Der Wiedereinstieg ins Berufsleben stellt für den Großteil der Befragten - auch für viele UnternehmerInnen - überhaupt kein Problem dar, weil die Karenzierten meist über langjährige Berufserfahrung verfügen. Betriebe, in denen es öfters innerhalb kurzer Zeit zu größeren Veränderungen in den Arbeitsinhalten kommt, bieten den Zurückkehrenden ebenfalls Schulungen an. Diese sind allerdings nicht speziell für WiedereinsteigerInnen konzipiert. Offensichtlich ist, daß Betriebe, die bisher wenig Erfahrung mit Karenzierungen haben, den Wiedereinstieg als problematischer einstufen als karenz erfahrene Firmen.

## **Acht Mustermänner**

Das höhere Einkommen der Partnerin spielte bei den befragten Karenzvätern keine entscheidende Rolle für die Inanspruchnahme der Elternkarenz. Wesentlich für die Entscheidung war der Wunsch, sich an der Kinderbetreuung entscheidend zu beteiligen und die familiären Aufgaben partnerschaftlich aufzuteilen. Von Einfluß waren aber auch der erwartete Zugewinn an Freizeit (der fälschlicherweise mit dem Karenz"urlaub" assoziiert wird) und die Möglichkeit, andere Interessen vertiefen zu können.

Auf das Vorhaben zur Karenzierung haben die KollegInnen der Karenzväter großteils sehr positiv auf reagiert, Kolleginnen mehr als Kollegen. Bei den Unternehmen hielten sich positive und ablehnende Haltungen die Waage. Keiner der befragten Karenzierten mußte um seinen Arbeitsplatz fürchten.

Berufliche Auswirkungen im negativen Sinn hat der Großteil der Karenzierten nicht zu erleiden, auch keinen Verlust der betrieblichen Position. Die Mehrheit pflegte aber während der Karenz vorwiegend informelle Kontakte mit KollegInnen, nahmen aber auch an Schulungen teil und arbeiteten teilweise für die Firma eingeschränkt weiter.

Die Mehrzahl der ehemaligen Karenzväter (fünf von sieben) würde wieder Elternkarenz in Anspruch nehmen und auch ihren Kollegen raten - wenn auch mit gewissen Einschränkungen - eine solche Gelegenheit zu nützen.

### **Arbeitszeitmodelle**

Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, 'amorphe' Arbeitszeit, selbstbestimmte Arbeitszeit, Schichtarbeit, Kapovaz, Job-sharing, Sabbatical, Term time work, etc.) verdeutlichen das unterschiedliche Ausmaß, in dem diese mit der Familienarbeit vereinbar sind. Je mehr Gestaltungsspielraum bei der Lage und der Dauer der täglichen Arbeitszeit den Beschäftigten hierbei zugebilligt wird, desto eher können persönliche und berufliche Erfordernisse aufeinander abgestimmt werden. Insbesondere bei den flexibel gestalteten Arbeitszeiten zeigte sich jedoch auch, daß die Festlegung von Rahmenbedingungen für die Aufrechterhaltung der Zeitsouveränität des/der einzelnen Beschäftigten unumgänglich sind. (plus finanzielle Substitution, plus Modelle, die auf regelmäßige Reduktion angelegt sind, plus rechtliche Absicherung).

### **Für eine neue Kultur des Teilens - Fazit<sup>1</sup>**

"Vereinbarkeit" ist zwar kein Männerproblem aber ein weitgehend durch Männer, oder besser das Patriarchat, konstituiertes Problem. Die Folge ist, daß Frauen tatsächlich größere Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, daher wird es zum Frauenproblem umdefiniert. Eine neue Kultur des Teilens setzt voraus, daß Interessenkonflikte zwischen Männern und Frauen als Verteilungskonflikt begriffen werden, die nur beseitigt werden können,

---

<sup>1</sup> In dieses Kapitel wurden Vorschläge, die beim ExpertInnenworkshop erarbeitet wurden, einbezogen

wenn Männer Privilegien abgeben. Da wir uns nicht auf die rasche Lernfähigkeit von Männern und Systemen verlassen können, müssen Zwischenschritte gesetzt werden, auf einen Ausgleich des bestehenden Ungleichgewichtes abzielen. Das können gesetzliche "Anreize" zur Frauenförderung ebenso sein wie die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, arbeitsorganisatorische Veränderungen wie innovative Arbeitsplätze, Sensibilisierungskampagnen wie Beratungsangebote, finanzielle Substitutionsleistungen wie soziale Grundsicherung u.v.m.

In einer neuen Kultur des Teilens muß Erwerbstätigkeit so organisiert werden, daß vor allem Männer sich ihrer Verantwortung für das Heranwachsen der Kinder, für die eigene Reproduktion und Regeneration nicht so leicht entziehen und weiter den Frauen überantworten können. Dabei ist natürlich zu bedenken, daß selbst bei optimaler Organisation der Erwerbstätigkeit man nicht darum herum kommen wird, Teile der Familienarbeit zu professionalisieren (z.B. Kinderbetreuung). Leitbild bei der Umorganisation von Erwerbsarbeit müssen Lebensmuster sein, die nicht nur auf Erwerbsarbeit zentriert sind. Das bedeutet das Abgehen von der Kontinuität männlicher hin zur Diskontinuität weiblicher Erwerbsverläufe als Maßstab für Arbeits- und Sozialpolitik. Die Konsequenz daraus wäre, daß Sicherungssysteme auf eine soziale Absicherung individueller Entscheidungen erweitert werden, statt wie bisher nur auf reine "Risiko-Vorsorge" angelegt zu sein. Auf der symbolischen Ebene könnte sich das darin ausdrücken, daß die Arbeitslosenversicherung in ein "Institut zur Absicherung sozialer Chancen und Risiken" umgebaut würde<sup>2</sup>. In einigen Ländern (z.B. Dänemark) sind entsprechende Modelle bereits erprobt worden. Sie basieren im Prinzip darauf, daß Menschen das Recht eingeräumt wird, auf eigenen Wunsch ihre Erwerbstätigkeit (ohne oder bei geringem finanziellen Verlust) zeitweise zu unterbrechen oder zu reduzieren, und zeitweilig andere Prioritäten als Beruf und Karriere zu setzen.

Die zeitliche Struktur der Erwerbsarbeit ist in die Einheitsnorm männlicher Lebensmuster gepreßt und unterliegt der Vorstellung, daß es ein Leben jenseits der Erwerbsarbeit nicht gibt. Das führt zu Selbstblockaden, die sich in den Arbeitszeit- und Teilzeitdebatten deutlich ausdrückt. Um Anachronismen zu

---

<sup>2</sup> Kurz-Scherf, Ingrid: Arbeit ein knappes Gut? Über die Notwendigkeit der Entpatriarchalisierung von Arbeit und Arbeitspolitik am Beispiel der deutschen Gewerkschaften. In: BMFF: Frauenwirtschaftskonferenz. Schriftenreihe Bd.6, 1995: 31

überwinden, muß sich Arbeitszeitpolitik künftig stärker an weiblichen Vorbildern orientieren, ohne dabei in den Irrtum zu verfallen, daß damit weibliche Sonderinteressen vertreten werden. Damit ist vor allem gewerkschaftliche Frauenarbeit angesprochen, die "eingebunden in die strategische Priorität männlicher Interessen"<sup>3</sup> Gefahr läuft, die patriarchalischen Verhältnisse, die sie zu überwinden trachtet, zu reproduzieren. Zur Umverteilung von Arbeitszeit wären kollektive Reglements zu treffen, die der Vielfalt des Lebens entsprechen und gleichzeitig die nötigen Absicherungen beinhalten. Die Beharrung auf unhaltbaren Leitbildern bringt Gewerkschaften weiterhin in die strategische Defensive gegenüber arbeitszeitpolitischen Konzepten der Arbeitgeber.<sup>4</sup>

Jede fünfte Führungsposition soll in Teilzeit ausgeschrieben werden. "Wir müssen bei der Struktur von Arbeit und Organisationen darüber nachdenken und vorführen, daß das Bekleiden von wichtigen Positionen, egal ob von Frauen oder Männern, vereinbar ist mit der Tatsache, daß es auch einen Haushalt, Kinder und noch anderes gibt. Jede fünfte Führungsposition sollte deshalb in Teilzeit ausgeschrieben werden. Damit kommen die Männer in eine unglaubliche Bredouille. Sie können aufsteigen, müssen aber gleichzeitig Einkommen umverteilen, anders leben und gleichzeitig ist jenseits aller Quotendiskussion ein Korridor geschaffen, daß mehr Frauen in wichtige Positionen kommen. Mit einem solchen Machtteilungsmodell ist natürlich eine positive Männervision verbunden: eine anders gelebte Balance zwischen Erwerbs-, Haus-, Erziehungs- und sozialkultureller Arbeit."<sup>5</sup>

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

---

<sup>3</sup> ebd. 70

<sup>4</sup> vgl. ebd. 67

<sup>5</sup> Grottian, Peter: Zarte Visionen und pragmatische Vorschläge zum Geschlechterverhältnis. In: BMFF (Hg.): Gewalt gegen FRAUEN gegen Gewalt. Tagungsdokumentation, Bd.2, 1994:158

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

Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos, oder wie es Halina Bendkowski einmal persiflierend bezeichnete: "Von Phall zu Fall muß es einen Fortschritt geben".<sup>6</sup> Strategisch sinnvoll ist es, praxisbezogene Bündnisse mit unterstützungswilligen Männern einzugehen, die dazu bereit sind, Macht zu verlieren, damit Frauen sie gewinnen können.

---

<sup>6</sup> Bendkowski, Halina: Von Phall zu Fall muß es einen Fortschritt geben. Bericht von einer Kampagne gegen sexuelle Gewalt. In: Schlaeger, Hilke (Hg.): Die Herren der Dinge. Vom neuen alten Männlichkeitswahn. München: Verlag Frauenoffensive 1987:169 -176