



ICEP *argumente*

4. Ausgabe 2005 | November

Mehr Lebensqualität durch eine gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit

von **Stephan Höyng, Berlin**

Männer streben heute neue Lebensformen jenseits von traditionellen Rollenklischees an. Ihr Bedürfnis nach einem neuen Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben wächst. Doch sie erleben starke Irritationen, wenn sie sich sowohl für die Erwerbsarbeit als auch für die Familie entscheiden. Eine Umsetzung ihrer Bedürfnisse wird durch die Dominanz der herkömmlichen Rollenmuster behindert. Deshalb muss eine Familien- und Arbeitszeitpolitik, die die veränderten Wünsche der Männer ernstnimmt, die Lebensqualität von Männern und Frauen fördern und die Erwerbsarbeit insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit besser verteilen.

Erwerbsarbeit hat sich verändert

Die Bedeutung, Funktion und Form der Erwerbsarbeit hat sich in den letzten Jahren massiv verändert. Die vom Statistischen Amt der Europäischen Union erhobenen Zahlen bilden diese langfristige Entwicklung deutlich ab. Einerseits steigt die Zahl der Männer und Frauen stetig an, die einer Erwerbsarbeit nachgehen und ökonomisch tätig sind. Andererseits ist eine Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis zu erkennen. Diese Entwicklung betrifft Frauen, besonders aber Männer. Gerade mit Blick auf die erwerbsfähigen Männer wird deutlich, dass die Mehrheit nicht mehr in einer unbefristeten Vollzeitanstellung arbeitet. Die Zahl der Männer in Teilzeitarbeit hat sich verdoppelt, die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist gestiegen. Die Zahlen der Männer und der Frauen nähern sich insgesamt an.

Veränderte Lebensformen

Die Lebenssituation der meisten Männer entspricht nicht mehr dem häufig bemühten Bild des männlichen Familienernährers. Diese Aussage ist das zentrale Ergebnis des Forschungsprojekts „Work Changes Gender“. Es hat als erstes europäisches Forschungsprojekt

empirische Untersuchungen zu den Zusammenhängen zwischen veränderten Arbeitsbedingungen, dem Selbstbild von Männern und den Geschlechterverhältnissen durchgeführt. Aus den empirischen Daten lässt sich schlussfolgern, dass das Bild vom männlichen Familienernährer überholt ist. Denn die Vielfalt der Lebensformen reicht mittlerweile von allein Erziehenden und Singles über Lebensgemeinschaften wie Wohngemeinschaften, zusammenlebenden Paaren (homo- und heterosexuell) bis zu „Living-apart-together-Paaren“ mit und ohne Kindern. In diesen unterschiedlichen Lebensformen werden ganz unterschiedliche Formen von Arbeitsverteilung ausgehandelt.

Arbeitsverteilung jenseits von Rollenklischees

Die Studie hat einen Mentalitätswandel bei den Männern festgestellt: viele möchten längst nicht mehr in Berufs- und Familienverhältnissen leben, in denen sie die herkömmliche Rollenaufteilung einnehmen müssen. Die große Mehrheit der vollzeitbeschäftigten Männer wünscht sich eine neue Balance von Beruf und Leben. Auch um den Preis von Lohneinbußen möchten sie gerne mindestens vier oder fünf Wo-

ICEP · Berliner Institut für christliche Ethik und Politik

Das ICEP versteht sich als politische Ideenagentur, die mit sozialetischen Positionen und Expertisen zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen Entscheidungsträger und Betroffene vom Standpunkt einer anwendungsorientierten christlichen Ethik aus berät. Zusammen mit anderen Sozialethikern bildet es eine Plattform für christliche Ethik im politischen Raum. Das ICEP ist eine Forschungseinrichtung der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB).

Über den Autor

Prof. Dr. Stephan Höyng lehrt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) geschlechterdifferenzierende Soziale Arbeit. Er hatte die wissenschaftliche Leitung der mit Dissens e.V. durchgeführten europäischen Vergleichsstudie „Towards a new organisation of men's lives. Emerging forms of work and opportunities for gender equality“.

chenstunden weniger als gegenwärtig arbeiten. Junge Väter möchten heute lieber Erzieher als Ernährer ihrer Kinder sein. In Befragungen von Teilzeit arbeitenden Männern zeigt sich, dass sie sich weiterentwickeln und um Berufliches ebenso wie um Emotionales kümmern wollen. Sie möchten mehr Zeit für Partnerschaften, für die Wahrnehmung von Betreuungspflichten oder -wünschen, für soziales Engagement oder einfach mehr Zeit für das „ganze Leben“ haben. Sie empfinden die Reduzierung der Erwerbsarbeit als Gewinn von Le-



bensqualität – obwohl sie der Verlust an beruflichen Perspektiven schmerzt.

Vollzeitarbeit als Norm

Dass nur relativ wenige Männer ihren Wunsch nach weniger Erwerbsarbeit umsetzen, liegt in erster Linie an Widerständen in Politik und Betrieben. Männer haben zu Recht Angst um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes, ihre berufliche Anerkennung und Karrierechancen. Trotz aller Umbrüche herrscht in Deutschland eine Arbeitskultur, die Vollzeitarbeit unhinterfragt als Norm setzt. In den Betrieben sind die Informationsflüsse, Entscheidungsabläufe und Leistungsdefinitionen in informellen Netzwerken verbunden und auf diejenigen zugeschnitten, die viel Zeit am Arbeitsplatz verbringen. Unter Leistung werden Verfügbarkeit und Belastbarkeit, unter Engagement wird vor allem eine Arbeitszeit weit über dem vertraglich Festgeschriebenen verstanden. Dies passt zum Lebensmodell der Führungsschicht, die sich aus Übererfüllern zusammensetzt, die nur für den Beruf leben. Sie sind privat unselbstständig und lassen sich von Hausfrauen versorgen. Diese Kultur wird von vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen getragen, selbst wenn sie davon wenig haben. Effizientes Engagement in kürzerer Arbeitszeit wird dagegen kaum honoriert. In Betrieben und Verwaltungen werden Männer, die Teilzeit arbeiten oder ihre Erwerbsarbeit unterbrechen, unabhängig von ihren Leistungen häufig als Aussteiger behandelt und abqualifiziert. Ein Bankangestellter in Teilzeit erläutert: „In dem Moment, wo du entscheidest auf Teilzeit zu gehen, bist du – karrierefähig – tot. Es wäre naiv, anders darüber zu denken, zu glauben, dass du immer noch eine Chance hättest.“

Irritationen im Privatleben

Ebenso werden Männer, die sich für die Betreuung von Kindern entscheiden, nicht nur in der Politik und in den Be-

trieben, sondern auch in ihrem privaten Umfeld als Exoten und Ausnahmeerscheinungen wahrgenommen. Abwertende Äußerungen irritieren diese Männer. Sie fühlen sich oftmals deplaziert und in ihrem eigenen Selbstverständnis verunsichert. Um dies zu bewältigen, verändern manche Männer nach einiger Zeit ihre sozialen Kontakte und Netzwerke und reflektieren die traditionellen Männlichkeitsklischees. Sie verstehen sich aber nicht als „neue Männer“. Die meisten Befragten stützen ihr Selbstbild vielmehr auf Elementen alter und neuer Vorstellungen von Männlichkeit.

Gleichstellung und Lebensqualität

Trotz Widerständen in den Unternehmen und mancher privaten Irritationen äußern Männer, die eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit oder Teilzeit gewählt haben, eine hohe Zufriedenheit. Mehr erwerbsfreie Zeit ist vielen Arbeitnehmern wichtiger, als ein höherer Verdienst. Im eigenen Interesse sollten die Tarifpartner an diese Bedürfnisse anknüpfen. Das bedeutet, dafür einzutreten, dass Männer und Frauen in Teil- oder Elternzeit gleich behandelt und genauso wie Vollzeit Tätige abgesichert und gefördert werden. Solche staatlichen Maßnahmen können den Bedürfnissen der Väter nach mehr Beziehung zu Kindern entgegenkommen: beispielsweise nehmen in Norwegen inzwischen 89 Prozent der anspruchsberechtigten Väter den für sie reservierten Monat Elternzeit, beim zweiten und dritten Kind nehmen sie sogar mehr arbeitsfreie Erziehungszeit. Elternzeit für Väter entwickelte sich also innerhalb weniger Jahre von einer Ausnahmeerscheinung zu etwas Selbstverständlichem. Die Väter müssen ihr Familienengagement nicht mehr extra begründen, es kann ihnen kaum noch zum beruflichen Nachteil gereichen und stärkt auch die Position von Müttern im Beruf.

Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit

Es gilt, die globalen gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland demokratisch, solidarisch und (geschlechter-) gerecht zu bewältigen. Bezahlte Arbeit ist in modernen Gesellschaften noch immer die Basis für Beteiligung an fast allen gesellschaftlichen Prozessen. Über Erwerbsarbeit wird materieller Wohlstand und gesellschaftliche Anerkennung verteilt. Mit ihrer Hilfe erarbei-

ten sich die Menschen selbst ihren Lebensunterhalt. Die Verteilung der Erwerbsarbeit ist für die Teilhabe am öffentlichen wie am privaten Leben entscheidend. Daher muss eine gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Arbeitsplatzinhabern und Erwerbslosen ebenso wie zwischen Alten und Jungen sowie zwischen Männern und Frauen das Ziel des politischen Handelns sein. Die Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wünscht keine längeren Arbeitszeiten, sondern für alle weniger Erwerbsarbeitszeit. Dadurch werden die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Erwerbstätigen ermöglicht. Sie können ihr Leben selbstbestimmter gestalten und ihr Arbeits- und Privatleben jenseits von Rollenklischees entwerfen. Auch für die Unternehmen bringt die gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit und die Entwicklung einer neuen Arbeitskultur Vorteile mit sich. Ihre Beschäftigten sind dann nämlich weniger überlastet, gesünder und engagierter. Doch Deutschland hinkt im Management der globalen Veränderungen seinen europäischen Nachbarn hinterher. Derzeit lautet das politische Rezept, dass Männer mehr arbeiten sollen, während Frauen mehr Kinder bekommen und diese betreuen sollen. Aber eine Mehrheit der Männer und Frauen in Deutschland und Europa, und nicht nur Kinder betreuende Mütter und Väter, will keinen höheren Lebensstandard für einzelne, sondern mehr Lebensqualität für alle. Sie wünschen sich eine faire Verteilung von Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Betreuungsarbeit. Sie wollen das ganze Leben – und von allem einen guten Teil.

Hinweis: Ausführliche Textfassung mit Nachweisen und Literaturangaben zum Forschungsprojekt „Work Changes Gender“ im Internet unter www.icep-berlin.de

Impressum

Herausgeber / V.i.S.d.P.

ICEP · Berliner Institut für christliche Ethik und Politik

Köpenicker Allee 39–57
10318 Berlin

vertreten durch
Prof. Dr. Andreas Lienkamp

info@icep-berlin.de
www.icep-berlin.de

ISSN-Nr. 1614-7677