

# **Männer und Arbeit**

## **Zukunft der Arbeit(slosigkeit)**

Dokumentation einer Fachtagung des Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich-Böll-Stiftung am 12./13. November 2004 in Berlin

Herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung  
und dem Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse

Das Forum *Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse* ist ein lockeres Netzwerk von Männern, die in den Bereichen Männer-/Geschlechterforschung, Männerbildung, -beratung und -politik arbeiten. Das Forum veranstaltet zwei Fachtagungen pro Jahr, die themenzentriert unterschiedliche Blickrichtungen aus Theorie, Forschung, Praxis und Politik zusammenbringen und insbesondere dem Erfahrungsaustausch dienen. Die Tagungen werden von Mitgliedern des Forums in wechselnden Gruppen vorbereitet und durchgeführt. Die bisherigen Tagungen befassten sich u.a. mit den Themen „Akteure des Wandels – Männer im Gender Mainstreaming“, „Männlichkeit und Krieg“, „Männer und Sex(ualität) – Erotik im Geschlechterverhältnis“, „Konflikt und Geschlecht“, „Vater werden, Vater sein, Vater bleiben“, „Mann oder Opfer?“, „Männerlernprozesse“, „Männer und Körperlichkeit“, „Alles Gender? Oder was? Theoretische Ansätze zur Konstruktion von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in (Männer)Bildung, Beratung und Politik“. Nähere Informationen dazu finden Sie auch unter [www.forum-maenner.de](http://www.forum-maenner.de). Dort werden auch die Themen und Termine der geplanten Veranstaltungen angekündigt.

Die Heinrich-Böll-Stiftung unterstützt das Forum als Koordinationsstelle organisatorisch, finanziell und ideell. Wenn Sie in den Verteiler des Forums aufgenommen werden wollen, dann wenden Sie sich an:

Heinrich-Böll-Stiftung, Forum Männer, z.Hd. Henning von Bargaen

Rosenthaler Str. 40/41, 10178 Berlin, Fon 030-28534-180, Fax 030-28534-5180

E-mail: [gender@boell.de](mailto:gender@boell.de)

Weitere Informationen finden sich auch unter [www.forum-maenner.de](http://www.forum-maenner.de)

Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 11

Männer und Arbeit – Zukunft der Arbeit(slosigkeit)

Dokumentation einer Fachtagung des Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich-Böll-Stiftung am 12./13. November 2004 in Berlin

Tagungskonzept: Harry Friebel, Thomas Gesterkamp, Andreas Goosses, Philippe Monnier, Dag Schölper, Klaus Schwerma, Peter Thiel, Henning von Bargaen

1. Auflage, August 2005

© bei der Heinrich-Böll-Stiftung

Alle Rechte vorbehalten

Druck: agit-druck

Gestaltung: SupportAgentur, Berlin

Die vorliegenden Beiträge müssen nicht die Meinung der Herausgeber wiedergeben.

Die Schreibweise entspricht den Regeln der neuen Rechtschreibung gemäß den Empfehlungen der Deutschen Akademie für Sprache und Dichtung.

Bestelladresse:

Heinrich-Böll-Stiftung, Rosenthaler Str. 40/41, 10178 Berlin

Tel. 030-285340, Fax 030-28534109, Email: [info@boell.de](mailto:info@boell.de), Internet: [www.boell.de](http://www.boell.de)

# Inhalt

Vorwort . . . . .	5
<b>Männer und Arbeit</b>	
Dag Schölper im Gespräch mit Stephan Höyng und Ralf Puchert . . . . .	7
<b>„Krise der Kerle“ – Männer auf dem Hartz-Weg</b>	
von Thomas Gesterkamp . . . . .	19
<b>Wenn Arbeit krank macht – Psychologische Folgen von Arbeitsstress, Arbeitslosigkeit und der Veränderungen von Arbeitsrahmenbedingungen für Männer</b>	
von Jürgen Golombek und Andreas Goosses . . . . .	27
<b>„Männer wollen nicht noch länger arbeiten“</b>	
Thomas Gesterkamp im Gespräch mit Prof. Helmut Spitzley . . . . .	37
<b>Männer und Gleichstellung im Umbruch der Erwerbsverhältnisse</b>	
von Marc Gärtner und Klaus Schwerma . . . . .	51
<b>Arbeit als (prägender) Wert</b>	
von Philippe Monnier . . . . .	55
<b>Ethnizität, Männlichkeit und die Bedeutung von Arbeit</b>	
von Paul Scheibelhofer . . . . .	60
<b>Geschlechterdemokratie in der Erwerbs- und Familienarbeit – Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben</b>	
von Karsten Kassner und Anneli Rüling . . . . .	70
<b>Programm der Tagung . . . . .</b>	<b>83</b>



## Vorwort

Arbeitsmarktprobleme sind nicht neu. Mit den „Hartz-Reformen“ unternahm die gegenwärtige Bundesregierung einen Versuch, sie in den Griff zu bekommen. Die politische Diskussion dreht sich um veränderte Arbeitsbedingungen, die zunehmende Arbeitslosigkeit und mögliche Strategien zu deren Überwindung. Insgesamt vernachlässigt wird dabei die Kategorie Geschlecht. Das gilt besonders etwa hinsichtlich der gesundheitlichen Auswirkungen von Arbeit(slosigkeit), der Vereinbarkeitsfrage (Familie und Beruf) oder der Zusammenhänge von Migration und Integration – dort fehlt der explizite Blick auf Männer und Männlichkeit. Und das, obwohl das traditionelle Männerbild wesentlich mit dem voll-erwerbstätigen Ernährer assoziiert wird.

Diese Leerstellen in der aktuellen Diskussion versuchte die Tagung „Männer und Arbeit – Zukunft der Arbeit(slosigkeit)“ zu füllen. Sie gab vielfältige Impulse für die weitere (geschlechter)politische Debatte in diesem Themenfeld. Die männliche Seite des Geschlechterverhältnisses scheint in Bewegung geraten zu sein. Diese Entwicklung sollte in der gesellschaftspolitischen Debatte weiter gestärkt und unterstützt werden. Die äußeren Bedingungen müssen so gestaltet werden, dass die von vielen Männern und Frauen gewünschten Veränderungen auch tatsächlich gelebt werden können. Es geht dabei sowohl um die Änderung der wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen als auch um eine Veränderung kultureller Normalitätsvorstellungen.

Was das konkret heißen könnte, ist den Beiträgen dieser Broschüre nachzulesen. Sie enthält alle Vorträge und Inputs aus den Workshops. Die komplette Dokumentation steht auch im Internet unter [www.boell.de](http://www.boell.de) oder [www.forum-maenner.de](http://www.forum-maenner.de) als Download im pdf-Format zur Verfügung.

Wir bedanken uns bei allen Männern und Frauen, die zum Zustandekommen der Tagung und dieser Dokumentation beigetragen haben.

Berlin, im August 2005

Harry Friebel, Thomas Gesterkamp, Andreas Goosses,  
Philippe Monnier, Dag Schölper, Klaus Schwerma, Peter Thiel  
*Vorbereitungsgruppe Forum Männer*

Henning von Bargaen  
*Heinrich-Böll-Stiftung*



# Männer und Arbeit

Dag Schölper im Gespräch mit Stephan Höyng und Ralf Puchert

**Ralf Puchert:** Wenn von Männern und Arbeit geredet wird, dann wird zunächst Erwerbsarbeit assoziiert. Sie gilt zumindest in unserer Gesellschaft als Kern von Männlichkeit. Doch stimmt das überhaupt? Nimmt Erwerbsarbeit wirklich einen so großen Teil im Leben von Männern ein? Es gibt einiges, was das in Frage stellt. Da können wir zunächst einmal in die Geschichte zurückgehen, wo die Kopplung von Männern und Erwerbsarbeit nicht immer so eng war, wie es heute scheint ...

**Stephan Höyng:** ... also wenn wir zum Beispiel einen Blick auf Adlige und Höflinge werfen, die dominanten Männer in der Renaissance, die haben sich gerade darüber definiert, dass sie keiner Arbeit nachgingen. Für sie bedeutete Arbeit das, was auch die etymologische Wurzel des Begriffs „Arbeit“ ist: Mühe und Not; also alles, was anstrengend ist, und das haben sie bewusst vermieden und sich nicht darüber definiert. Historisch ist Männlichkeit und Arbeit also keine unauflösbare Beziehung.

**Ralf Puchert:** Im Gegenteil, Arbeit war zu vermeiden. Auch heute können wir durchaus Kulturen finden, die Erwerbsarbeit und Männlichkeit nicht in einen engeren Zusammenhang bringen. In unserem europäischen Forschungsprojekt „Work Changes Gender“<sup>1</sup> haben wir in Israel eine Gruppe von Männern vorgefunden, die für uns sehr überraschend war: die ultraorthodoxen Juden. Für sie ist Arbeit, insbesondere Erwerbsarbeit, kein hoher Wert. Nur 20 Prozent dieser Männer gehen einer Erwerbsarbeit nach. Ihr Alltag wird nicht von Erwerbsarbeit bestimmt, sondern von dem Gang in die Synagoge, dem Beten, dem Lesen der Schriften. Darüber erwerben sie ihre Anerkennung, und die Frauen gehen einer Erwerbsarbeit nach.

**Stephan Höyng:** Von unserer Kultur ausgehend nahmen wir an, dass Männlichkeiten, die weniger stark mit Erwerbsarbeit verknüpft sind, tendenziell nicht dominant, nicht hegemonial sind. Dies jedoch ist bei den ultraorthodoxen Juden nicht der Fall. Es gibt eine klare Dominanz dieser Männer über ihre Frauen, die die Erwerbs- und Familienarbeit alleine machen. Weniger Berufstätigkeit führt nicht automatisch zu weniger Dominanz oder zu neuen Formen von Männlichkeit.

**Ralf Puchert:** Auch wenn wir unsere Gesellschaft anschauen, stellt sich die Frage, welchen quantitativen Umfang die Berufsarbeit im Leben der Männer einnimmt. Eine neue Zeitverwendungsstudie des zuständigen Bundesministeriums führt auf, für welche Dinge Männer und Frauen wie viel Zeit verwenden. Laut dieser Untersuchung wird insgesamt mehr Arbeit im unbezahlten Bereich aufgewendet als im Erwerbsbereich. Zwar ist der zeitliche Aufwand für Bildungs- und Erwerbsarbeit bei

<sup>1</sup> Im Projekt „Work Changes Gender“, gefördert von der EU und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, wurden die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses untersucht. Beteiligt waren die Länder Norwegen, Bulgarien, Spanien, Deutschland, Österreich und Israel.

Männern höher als bei Frauen, doch die Verhältnisse ändern sich. Männer und Frauen nähern sich in ihrer Zeitverwendung an, der zeitliche Aufwand von Männern für Bildung und Erwerbsarbeit wird geringer.

**Stephan Höyng:** Da ist auch eine Statistik des Wissenschaftszentrums Berlin für Berlin aus dem Jahr 2000 sehr interessant. Von den erwerbsfähigen Männern zwischen 15 und 65 Jahren sind es gerade mal 36 Prozent, die Vollzeit unbefristet angestellt sind. Alle anderen stehen eben nicht in einem klassischen Normalarbeitsverhältnis. Sie sind arbeitslos, sie sind in Ausbildung, in Teilzeit, befristet angestellt oder auch sozial ungesichert, was bei sehr vielen Selbständigkeit bedeutet.

**Dag Schölper:** Das heißt, dass Erwerbsarbeit zwar einen gesellschaftlich hohen Stellenwert einnimmt, dass Männlichkeit sich ganz stark über Erwerbsarbeit definiert, dass es aber keine logisch stringente Verknüpfung von Männlichkeit und Erwerbsarbeit gibt. Dennoch gibt es diese Verknüpfung, woher kommt sie?

**Ralf Puchert:** Zumindest nicht aus der Quantität allein. Erwerbsarbeit ist im Alltag der Männer ein relativ kleiner Teil. In unserer Gesellschaft werden aber über Erwerbsarbeit vor allem Lebenschancen verteilt. Soziologisch lässt sich hier bei Max Weber ansetzen. Er hat Ungleichheits- oder Gleichheitskriterien für moderne Gesellschaften aufgestellt und dabei drei zentrale Begriffe genannt: Wohlstand, Macht und Prestige. Und in unserer Gesellschaft werden diese Ressourcen hauptsächlich über Erwerbsarbeit verteilt. Deshalb macht es durchaus Sinn, sich darauf zu konzentrieren.

**Stephan Höyng:** Und da sind diejenigen im Vorteil, die im klassischen Normalarbeitsverhältnis stehen, die besonders viel arbeiten. Sie haben nicht nur deutlich mehr Chancen, sondern werden auch immer wieder gefördert und unterstützt. Politik bezieht sich ganz stark auf diese Gruppe von Männern, auch wenn sie eigentlich nur ein kleinerer Teil unserer Gesellschaft ist.

**Ralf Puchert:** Wir haben bisher nur über Männer und Erwerbsarbeit gesprochen. Ich denke aber, es ist wichtig für diese Tagung und für das Weiterdenken, dass nicht alle Arbeit Erwerbsarbeit ist, dass wir darauf achten, wie attraktiv andere Arbeit ist, wie sie aufgewertet werden könnte, und was es überhaupt alles an Arbeit gibt. Wir unterscheiden da zunächst zwischen Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, aber letztere kann natürlich noch aufgefächert werden. Neben der Hausarbeit sind vor allem die Betreuung von Kindern und die politisch-gesellschaftliche Arbeit zu nennen.

**Dag Schölper:** Gut ein Drittel aller Männer geht der klassischen Normalerwerbstätigkeit nach. Riffkin sagt, der Wert eines Menschen bemisst sich an seinem Arbeitsmarktwert. Wie sind die Verknüpfungen mit dem, was man so gemeinhin Identität nennt? Im Sinne von Selbstbild, Selbstentwurf, Selbstverwirklichung?

**Stephan Höyng:** Zu der Frage zu Identität und Erwerbsarbeit kann der Erklärungsansatz von Connell weiterhelfen: die hegemoniale Männlichkeit. Sie schafft Macht



und Selbstbewusstsein ganz stark über Erwerbsarbeit, über ein Rollenbild und auch ein Selbstverständnis vom „Mann als Ernährer der Familie“. Daran müssen sich Männer immer wieder messen. Hegemoniale Männlichkeit beinhaltet weiterhin Dominanz von Männern gegenüber Frauen, ein biologistisches Verständnis von Geschlechterrollen, die man nicht wählen kann, sondern die vorbestimmt sind, und schließlich eine heterosexuelle Normierung.

**Dag Schölper:** Ist hegemoniale Männlichkeit – ich sage jetzt mal hochgestochen – eine universelle Kategorie? Ihr habt in eurem Projekt „Work Changes Gender“ in sechs Ländern geforscht. Ist diese Form des männlichen Selbstverständnisses eine Konstante, die sich durch alle untersuchten Länder zieht, oder kann man sagen, es gibt zwar immer eine Art von hegemonialem Modell, aber mit starken länderspezifischen Unterschieden?

**Stephan Höyng:** Wir sehen in den untersuchten Ländern schon sehr viele Ähnlichkeiten. Es gibt vielleicht eine Ausnahme, das ist Bulgarien. Es gibt dort sehr klare Geschlechterbilder und auch ein stark differentes Selbstverständnis von Männern und Frauen. Das kann man an vielen Kleinigkeiten in der Alltagskultur sehen. Aber das Selbstverständnis der Männer scheint sich in Bulgarien nicht so stark über Erwerbsarbeit zu reproduzieren. In den Statistiken lässt sich sehen, dass die Erwerbsarbeit in Bulgarien unter den Geschlechtern gleich verteilt ist. Es gibt wenige Arbeitsplätze, aber die, die da sind, sind sehr egalitär verteilt. Auch die Erwerbslosenquoten sind gleich; insoweit besteht eine hohe Geschlechtergleichheit. In allen anderen untersuchten Ländern gibt es eine stärkere Verknüpfung von Männlichkeit und Erwerbsarbeit.

**Ralf Puchert:** Auch in Bulgarien definiert man sich sehr stark über Erwerbsarbeit, aber wir haben keinen sehr großen Unterschied zwischen Männern und Frauen festgestellt. Nicht Männlichkeit ist dort besonders an Erwerbsarbeit gekoppelt, sondern Menschlichkeit. Ergänzend lässt sich festhalten, dass es in Norwegen deutliche Veränderungen gibt. Männlichkeit ist auch dort nicht von der Erwerbsarbeit abgekoppelt, aber inzwischen verbindet sie sich auch mit Betreuungsarbeit, insbesondere der Kinderbetreuung. Dort sind inzwischen Regelungen für Erziehungszeiten eingeführt worden, die beinhalten, dass ein Teil der Erziehungszeit immer vom anderen Partner genommen werden muss, das heißt im Normalfall von den Männern, sonst verfällt dieser Teil. Dieses Angebot wird sehr stark angenommen, wirklich von fast allen. Da bewegt sich etwas, Erziehungsarbeit wird aufgewertet und die Erwerbsarbeit als Arbeitsform steht nicht mehr allein im Zentrum.

**Dag Schölper:** Sind diese Verhältnisse stabil? Also in Bulgarien die relative Egalität zwischen Frauen und Männern, oder in Norwegen die Abkehr vom Fokus auf Erwerbsarbeit?

**Stephan Höyng:** Zunächst mal haben wir eine Veränderung der Arbeitswelt. Das, was als Norm galt, das Normalarbeitsverhältnis, wird abgebaut und andere Arbeitsformen nehmen zu: Selbständigkeit, befristete oder Teilzeitarbeit. Und das führt natürlich auch dazu, dass das Selbstverständnis, das man aus seiner Entwicklung

mitbekommen hat – ich, als Mann, definiere mich über das Ernähren von einer Familie –, nicht mehr mit der Realität übereinstimmt. Junge Männer, die in den Arbeitsmarkt kommen und unter ihresgleichen ein bestimmtes Männlichkeitsideal gepflegt haben, merken zunehmend, dass ihre Träume zerplatzen. Diese alte hegemoniale Männlichkeit ist nicht mehr funktional. Sie bringt nicht mehr den Effekt, dass man über dieses Selbstverständnis tatsächlich auch in so eine Rolle hineinrutscht.

**Ralf Puchert:** Wenn wir davon ausgehen, dass Erwerbsarbeit insgesamt abnimmt und speziell bei Männern die Normalarbeitsverhältnisse abnehmen, heißt das auch, dass damit eine größere Unsicherheit verbunden ist. Es gibt zwei Möglichkeiten darauf zu reagieren: Man kann sich darauf konzentrieren, doch noch eines der raren Normalarbeitsverhältnisse zu bekommen, oder aber versuchen, andere Gleichgewichte in seinem Leben zu finden. Wir haben uns nur diese Möglichkeit genauer angeschaut und haben Männer befragt, die versuchen – so wie wir es genannt haben –, den Anspruch auf das ganze Leben zu verwirklichen. Dieser Anteil an Männern wächst, wie sich deutlich an der Zunahme der Teilzeitarbeit sehen lässt. Teilzeitarbeit ist zwar weiterhin hauptsächlich eine Frauendomäne, aber innerhalb der letzten fünfzehn Jahre hat sich die Zahl der teilzeitarbeitenden Männer verdoppelt und zwar nicht unfreiwillig. In Untersuchungen geben nur 20 Prozent der teilzeitarbeitenden Männer an, dass sie dies unfreiwillig tun. Im Gegensatz zu Frauen ist Teilzeitarbeit bei Männern jedoch nur zu einem geringen Teil durch Familieninteressen motiviert. Es gibt eine Vielfalt von Gründen, warum Männer Teilzeit arbeiten möchten, und meistens sind die, die Teilzeit arbeiten, dann auch sehr zufrieden mit ihrer Lebensqualität.

**Dag Schölper:** Was natürlich auch heißen kann, dass man zwar Teilzeit beschäftigt ist, aber eigentlich doch Vollzeit arbeitet, zumindest wenn man eine 35-Stunden-Woche dann doch voll ausschöpft.

**Stephan Höyng:** Na, an solchen Arbeitsplätzen arbeiten die mit vergleichbaren Vollzeitstellen eben 60 Stunden. Wer dort Teilzeit arbeitet, arbeitet auch weniger als der Vollzeittätige.

**Dag Schölper:** Wenn in Bulgarien eine große Arbeitslosigkeit herrscht und die Ausrichtung auf Erwerbsarbeit bei Männern und Frauen gleich ist, oder ähnlich, wäre dann eine Arbeitszeitreduzierung aus eurer Sicht das Allheilmittel?

**Ralf Puchert:** Das Problem ist, dass selbst Vollzeitstellen in Bulgarien so schlecht bezahlt sind, dass man kaum davon leben kann. Grundsätzlich halte ich eine Umverteilung von Erwerbsarbeit für sinnvoll. In Bulgarien aber mit Einschnitten bei den Löhnen umzuverteilen, wäre eine sehr schwierige Sache.

**Stephan Höyng:** Eine egalitäre Verteilung von Arbeit als wichtigster Quelle von sozialer Sicherheit und Ansehen ist für eine Gesellschaft sinnvoll und führt zudem zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Wenn zum Umverteilen aber so wenig da ist, wie zur Zeit in Bulgarien, zumindest im formellen Bereich, dann wäre es erst mal

wichtig, die Arbeit, die im informellen Bereich, in der Schattenökonomie geleistet wird, ans Licht zu holen. Es ist ja nicht so, dass die Leute, die in Bulgarien nicht formell erwerbstätig sind, nicht irgendetwas zum Lebensunterhalt tun.

**Dag Schölper:** Und welche Probleme haben Männer, wenn sie Väter geworden und voll erwerbstätig sind, und nun tatsächlich mehr am Leben ihrer Kinder teilhaben wollen? Woran scheitert es hier, oder wo sind die Schwierigkeiten?

**Stephan Höyng:** Klar, es ist nicht ganz leicht, ein anderes Selbstverständnis umzusetzen. Das ist in unserer Studie auch deutlich geworden. Veränderung kann sich mit starken Brüchen oder eher fließend vollziehen. Unser österreichisches Team hat eine typische Entwicklung am Beispiel von Vätern in Betreuungssituationen herausgearbeitet. Eine erste Erfahrung ist, sich fehl am Platze zu fühlen, etwa als einziger Vater in der Spielgruppe. Es können Unsicherheiten mit geschlechtlichen Zuordnungen entstehen. Das drückte sich zum Beispiel in der Formulierung eines Vaters aus: „ich und die anderen Mütter“. Für ihn wurde die Funktion des Betreuens, „das Bemuttern“, wichtiger als das Geschlecht. Die Unsicherheit mit geschlechtlichen Zuordnungen kann zu einer Reflexion von Männlichkeitsanforderungen führen, das wäre dann ein dritter Schritt, und schließlich auch zu einem neu arrangierten Selbstbild. Wenn solche Prozesse vom Umfeld gestützt werden, laufen sie sanfter ab, wenn nicht, dann gibt es Brüche und Probleme. Auffällig ist, dass diese Männer zwar im engeren Umfeld immer Zustimmung bekommen, im weiteren Umfeld jedoch auch viel Ablehnung und Ausgrenzung erfahren. Auch wenn es nicht immer offen gezeigt wird, die Männer merken es eben doch, wenn sie z.B. nicht mehr so dazugehören.

**Ralf Puchert:** Wobei das eindeutig nur die Männer betraf, die ganz aus der Erwerbsarbeit ausgestiegen sind. Dann kam es zu solch problematischen Phasen, die zum Teil zu Abbrüchen der Erziehungszeiten führten. Wenn Väter jedoch nicht nur Hausmänner waren, sondern z.B. noch einer Teilzeitarbeit nachgingen, haben wir solche schwierigen Phasen nicht festgestellt. Die zusätzliche Anerkennung, die Teilzeitarbeit mit sich bringt, reicht offenbar.

**Dag Schölper:** Die Anerkennung als Mann durch Erwerbsarbeit funktioniert auch dann, wenn es nur noch eine Teilzeitbeschäftigung ist?

**Ralf Puchert:** Ein Stück auf jeden Fall, ja.

**Stephan Höyng:** Aber nicht im Beruf selber. Hierzu gab es, und zwar nationenübergreifend, ganz klare Aussagen von Teilzeitbeschäftigten. Ein Bankmitarbeiter sagte: „Karrieremäßig bin ich dann tot“. Diese Abwertung haben die Männer ganz eindeutig wahrgenommen. Arbeitsprozesse laufen an ihnen vorbei, sie werden nicht mehr als voll ansprechbar wahrgenommen, sowohl vom Führungspersonal als auch von Kollegen.

**Dag Schölper:** Ist das auch so, wenn in der Führungsebene Erfahrungen mit eigenen Kindern oder sogar mit eigener Teilzeit vorliegen?

**Ralf Puchert:** Nein, das war einer der Punkte, die sehr wichtig waren. Wir haben nur Männer befragt, die versucht haben, anders zu leben, die Teilzeit leben wollten, die Auszeiten haben wollten ... Diese Männer sind sehr häufig in den Firmen oder Institutionen, in denen sie gearbeitet haben, auf vielfältige Widerstände gestoßen und erhielten fast keine Unterstützung. Wo Frauen durch Gleichstellungsbeauftragte oder durch Frauenförderpläne Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem haben, werden die Männer nicht mit angesprochen. Diese Pläne gehen vom „klassischen“ Mann aus; es gibt keine für die „anderen“ Männer. Ausnahmen gab es in den Fällen, in denen Führungspersonen, Männer, selbst andere Erfahrungen gemacht hatten. Das beste Beispiel war der Chef eines österreichischen Stahlunternehmens – d.h. im klassisch männlichen Bereich der Produktion –, der selbst eine familienbedingte Auszeit genommen hatte und seine männlichen Mitarbeiter bewusst darin unterstützte. Hier sehen wir einen Ansatzpunkt für Gender Mainstreaming. Führungskräfte können die Kultur verändern, die es Männern bislang schwer macht, anders zu leben und zu arbeiten.

**Dag Schölper:** Was könnte das für Konsequenzen haben? Oder welche Forderungen müsste man stellen? Offensichtlich bewegt sich leichter dann etwas, wenn eigene persönliche Erfahrungen vorliegen. Das kann aber nicht der Ansatz sein, um im großen Stil für Gleichstellung zu kämpfen oder um egalitäre Verhältnisse zu schaffen. Was gibt es für Modelle, wie kann man verhindern, dass Männer aufs Abstellgleis geraten, wenn sie sich entscheiden, stärker Anteil an der Familie zu haben?

**Ralf Puchert:** Es kann sich dann etwas ändern, wenn mehr Männer solche Erfahrungen machen und teilen, wenn es nicht mehr die Ausnahme ist. Dafür steht das Beispiel, das ich vorhin schon mal genannt habe, der norwegische „daddy's month“, wie er dort genannt wird. In Norwegen ist es inzwischen Normalität, dass Männer mindestens einen Monat ganz aus der Arbeit rausfallen. Spannend dabei ist, dass die Männer beim zweiten und dritten Kind länger zuhause bleiben. Das heißt länger als sie es von den finanziellen Regelungen her müssten. Die weitestgehende Regelung finden wir im Moment in einem anderen nordischen Land, in Island. Dort sind die neun Monate Erziehungszeit gleichmäßig aufgeteilt: ein Drittel ist für die Mutter vorgesehen, ein Drittel für den Vater und ein Drittel ist frei wählbar. Wenn eine solche Aufteilung Normalität wird, wenn mehr Männer, also nicht nur eine kleine Minderheit, so etwas machen, in dem Moment werden sich auch die Strukturen entsprechend ändern.

**Stephan Höyng:** Organisationen können natürlich auch Strukturen schaffen, die Männern in solchen Vereinbarkeitsfragen Ansprechpartner bieten. Für Frauen wurden Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte eingerichtet. Diese sind aber bislang keine Anlaufstellen für Männer mit Vereinbarkeitsproblemen. Der Einzelne muss wissen, welche Kollegen in seinem Betrieb diesbezüglich Erfahrungen haben und muss sie gezielt darauf ansprechen. Es wäre durchaus eine politische Möglichkeit, für organisationsinterne Strukturen zu sorgen, die Männern Ansprechpartner und Unterstützung bieten. Es muss nicht so sein, dass Veränderungen abhängig von der Erfahrung des Chefs sind.

**Dag Schölper:** Das heißt, es muss innerhalb von bestehenden Strukturen so weit kommen, dass das tradierte hegemoniale Männlichkeitsmodell abgeschwächt wird durch eine Instanz, die dafür sensibilisiert ist und die interveniert, wenn offensichtlich die Verhältnisse reproduziert werden?

**Stephan Höyng:** Bezogen auf die Bundesrepublik sind Väter gerade die stärkste Männerbewegung, die wir hier haben und die eine politische Öffnung und Bewegung erreichen könnte. Für uns ist es aber ganz wichtig, dass es bei Veränderungen von Arbeitsstrukturen eben nicht nur darum geht, Vereinbarkeit für Väter zu schaffen. Denn es wird nicht jeder Vater und es geht genauso auch um Männer, die aus anderen Gründen Teilzeit arbeiten wollen. Es ist für uns völlig egal, ob da ein Druck oder eine Lust dahinter steht. Es ist uns wichtig, dass Vaterschaft nicht als das neue normierte Modell genommen wird, anhand dessen jetzt versucht wird, Veränderungen in der Arbeitswelt durchzudeklinieren.

**Ralf Puchert:** Zunächst geht es nicht darum, wie man das hegemoniale Männlichkeitsmodell in diesen Organisationen abschaffen kann. Man kann das nicht einfach ändern, aber man kann erst einmal in den Blick nehmen, dass nicht alle Männer dem entsprechen, geschweige denn das so leben wollen. Und das ist, gerade im Rahmen von Gender Mainstreaming, eine gute Möglichkeit, nach den unterschiedlichen Interessen verschiedener Gruppen von Männern zu schauen. Nicht immer nur gegen die hegemonialen Männer zu agieren, gegen das vorzugehen, was auch wir uns unter Männern vorgestellt haben, sondern auch das zu fördern, was es an Anderem gibt. Dazu gehört auch eine andere Ebene von Begrifflichkeit. Ich habe vorhin schon einmal von dem Anspruch auf das ganze Leben geredet, von dem einige der interviewten Männer berichtet haben. Der gleiche Sachverhalt wird bisher in Hinsicht auf Frauen mit dem Begriff der Doppelbelastung diskutiert. Die Rede von der Doppelbelastung lässt sich nur vor dem Hintergrund des Normalarbeitsverhältnisses verstehen. Nur wenn man davon ausgeht, dass das Normalarbeitsverhältnis die normale Belastung ist, wird die zusätzliche Arbeit im Privaten zu einer Doppelbelastung. Es sollte darum gehen, den Anspruch auf das ganze Leben ernst zu nehmen. Man sollte die Männer, die dem Normalarbeitsverhältnis verhaftet sind und das zum Fokus ihrer Identität machen, als die halbierten Menschen betrachten.

**Dag Schölper:** O.k., das enthält eine gewisse Abwertungsstrategie.

**Ralf Puchert:** Na, es geht auch darum, was nehme ich als Hintergrund? Was nehme ich als das Normale? Und spreche ich von der Doppelbelastung, oder rede ich davon, was das Normale sein sollte und sage dann das Unnormale ist das, was ...

**Stephan Höyng:** Man könnte es auch als Aufwertungsstrategie nehmen für diejenigen, die in anderen Formen arbeiten wollen und die diese Aufwertung, glaube ich, auch verdient haben.

**Dag Schölper:** Ich finde, für die Diskussion, die wir bisher hatten, ist das ein gutes Schlusswort und würde gerne für Fragen, Nachfragen und Anregungen aus dem Plenum freigeben.

**Teilnehmer:** ... Männer zwischen 30 und 55 Jahren sind zu 95 bis 97 Prozent Erwerbspersonen. Natürlich schließt das entsprechend der Definition von Erwerbspersonen auch Arbeitssuchende, Arbeitslose mit ein. Aber man muss sich das vorstellen: 95 bis 97 Prozent Erwerbspersonen. Männlichkeit ist alternativlos um das Erwerbsarbeitssystem in einer bestimmten Biographiephase herumdefiniert. Da sieht man doch, dass die Alternativen zu dem dominanten, zu dem normativen Modell schwer zu realisieren sind. Es ist sympathisch, wenn man versucht, durch den Einstieg gewissermaßen zu zeigen, dass der Trend ja eigentlich schon da ist, aber er ist bei weitem nicht da bzw. bis zum 30. Lebensjahr hat die Bildungsexpansion dafür gesorgt, dass die Leute nicht zu 95 Prozent Erwerbsarbeitssystemen sind und ab 55 Jahren die Frühverrentungsprogramme. Wenn vitale Männlichkeit da ist, dann scheint sie weiterhin alternativlos um das Erwerbssystem herumgruppiert zu sein, wobei ich natürlich auch sage, die Frage ist, wie kriegt man das hin, Person und Struktur ins Verhältnis zu setzen. Es reicht nicht aus, wenn die Leute auf die Straße gehen und sagen, wir wollen nicht mehr nur um das Erwerbssystem herumgruppiert sein, sondern es muss auch eine strukturelle Variante dazu existieren.

**Teilnehmer:** Ich wollte zu euren Ausführungen ein paar ergänzende Bemerkungen bzw. auch einen Widerspruch formulieren. In eurer Bestimmung der hegemonialen Männlichkeit, da würde ich differenzieren zwischen den Leuten in so genannten Leitungspositionen, die ein Kapitalunternehmen führen, und solchen, die einer Lohnarbeit nachgehen. Die einen haben das Sagen, die anderen nicht, das ist Punkt Eins.

Was mir ein bisschen zu kurz gekommen ist, sind die Verarmungsprozesse, die zur Zeit weltweit, aber auch in Europa, in Deutschland ablaufen. Die wirken sich ja auf das von euch favorisierte Modell auch aus; oder nicht favorisiert, es klang ein bisschen so, als wäre Teilzeit das Beste sozusagen, ein Zugewinn für das ganze Leben. Dieses Leitbild teile ich mit euch. Es gibt mehr im Leben als die Erwerbsarbeit, aber es muss zum Leben reichen, entweder für mich alleine oder für die Beziehung, in der ich lebe, oder für meine Kinder. Und für viele Erwerbstätige reicht es eben nicht, abgesehen davon, dass es schwierig ist, in einem Unternehmen auf Teilzeit umzustellen. Der Aspekt, finde ich, muss mit hinein in eine Analyse. Das würde dann auch ein bisschen das Modell Skandinavien relativieren. Ich finde die Reformschritte, die über Jahrzehnte in Skandinavien gelaufen sind und die sich tatsächlich auch auf Männlichkeitsformen durchschlagen, ja sehr sympathisch, würde aber ergänzen, dass das Modell Skandinavien unter diesem Aspekt relativer zu sehen ist, weil es nämlich Länder und Gesellschaften sind, die sich bestimmte Schritte leisten können, während sich andere Länder wie Bulgarien solche Schritte schlichtweg nicht leisten könnten.

**Stephan Höyng:** Zum Stichwort Verarmungsprozess: Eine interessante Erfahrung machten wir, als wir den Forschungsantrag im Jahr 2000 diskutierten, also noch vor dem 11. September 2001. Wir aus Berlin sprachen von einer Rezension. Die Spanier im Team sagten, wieso Rezension? Bei uns gibt es einen Boom! Wir sprachen von anderen Arbeitsverhältnissen im Sinne von weniger Arbeit für den Einzelnen, vor dem Hintergrund, dass immer weniger Leute Erwerbsarbeit haben. Die Spanier sagten, bei uns ist die Veränderung eher, dass die Leute neben ihrem ersten einen

zweiten Job haben. Das hat sich in Spanien nach 2001 auch abgeschwächt, aber deutlich wird schon eine europäische Umverteilung. In Irland kann man sicherlich nicht von Verarmung sprechen. Zudem kommt es natürlich auch darauf an, wie die Gelder in den Ländern verteilt werden. Ich glaube nicht, dass Deutschland im ganzen verarmt, sondern die Spaltung wird größer. Es ist nicht so, dass weniger Geld erwirtschaftet wird, sondern die Erträge gehen an weniger Leute. Insofern bleibt aber unsere Antwort die gleiche, unser Ziel ist Umverteilung. Umverteilung von Ressourcen, von Arbeit und auch von Einkommen. Und ein zweites wäre auch, zu überlegen, wieso unsere sozialen Sicherungssysteme an eine Erwerbsarbeit geknüpft sind, die viele Leute überhaupt nicht mehr haben.

**Ralf Puchert:** Noch eine Antwort zu Norwegen: Ein wichtiger Hintergrund ist natürlich, dass dort die Erziehungszeit sehr viel besser bezahlt wird als in Deutschland und die Vergütung an das Nettoeinkommen gekoppelt ist. Insgesamt wendet Norwegen aber nicht mehr Geld für Erziehungszeiten auf als Deutschland, es wird in Deutschland nur anders verteilt. Es gibt nirgendwo in Europa eine so lange Erziehungszeit wie in Deutschland. Das kostet Geld. In den skandinavischen Ländern gibt es dagegen eine kürzere und dafür besser bezahlte Zeit sowie zusätzlich eine bessere Kinderbetreuung, also auch Kleinkinderbetreuung.

**Stephan Höyng:** Norwegen hat eine unheimlich hohe Lebensarbeitszeit und insgesamt hohe Erwerbsquoten. Es ist dadurch generell ein Stück egalitärer geworden und auch geschlechteregalitärer. Es gibt jedoch auch in Norwegen eine hohe Teilzeitquote von Frauen, aber mit 10 Prozent eben auch schon eine relativ hohe Teilzeitquote von Männern.

Zu der Differenzierung der hegemonialen Männlichkeit, da ich stimme zu. Wir haben vor zehn Jahren eine Typisierung entwickelt: mit den Führungskräften als Übererfüllern in der männerbündischen Arbeitskultur und den guten Ernährern in einer traditionell patriarchalen Arbeitskultur. Das ist ganz klar aus unserer Sicht, dass es da Differenzen gibt.

**Ralf Puchert:** Und ich wollte noch etwas zu dem ersten Kommentar sagen. Ich denke, das ist richtig, es gibt eine biographische Phase, wo Erwerbsarbeit ganz zentral für Männer ist, auch statistisch. Aber dabei gibt es durchaus Verschiebungen, und zwar geht es nicht nur darum, ob ich überhaupt erwerbstätig bin, sondern auch darum, wie viel ich arbeite, wie befristet, mit welchen Unterbrechungen. Es ist einfach nicht mehr so, dass die absolute Masse der Männer, auch in der Phase zwischen 30 und 55, ununterbrochen in einem Vollzeitarbeitsverhältnis tätig ist. In Israel haben wir eine Sonderuntersuchung durchgeführt, die diese Aussage stützt. Die israelischen Partner hatten einen Zugriff auf Sozialversicherungsdaten und konnten sehr genau über einen Zeitraum von zehn Jahren nachvollziehen, wie viele der Männer und Frauen ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis tätig waren. In Israel waren das nur etwa 20 Prozent der Männer.

**Teilnehmer:** Ich höre hier immer Aspekte aus euren Untersuchungen. Mich würde ein kurzer Abriss von der Absicht und dem Umfang dieser Untersuchung, also auch auf die verschiedenen Länder bezogen, interessieren.

**Ralf Puchert:** Das Projekt wurde von der EU und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und ist über drei Jahre gelaufen. Beteiligt waren Norwegen, Bulgarien, Spanien, Deutschland, Österreich und Israel, weil diese Länder bei EU-Forschungsprojekten grundsätzlich teilnehmen dürfen. Das Projekt heißt „Work Changes Gender“ und es ging um die Veränderung auf den Arbeitsmärkten, insbesondere um die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bezogen auf Männer. Das Projekt hatte drei grobe Phasen: Am Anfang stand der Vergleich auf einer statistischen Ebene. Was passiert in den Ländern, was passiert in ganz Europa in dieser Hinsicht? Inwieweit stimmt die These, dass die Normalarbeitsverhältnisse abgebaut werden? Die Tendenz ist sehr eindeutig bei Männern. Es gibt einen Abbau und zwar einen stärkeren als bei Frauen. Frauen arbeiten schon immer so. In den nächsten Phasen haben wir Betriebe herausgesucht. Dabei ging es auch darum, was sehr üblich ist bei EU-Forschungen, „best practice“-Beispiele herauszufiltern. Wo kann das praktisch hinführen, wenn die Auflösung von Normalarbeitsverhältnissen voranschreitet? Inwieweit sind da auch Chancen drin für Gleichstellung und für die Lebensqualität von Männern?

**Stephan Höyng:** Wo liegt die Veränderung? Das war die Frage für eine ökonomische Untersuchung. Die zweite, soziologische Fragestellung war: Wo gibt es einen gelungenen Umgang mit Veränderungen am Arbeitsmarkt? Wo gehen Betriebe in einer vorbildhaften oder übertragbaren Weise damit positiv um? Und drittens, die psychologische Analyse: Wie gehen Männer auf der individuellen Ebene mit einer Veränderung um. Wie funktioniert das? Damit sollte unser Untersuchungsfeld von allen Seiten beleuchtet werden.

**Teilnehmer:** Sie haben ja die quantitative Veränderung in den Arbeitszeiten geschlechterbezogen dargestellt. Eine Verringerung der Arbeitszeit heißt ja noch nicht, dass die Arbeitsintensität sich verändert. Viele die Teilzeit arbeiten, berichten darüber, dass sie in der kürzeren Zeit mehr arbeiten müssen. Da wäre meine Frage: Ist denn festgestellt worden, dass sich die Arbeitsintensität tatsächlich verändert hat? Und hat sich das Belastungserleben bei Teilzeitarbeit verändert?

Die zweite Frage bezieht sich auf die Erziehungszeiten. Damit ist ja eigentlich ein familienpolitisches Ziel gemeint. Ist denn auch herausgekommen, dass sich beispielsweise die Qualität der Beziehung zu Hause verändert hat? Es gibt doch Untersuchungen dazu. Ist die Scheidungsrate gesunken? Ist die Scheidungsrate gestiegen? Ich kann in Norwegen Vaterschaftszeit nehmen und die Zeit nutzen, um Angeln zu gehen. Hat das wirklich Auswirkungen auf das Zusammenleben, auf das Familienleben, oder ist es einfach rein quantitativ festgestellt, dass die Arbeitszeit sich verändert und dass mehr Männer Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen?

**Stephan Höyng:** Zur Intensität der Arbeit haben wir nicht gefragt. Wir sind von der Definition der „Normalarbeit“ ausgegangen, weil diese klassischerweise mit Männlichkeit verknüpft ist und wir bei der äußeren Form geblieben sind. Es wäre für uns zu umfangreich gewesen, auch noch die Arbeitsqualität und Entwicklungen wie Callcenter zu untersuchen. Die Gesamtheit der Veränderungen der Arbeit haben wir nicht erfasst, sondern wir haben uns einen speziellen, für Männlichkeit wichtigen Bereich gesucht.



Zu den Erziehungszeiten: Es war nicht unser Ziel, eine familienpolitische Studie zu machen. Uns ging es darum, Männer in ihrem Verhältnis zur Berufsarbeit zu untersuchen. Im wesentlichen haben wir dabei Teilzeit-Männer befragt, weil uns die Betriebe diese am leichtesten zugänglich gemacht haben. Die Betriebe wollten uns nicht so gerne Kontakt zu ihren befristet Beschäftigten herstellen und natürlich keinen zu denen, die in pseudo-selbständigen Verhältnissen für sie arbeiten. Da wir aber einen Zugang über Betriebe gewählt hatten, blieb es letztlich doch immer wieder bei Teilzeitarbeitenden. Und darunter gab es genauso gut Männer, die Teilzeit arbeiten, weil sie eine Beziehung in einer anderen Stadt haben. Um diese Partnerschaft zu leben, z.B. von Berlin nach Hamburg zu pendeln, von Berlin nach Berchtesgaden, war es für sie wichtig, Teilzeit zu arbeiten. Es waren natürlich auch viele Männer dabei, die in Erziehungszeiten gingen. Doch wir haben keine Partnerinnen befragt, haben nicht das Erziehungsfeld ausgeleuchtet. Darüber wissen wir nur etwas über die Eindrücke der Männer.

**Ralf Puchert:** Wir haben nur Männer qualitativ befragt und können durchaus sagen, dass die meisten Männer, die weniger arbeiten, damit eine sehr hohe Lebenszufriedenheit verbinden. Inwieweit sich das wirklich positiv in der Beziehung auswirkt, das können wir nicht sagen. Und noch etwas anderes zur Familienpolitik: Uns ging es darum, nicht nur den Gegensatz „Familie und Arbeit“ aufzumachen. Familie ist bei den Teilzeitmotivationen von Männern nur ein Teil. Der Anspruch auf das ganze Leben ist unterstützenswert, auch wenn damit nur teilweise die Familienorientierung gemeint ist. Ich finde es auch diffamierend, wenn gesagt wird, Männer nähmen ihre Erziehungszeit nur – also in Schweden gibt es dieses Beispiel – um jagen zu gehen. Bei Frauen fragt man gar nicht, was sie mit der Erziehungszeit machen. Natürlich finde ich es wichtig, zu unterstützen, dass Männer Hausarbeit und Familienbetreuung übernehmen. Aber die direkte Kopplung – wenn Männer weniger arbeiten, kümmern sie sich dann wirklich nur um ihre Familie? – halte ich nicht für weiterführend.

**Stephan Höyng:** Und ein zweites Argument dafür, dass nicht nur die Väter in den Blick genommen werden sollten: Wir haben 60, 70 Männer befragt, das ist nicht repräsentativ, aber die, die am längsten Teilzeit gearbeitet haben, haben das nicht wegen Familienpflichten gemacht. Wegen Familienpflichten oder wegen Erziehungszeiten, das waren kurze Teilzeiten oder Erwerbsunterbrechungen von ein bis drei Jahren. Dann sind die meisten Väter doch wieder in Vollzeit gegangen. Diejenigen, die über 15 Jahre lang Teilzeit arbeiten, machen es aus anderen Gründen, beispielsweise wegen Beziehungen außerhalb der Stadt.

**Teilnehmer:** Ich würde davor warnen, den politischen Hebel „Väterbewegung, Väterinteressen, demographischer Wandel, Geburtenrückgang“ allzu schnell unter ferner liefen einzuordnen. Das ist der größte Hebel, den wir zur Zeit familienpolitisch in unserem Land haben. Und die Mehrheit aller Männer werden Väter, das ist immer noch so. Und das kann man nicht mit hegemonialer Männlichkeit abtun, es ist auch das Ziel der meisten jungen Männer, irgendwann Familie zu haben. Wie die das dann umsetzen, das hängt zum Teil von den Arbeitsverhältnissen ab und von den Angeboten für werdende Väter. Und da fehlen eindeutig männliche Begleit-

personen, sowohl in der Geburtsvorbereitung als auch in den Kindergärten oder Schulen.

**Teilnehmer:** Ich habe eine relativ einfache Frage: Welche soziale Herkunft haben diese Männer, die so positiv in Teilzeit arbeiten und so ein alternatives Arbeitsverständnis haben?

**Ralf Puchert:** Na ja, ich könnte eine kleine Teiluntersuchung zitieren, die wir durchgeführt haben. Einer unserer ökonomischen Forschungspartner hat eine statistische Auswertung einer britischen Haushaltsuntersuchung gemacht, die über Jahrzehnte jährlich durchgeführt wird. Die zentrale Frage war: Welche Männer sind es, die überproportional Hausarbeit leisten, die mehr Hausarbeit leisten als ihre Frauen? Beides nach Eigenangaben natürlich. Es ist ein sehr kleiner Teil, zwischen 5 Prozent und 7 Prozent. Die Wahrscheinlichkeit, zu dieser Gruppe zu gehören, steigt für Männer, die nicht im Normalarbeitsverhältnis arbeiten. Interessant war, dass *blue collar worker* eher verhältnismäßig viel Hausarbeit leisten. Der Begriff *blue collar worker* ist am ehesten mit Facharbeiter zu übersetzen, was ein bisschen an die These von Michael Meuser erinnert, die besagt, dass es bei jungen Facharbeitern eine pragmatische Kultur gibt, die auch eine Gleichverteilung von Berufs- und Hausarbeit fördert. Er hat diese Kultur im Facharbeitermilieu und gerade nicht in den Mittelschichten gefunden. Aber das ist wirklich eine ganz kleine statistische Auswertung, wo wir nicht wirklich wissen, was dahinter steht.

Noch einmal zu der Väterpolitik: Ich bin da vielleicht ein bisschen falsch verstanden worden oder über das Ziel hinausgeschossen. Ich denke, dass es wichtig ist, den Wunsch nach aktiver Vaterschaft ernst zu nehmen und auch die Möglichkeiten zu nutzen, etwas zu verändern. Was ich betonen wollte, war, dass das nicht das Einzige ist, was Männer außerhalb der Arbeit interessiert und dass man das auch im Blick behalten muss.

**Stephan Höyng:** Wir kommen gerade aus so einer Debatte „soll es einen neuen Mann geben?“ und unsere Befürchtung ist, jetzt einen „zu Hause erziehenden Vater“ als die neue Norm zu produzieren, die dann wiederum hegemonial werden könnte. Da möchten wir von vorneherein sagen: Vorsicht! Wir wollen keine neue Norm setzen. Was ist mit den Menschen, die homosexuell sind, die in großen Wohngemeinschaften leben? Was ist mit Menschen, die alleine leben und das auch schön so finden? Um denen genauso viel Anerkennung und Wertschätzung zukommen zu lassen, ist es für uns wichtig, nicht die Norm zu setzen: der „neue Mann“ ist der Vater, der Teilzeit arbeitet oder zu Hause bleibt.

**Dag Schölper:** Dann nehmen wir das als Schlusswort. Damit bin ich einverstanden!

*Dr. Stephan Höyng ist Professor an der Katholischen Fachhochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB).*

*Dr. Ralf Puchert ist Geschäftsführer von Dissens e.V., Berlin.*

## „Krise der Kerle“ – Männer auf dem Hartz-Weg

„Männer auf dem Hartz-Weg“ – das Wortspiel, die naheliegende Assoziation mit dem Holzweg, ist selbstverständlich beabsichtigt. Doch welche Männer sind auf dem Holzweg? „Die Männer“ gibt es ja genauso wenig wie „die Frauen“, und deswegen ist es wichtig zu klären, welche Männer gemeint sind. Also: Zum einen die Männer in der Hartz-Kommission, im Wirtschaftsministerium, in den politischen Parteien. Die, so meine These, betrachten das Thema Arbeitsmarkt weitgehend geschlechtsblind und landen deshalb auf dem Holzweg. Im Duden der Etymologie, dem Herkunftswörterbuch, ist der Holzweg ein „Waldweg, auf dem Holz weggeschafft wird“. Das Wort wird, so heißt es weiter, seit dem Mittelalter im Sinne von „irrtümlicher Weg“ gebraucht, weil ein solcher Weg nämlich „nicht zur nächsten menschlichen Ansiedlung führt“. Sehr schön, dieses Bild: Peter Hartz und seine zu 93 Prozent männliche Kommission haben sich im Wald verirrt, sind auf dem Weg ins Niemandsland, fernab jeder Realität und Zivilisation ...

Auf den Holzweg geraten aber auch jene arbeitslosen Männer, die zu den Leidtragenden der neuen Arbeitsmarktgesetze gehören. In der Logik der traditionellen Gleichstellungspolitik ist es einfach, Frauen zu den Hauptverliererinnen von „Hartz IV“ zu erklären und den Männern die Rolle der weniger Betroffenen – oder gar der Profiteure – zuzuweisen. Meine These geht in eine andere Richtung: Arbeitslosigkeit entwickelt sich in wachsendem Umfang zu einem überwiegend männlichen Problem. Und folgerichtig befinden sich, im Gegensatz zu den vergangenen Zeiten von Rollengewissheiten und so genannter „Vollbeschäftigung“, immer mehr Männer – vor allem Migranten, Ältere und Unqualifizierte – auf einem Weg, der „nicht zur nächsten menschlichen Ansiedlung“ führt.

Arbeitsmarktpolitik gilt in Journalisten- wie in Politikerkreisen als „hartes Thema“ – im Gegensatz etwa zur „weichen“ Frauen- und Familienpolitik. Harte Themen zeichnen sich nach Auffassung ihrer überwiegend männlichen Akteure und Berichterstatter dadurch aus, dass sie ganz sachorientiert in den Griff zu kriegen sind – wie die Lösung eines mathematischen Problems, ganz ohne „Gedöns“ und ohne Berücksichtigung der leidigen Geschlechterfrage.

„Eine Voraussetzung für das Erreichen eines hohen Beschäftigungsstandes und einer sich ständig verbessernden Beschäftigungsstruktur ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt“, heißt es im Bericht der Hartz-Kommission. Und es kommt noch besser: Alle weiteren Schritte, so wörtlich, „müssen vor diesem Hintergrund detailliert überprüft werden, inwieweit sie dem Postulat der Gleichstellung Rechnung tragen bzw. direkt oder indirekt Benachteiligungen fortschreiben oder neue entstehen lassen.“ Bravo! Das ist doch praktiziertes „Gender Mainstreaming“ in Reinkultur! Noch Fragen? Wo liegt dann das Problem? Viele kennen es vermutlich aus eigener Erfahrung: Ein Papier, auf dem das Wort „Gender Mainstreaming“ auftaucht, ist äußerst geduldig. Jeder Dorfbürgermeister schmückt sich mittlerweile mit diesem Etikett – nicht unbedingt, weil er geschlechterpolitisch besonders reflektiert wäre, sondern weil sich auf diese Weise in Zeiten

des eisernen Sparens so prima begründen lässt, dass eine Gemeinde auf eine eigene Frauenbeauftragte getrost verzichten kann. Ist doch längst im Mainstream angekommen, Bestandteil aller Ressorts!

Und bei Hartz? Zumindest die erste, im Sommer 2002 vorgelegte Fassung der Empfehlungen dieses Gremiums verblüffte durch ein äußerst traditionelles Rollenbild. Etwa im „Modul 1“, das sich mit der so genannten „familienfreundlichen Quickvermittlung“ beschäftigt – Hartz ist ja ein Meister im Erfinden blumiger Begriffe. Dort hieß es: „Jeden Montag erhalten die Leiter des Arbeitsamtes und der Vorsitzende der Bundesanstalt für Arbeit eine Liste der arbeitslosen Familienväter.“ „Familienvater“ ist ein seltsam altmodisches Wort. Es impliziert den Ernährer – das lässt sich schon daran erkennen, dass es das Wort „Familienmutter“ gar nicht gibt, dass es keinen Sinn macht. Das ist umgekehrt genau so, wenn Frauen sich im Gespräch vor dem Kindergartentor fragen: „Sind Sie berufstätig?“ Das würden sich Männer nie fragen, denn die sind immer „berufstätig“ – oder eben arbeitslos.

Zurück zum Modul 1 der Hartz-Kommission: Dass Mütter Wesentliches zum Haushaltseinkommen beitragen könnten, dass es auch alleinlebende und alleinerziehende Frauen gibt, lag offenbar jenseits des Horizontes dieser Herrenrunde. Zu Tage trat – eher unabsichtlich, aber gerade darum authentisch – die alte patriarchale Denkweise: Erwerbslose Männer, die ihre Versorgerrolle nicht mehr ausfüllen können, gelten als ein gesellschaftliches Problem ersten Ranges. Erwerbslose Frauen hingegen sind kein so großes Problem. Sie können ja meist auf einen „Ernährer“ zurückgreifen und einfach zu Hause bleiben. So denkt Mann offenbar in der Hartz-Kommission. Immerhin sorgte eine Art „Gender“-Prüfung durch die einzige Frau in dem 15-köpfigen Zirkel, eine Gewerkschafterin von ver.di, für eine sprachliche Korrektur. Nicht mehr „Familienväter“ werden jetzt bevorzugt vermittelt – so steht es in der Endfassung des Hartz-Berichtes –, sondern „Arbeitslose, die besondere Verantwortung für abhängige betreuungsbedürftige Personen oder Familienangehörige tragen“.

Das klingt politisch korrekt. Verbale Entgleisungen, die unterschwellig die Rezepte des Stammtisches propagieren, werden heute also durch das Instrument des „Gender Mainstreaming“ aufgefangen! Interessant an der Geschichte des Modul 1 ist aber weniger die sprachliche Verwandlung als der Subtext: das, was in der Regel nicht gesagt, sondern nur gedacht wird. Sehr schön hat das im Herbst 2003 Wirtschaftsminister Wolfgang Clement demonstriert. In einem Interview der *Frankfurter Allgemeine Zeitung* gab er sich gewohnt optimistisch über die Zukunft des Arbeitsmarktes in Deutschland: „Wir können die Arbeitslosenquote in einem Jahrzehnt halbieren“, war das groß aufgemachte Gespräch überschrieben. Und an einer Stelle rutschte es raus, was der Vater von fünf Töchtern – mit „Familienmanagerin“ zu Hause, selbstverständlich! – für den Kern des Problems hält. O-Ton Clement: „Wer genau hinschaut, der wird erkennen, daß die neuen Vermittlungs- und Zumutbarkeitsregelungen bewirken werden, daß wir uns auf die wirklichen Jobsucher konzentrieren können.“ Und dann kommt, wen Herr Clement nicht zu den „wirklichen Jobsuchern“ zählt: „Einmal drastisch gesprochen: Die Ehefrauen gutverdienender Angestellter oder Beamter akzeptieren einen Mini-Job oder müssen aus der Arbeitsvermittlung ausscheiden.“

Tja, da war „die Katze aus dem Sack“, wie der Deutsche Frauenrat in einem offenen Brief an den Minister formulierte. Oder, in dem zu Anfang bemühten Bild

gesprochen: Wolfgang Clement allein im Wald auf dem „Hartz-Weg“, umgeben nur noch von Baumstämmen, weit weg von jeder Zivilisation. So was sollte man lieber nicht öffentlich äußern als Mitglied einer Regierung, die sich das Prinzip des „Gender Mainstreaming“ zu eigen gemacht hat! Clements Bemerkung ist aber nur ein besonders verräterisches Beispiel für eine Sicht der Dinge, die in dem von Männerbündelei geprägten Politikbetrieb nach wie vor gang und gäbe ist. Der Kern dieser Denkweise besteht darin, das Thema „Arbeitsmarkt“, ebenso wie andere Politikfelder, als geschlechtsneutrales Problem zu betrachten. Das ist das genaue Gegenteil dessen, was das Prinzip „Gender Mainstreaming“ fordert, und beim Thema Arbeitsmarkt führt es besonders schnell auf den Holzweg. Denn die Massenarbeitslosigkeit in Deutschland von registriert gut vier Millionen, einschließlich der so genannten „stillen Reserve“ von sechs bis sieben Millionen Menschen, lässt sich ohne den Blick auf die Kategorie „Geschlecht“ kaum verstehen. Verkürzt formuliert: Wir haben heute gar nicht weniger Arbeitsverhältnisse als zu den im Rückblick glorifizierten Zeiten der Vollbeschäftigung. Geändert hat sich nicht das Angebot, sondern die Nachfrage nach Erwerbsarbeit. Und die hat, besonders deutlich in den neuen Bundesländern, mit der gewachsenen weiblichen „Erwerbsneigung“ zu tun.

Erwerbsneigung ist ein Wort, das nach Hobby klingt, nach „Neigungsfächern“ in der Schule, die man wählen, aber auch ignorieren kann. Ich halte es für keinen Zufall, dass Wirtschaftswissenschaftler diesen Begriff benutzen, wenn sie den Umgang von Frauen mit bezahlter Arbeit beschreiben wollen. Konservative Ökonomen haben für Westdeutschland vorgerechnet, dass es rund drei Millionen Erwerbspersonen weniger gäbe, wenn die Gruppe der berufsorientierten Frauen seit den sechziger Jahren nicht deutlich gestiegen wäre. Eigentlich meinten sie damit: Würden die Mütter wie früher zu Hause bleiben, verschwänden rein statistisch zwei Drittel der Arbeitslosen.

Von solcher Stammtisch-Arithmetik distanzieren sich offiziell auch die Christdemokraten. Die Parole „Frauen zurück an den Herd“ gilt bei der Lösung der Arbeitsmarktkrise quer durch die Parteien als nicht opportun. Doch indem die Politik die Kategorie „Geschlecht“ weitgehend vermeidet, ignoriert sie den latent stets mitschwingenden Konflikt zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Denn das männliche Normalarbeitsverhältnis ließ sich – und lässt sich zum Teil bis heute – nur realisieren, weil Ehefrauen die private Fürsorgearbeit leisten und ganz oder zeitweise zu Hause bleiben. Als Nebeneffekt entlasten sie auf diese Weise auch noch die Arbeitslosenstatistik.

Die Rezepte, die die Hartz-Gesetze offerieren, beruhen mithin auf unzureichenden Diagnosen – zumindest, was das Geschlechterverhältnis betrifft. Die alte „Vollbeschäftigung“, die Wolfgang Clement und seine Mitsstreiter als Ziel bemühen, war in der Vergangenheit stets eine Vollbeschäftigung für Männer. Vollzeitarbeit für beide Geschlechter hat es zumindest in Westdeutschland nie gegeben und wird es voraussichtlich auch künftig nicht geben. Jenseits beruhigender Sonntagsreden weiß das auch die Politik. Und betrachtet man bestimmte Instrumente des Hartz-Konzeptes im Detail, lässt sich erkennen, um was es eigentlich geht: um die Kanalisierung der angeblich zu hoch geratenen weiblichen „Erwerbsneigung“ in einen prekär gestalteten Niedriglohnsektor.

So ist bei der so genannten „Ich-AG“, dem erfolgreichsten Instrument aus der Werkzeugkiste der Hartz-Module, eine Kleinigkeit interessant: Die Einzahlung in

die Rentenkasse ist für die Existenzgründerinnen und -gründer obligatorisch, die Krankenversicherung hingegen wird als freiwillig eingestuft. Offenbar gehen die Initiatoren davon aus, dass viele „Ich-AGs“ ohnehin nur geringfügige Einkünfte unterhalb der Pflichtversicherungsgrenze erwirtschaften und sich weiterhin auf die sozialen Sicherungssysteme ihrer Ehepartner stützen können. So wird verständlicher, warum die Förderung der Soloselbständigkeit stets mit den „Mini-Jobs“ in Verbindung gebracht wird. Denn beide Regelungen folgen dem selben Mechanismus: Finanzielle Anreize lenken Frauen in geringfügige Beschäftigung und befrieden so die Geschlechterkonkurrenz am Arbeitsmarkt – ein volkswirtschaftlich kostengünstiges Verfahren, das sich in parasitärer Weise auf die als „Familienförderung“ kaschierte Möglichkeit der Mitversicherung von Angehörigen verlässt.

Die Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass 200.000 bis 300.000 Anträge auf das neue Arbeitslosengeld II abgelehnt werden. Die Betroffenen gelten nicht mehr als unterstützungsbedürftig, weil sie in einer so genannten „Bedarfsgemeinschaft“ mit Partnern zusammenleben, die höhere Einkommen beziehen oder Vermögen besitzen. Nach den Schätzungen der Arbeitsmarktexperten wird dies vor allem Frauen aus den neuen Bundesländern treffen. Es ist also durchaus berechtigt, wenn Frauenverbände die Nachteile von Hartz IV für die bisherigen Bezieherinnen von Arbeitslosenhilfe herausstellen. Doch auch Männer landen in wachsendem Maße auf dem Hartz-Weg: einst gut beschäftigte Arbeiter, die – jüngstes Beispiel Opel – immer weniger gebraucht und einfach abgewickelt werden. Die Zeiten des rheinischen Kapitalismus, der dem männlichen Proletarier soviel Geld und Sicherheit zugestand, dass sich dieser den Luxus einer Hausfrauenehe erlauben konnte, scheinen unwiderruflich vorbei zu sein.

Schauen wir uns im Detail an, wie sich die Erwerbslosigkeit im letzten Jahrzehnt unter Gender-Gesichtspunkten entwickelt hat: Zur geschlechterpolitischen Blindheit, von der bereits die Rede war, gehört auch, dass die Arbeitsmarktprobleme im öffentlichen Raum kaum nach Männern und Frauen differenziert betrachtet werden. Es ist recht mühsam, die Daten der Bundesagentur für Arbeit durchzugehen und die bundesweiten Erwerbslosenquoten von Männern und Frauen in einem Zehn-Jahres-Zeitraum zu vergleichen. Heraus kommt ein brisantes Ergebnis, das übrigens auf manchen Frauenveranstaltungen ungläubig zur Kenntnis genommen oder gar geleugnet wird: Die männliche Arbeitslosenquote ist von 1992 bis 2002 von 7,1 auf 11,3 Prozent gestiegen. Im gleichen Zeitraum ist die Quote der Frauen mit 10,3 Prozent nahezu konstant geblieben (1992 waren es 10,2 Prozent).

Der Korrektheit halber sei angemerkt, dass es sich bei den Zahlen um die registrierten Arbeitslosen handelt. Die überwiegend von Frauen gefüllte „stille Reserve“ – also jene, die sich gar nicht erst arbeitslos melden – bleibt ebenso unberücksichtigt wie die Tatsache, dass die weibliche Beschäftigung stärker auf Teilzeitarbeit und geringfügiger Entlohnung basiert. Und selbstverständlich belegt der Blick in eine beliebige Führungsetage die fortbestehende männliche Vorherrschaft in den Spitzenpositionen von Wissenschaft, Technik und Industrie. Nach wie vor dominieren Männer die Erwerbsarbeit und bestimmen ihre Regeln. Der australische Männerforscher Robert Connell spricht vom „Macht-Mann“ oder gar vom „globalisierten Mann“ an der Spitze von Hierarchie und Einkommenspyramide. Dieser funktioniert als Leitbild für andere erwerbsorientierte Männer mit relativ guter Qualifika-

tion, die sich erhoffen, so von der „patriarchalen Dividende“, wie Connell es nennt, zu profitieren. Der entsprechende berufliche Habitus, charakterisiert durch Leistungsorientierung, überlange Arbeitszeiten und die Abgabe sämtlicher Fürsorgetätigkeit an Frauen, findet sich als vorherrschendes Muster in den männlichen Lebensstilen der Mittelschicht. Der stolze Alleinverdiener mag vom Haupternährer mit zumindest teilweise erwerbstätiger Gattin abgelöst worden sein. Das Leitbild des „Ernährers“ und entscheidenden Geldbeschaffers hat aber weiterhin eine hohe Priorität.

Die Hegemonie von global agierenden Managern, Börsenspekulanten oder hochspezialisierten Programmierern ist ungebrochen. Doch diese Tatsache verdeckt, dass andere Gruppen von Männern mit Rollenirritationen und sozialer Deklassierung konfrontiert sind. Statt fester Anstellung droht vor allem jungen Berufseinsteigern, Migranten und gering Qualifizierten die lebenslange Probezeit. An die Stelle des klassischen männlichen Musters „Vollzeit ohne Unterbrechung bis zur Rente“ tritt für sie eine von beruflichen Brüchen und Phasen der Erwerbslosigkeit geprägte Biographie. Die „Giroväter“ – wie Dieter Schnack und ich sie in unserem Buch *Hauptsache Arbeit?* genannt haben – bekommen damit Probleme, ihrer Familie eine verlässliche Perspektive zu sichern. Es macht keinen Sinn, einen Bausparvertrag zu bedienen, wenn man nur einen Zeitvertrag in der Tasche hat. Der Stolz der Ernährer ist vor allem in den unteren sozialen Schichten angeknackst; das Band der Treue zwischen paternalistischem Unternehmertum und fleißiger Belegschaft ist zerrissen. Angelernte Industriearbeiter sind die Hauptverlierer des Wandels zur Dienstleistungsgesellschaft. Im Callcenter, aber auch bei der Polizei oder im öffentlichen Nahverkehr zum Beispiel, erwarten Arbeitgeber Kommunikationsfähigkeit und Serviceorientierung – „soft skills“, die eher Frauen zugetraut werden.

Selbst in Ostdeutschland, einst eine Hochburg der Frauenerwerbslosigkeit, sind inzwischen ebenso viele Männer ohne Job: im Schnitt rund 19 Prozent der Erwerbspersonen. „Starke Typen, aber keine Bräute“, titelte *Geo* kürzlich in einem Bericht, der ehemalige Braunkohlearbeiter mit verrußten Gesichtern in der Ruine ihrer ehemaligen Fabrik abbildete und im Text eine Studie über die demographische Entwicklung in Deutschland vorstellte: Im sächsischen Hoyerswerda kommen auf 100 Männer im Alter von 18 bis 29 Jahren nur noch 83 Frauen, im Landkreis Uecker-Randow sind es gar nur 76. Das ist die umgekehrte Situation wie nach den Weltkriegen, als es wegen der vielen toten Soldaten viel mehr Frauen (im gebärfähigen Alter) gab als Männer: eine Art „katastrophaler Männerüberschuss“ sozusagen. In Mecklenburg-Vorpommern liegen halb verlassene Dörfer, in denen fast nur noch Alte und männliche Alkoholiker leben. Junge Frauen kehren deutlich häufiger als junge Männer den strukturschwachen Regionen Ostdeutschlands den Rücken und bauen sich im Westen eine neue Existenz auf. Zurück bleiben, wie *Der Spiegel* im letzten Jahr despektierlich schrieb, die „arbeitslosen Stadtdeppen ohne Chance auf Partnerschaft“.

Die Fabrikjobs haben einst schlecht ausgebildeten Männern ermöglicht, vom aufmüpfigen Jugendlichen zum ehrbaren Familienvater aufzusteigen. Mit ihrer Hände Arbeit vermochten sie die hungrigen Mäuler zu Hause zu stopfen. Wer das nicht mehr bieten kann, hat in der Tat Schwierigkeiten, eine Partnerin zu finden. Von „Double losers“ spricht der norwegische Männerforscher Oystein Holter. Das uralte Verfahren, die zornigen jungen Männer in der Ehe zu „zivilisieren“, funktioniert



nicht mehr. „Sie bleiben in einer Peter-Pan-Welt des gelegentlichen Sex und der Kriminalität stecken“, überspitzt die britische Autorin Suzanne Franks. „Uneducated, unemployed, unmarried“ – ohne Ausbildung, ohne Job, ohne Liebe, formuliert plakativ der Londoner *Economist*, der schon in den neunziger Jahren Ärger mit den Männern („The trouble with men“) prognostizierte: Die einstigen Helden der Arbeit seien „Tomorrow’s second sex“, das zweitrangige Geschlecht von morgen.

Die Krise am Arbeitsmarkt ist so besehen auch eine Krise der Männlichkeit, eine „Krise der Kerle“. Die Basis, auf der Männer ihr Selbstbild aufgebaut haben, bröckelt; sozialer Abstieg und persönliche Verunsicherung sind die Folgen. Sozialarbeiter in den Brennpunkten des sozialen Wohnungsbaus berichten, dass es vor allem die arbeitslosen Männer sind, die ihnen Anlass zur Sorge geben. Diese kämen mit dem Leben ohne eine bezahlte Tätigkeit besonders schlecht zurecht. Sie ziehen sich vor den Bildschirm zurück und entwickeln sich zu „Virtuosen der Fernbedienung“ – während sich die Frauen trotz ebenfalls fehlender Jobs immerhin weiter in gesellschaftliche Netzwerke einbinden lassen.

Die Privilegien der „Kerle“ schwinden auch in der Arbeitsmarktpolitik, wie sich etwa bei der Frühverrentung zeigt: Vorruhestand und Altersteilzeit waren und sind Instrumente, die ganz überwiegend von männlichen Industriearbeitern genutzt werden. Gesellschaftlich ist der berühmte goldene Handschlag auf Kosten der Sozialkassen längst nicht mehr so akzeptiert wie noch vor zehn Jahren. Und die rechtlichen Möglichkeiten, sich vor dem Erreichen der Altersgrenze ohne große Einbußen aus der Erwerbsarbeit zu verabschieden, werden nach und nach eingeschränkt.

Das Risiko, arbeitslos zu werden, wächst bei geringer Qualifikation. Und auch beim Thema Ausbildung sieht es für das männliche Geschlecht nicht günstig aus. In deutschen Haupt- und Sonderschulen sitzen doppelt so viele Jungen wie Mädchen. 60 Prozent der Gymnasiasten sind weiblich, unter den Studienanfängern überwiegen inzwischen ebenfalls die Frauen. Dass Mädchen die „modernerer“ Kinder sind, wie es Jugendforscher formulieren, und umgekehrt die „kleinen Helden in Not“ geraten, ist fast 15 Jahre nach dem gleichnamigen Buch von Dieter Schnack und Rainer Neutzling im publizistischen und politischen Mainstream angekommen. *Geo* oder *Der Spiegel* haben dem Thema alarmierte Titelgeschichten gewidmet. Die CDU-Bundestagsfraktion stellte im Sommer eine Anfrage zur „Verbesserung der Zukunftsperspektive für Jungen“ und monierte, die Bundesregierung habe hierfür „kein Gesamtkonzept“. Auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag sorgt sich um die Leistungen männlicher Schüler: Die Vernachlässigung der Jungen, so heißt es in einer im August 2004 vorgelegten Analyse, habe „negative Konsequenzen für deren berufliche Perspektiven“ und verursache „hohe gesellschaftliche Kosten“. Die Kultusministerkonferenz, so fordern die Industrie- und Handelskammern, müsse sich mit dem Thema befassen. Jungen müssten mit gezielter Förderung aus dem Abseits geholt werden. Sonst drohe, so wörtlich, ein „männliches Proletariat“.

„Männer, jung, Hauptschule“ – das war übrigens auch die Kurzzusammenfassung der Wahlforscher nach den Wahlerfolgen der NPD in Sachsen. Und Mike Davis, ein US-amerikanischer Stadtsoziologe, hat nach der Wiederwahl von Präsident Bush die „American liberals“, also die Intellektuellen rund um die Demokratische Partei, aufgefordert, „über die historischen Umstände nachzudenken, die aus



den Helden der Arbeiterklasse von gestern die Barbaren vor den Stadttoren von heute gemacht haben“. Er hat das am Beispiel von West Virginia erläutert, ein altes Stahl- und Minenrevier mit hoher Arbeitslosigkeit und langer „demokratischer“ Tradition – wo Kerry diesmal mit 13 Prozent Abstand verloren hat.

Gut möglich, dass schon aus diesem Grund nach dem Thema „Jungen“ auch das Thema „sozial deklassierte Männer“ bald aus dem Schatten der Randständigkeit treten und breitere Kreise erreichen wird. Dennoch möchte ich hier nicht weinerlich werden über die Zukunft des Mannes. Schließlich liegen die Männer zum Beispiel an den Universitäten nach wie vor vorne: bei den Hochschulabschlüssen, erst recht bei Promotion und Habilitation. Professuren sind sogar zu 90 Prozent Männersache. Die Schlüsselpositionen in den Unternehmen, naturwissenschaftliche Berufe und die Ingenieurskultur werden wie eh und je dominiert von „hegemonialer Männlichkeit“, wie Connell es ausdrücken würde. Die derzeitige wirtschaftliche Leitbranche – trotz aller Einbrüche ist das die Informationstechnik – gilt als dezidiertes Männerterritorium. Auf sechs Akademiker in der IT-Industrie kommt in Deutschland nur eine Akademikerin. Die digitale Ökonomie, resümieren Alexander Meschnig und Mathias Stuhr (*Die Kultur der New Economy*) ihre Erfahrungen in einer Gründerfirma, sei „eine rein männliche Veranstaltung“ und versuche „nicht einmal einen Anschein von Emanzipation zu wecken“. Die Startups um die Jahrtausendwende, so die Autoren, waren „Patriarchat pur, eine echte Bruderhorde“.

Viele der einst tief gefallen Helden der digitalen Wirtschaft haben längst wieder eine gute Stelle gefunden. Nicht jeder Mann wird gleich zum perspektivlosen Langzeitarbeitslosen – und in vielen Berufsfeldern haben Männer nach wie vor bessere Chancen. Doch zumindest für die gering Qualifizierten gilt: Beide Geschlechter sind nunmehr mit jenen prekären Erwerbsverläufen konfrontiert, die für Frauen schon immer normal waren. Die Hartz-Gesetze lassen sich so besehen eben nicht in das Schema „männliche Profiteure, weibliche Opfer“ pressen. Sie nivellieren vielmehr das Geschlechterverhältnis auf prekärem Niveau: Auch Männer werden in die Selbständigkeit abgedrängt, müssen sich mit Niedriglöhnen, Mini-Jobs oder befristeter Beschäftigung auseinandersetzen. Zur gleichen Zeit triumphiert an der Spitze der Unternehmenshierarchie eine modernisierte Form des traditionellen männlichen Arbeitshabitus, dem sich auch Teile der gut ausgebildeten (und häufig kinderlosen) Frauen verpflichten. In diesem beruflichen Umfeld finden private Orientierungen keinen Platz, Familie und Fürsorgearbeit werden zur Privatsache erklärt, soziale Interessen müssen sich dem Primat gesetzter ökonomischer Zwänge unterordnen.

Die emanzipatorische Utopie, vom „Arbeitsmann zum ganzen Menschen“ zu werden, lässt sich dann nur gegen große Widerstände realisieren. Auch viele Mittelschichtsmänner mit attraktiven Jobs und durchaus vorhandenen Spielräumen sind verunsichert. Wirtschaftliche Krisenzeiten eignen sich schlecht für Rollenexperimente. Es braucht Mut und Selbstbewusstsein, sich dem betrieblichen Druck zu entziehen und den Spott von Kollegen oder Vorgesetzten als das zu betrachten, was er ist: Ausdruck einer tiefsitzenden Irritation. Gerade weil die alten Rollen in Frage gestellt sind, werden abweichende männliche Lebensentwürfe um so heftiger abgewertet.

Bleibt die Frage, ob Vollbeschäftigung nach altem männlichen Muster, also ein Leben lang Vollzeit ohne Unterbrechung, überhaupt eine sinnvolle Perspektive für

beide Geschlechter ist. Das gilt sowohl unter dem zur Zeit heftig diskutierten demographischen Aspekt (Wer soll dann die Kinder aufziehen?), aber noch mehr unter dem persönlichen Aspekt, nämlich ein gutes Leben zu führen. Und an der Arbeit der Hartz-Kommission und den daraus entstandenen Gesetzen hat mich eines von Anfang an gestört: Dass das Thema „Weniger Arbeiten“ – für das VW-Manager Peter Hartz mit der Vier-Tage-Woche bei VW ja einmal gestanden hat – überhaupt keine Rolle gespielt hat. Stattdessen haben wir jetzt eine verschärfte Debatte über die Streichung von Feiertagen und die Ausweitung der Wochenarbeitszeiten. Wie Arbeitslosigkeit beseitigt werden soll, wenn die, die Arbeit haben, länger arbeiten, hat sich mir noch nie erschlossen.

*Dr. Thomas Gesterkamp, Journalist und Autor. Unter dem Titel „Die Krise der Kerle“ ist gerade seine Dissertation über „Männliche Arbeits- und Lebensstile in der Informationsgesellschaft“ als Buch erschienen (LIT Verlag, Münster 2004).*

## Literatur

- CDU-Bundestagsfraktion (2004): *Verbesserung der Zukunftsperspektive für Jungen*. Drucksache 15/3516
- Clement, Wolfgang: Wir können die Arbeitslosenquote in einem Jahrzehnt halbieren. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 31. 10. 2003
- Connell, Robert (2000): *Der gemachte Mann*, Opladen
- Davis, Mike: Stahl statt Aspirin. Konservative Werte gegen den Lebensstil von “Sex and the city”. In: *Die Zeit* vom 10. 11. 2004
- The Economist*: The trouble with men, vom 28. 10. 96
- Franks, Suzanne (1999): *Frauen, Männer und die Zukunft der Arbeit*, Stuttgart
- Geo: Starke Typen, aber keine Bräute. Heft 5/2004, S. 103
- Gesterkamp, Thomas (2004): *Die Krise der Kerle – Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft*, Münster
- Gesterkamp, Thomas (2002): *Gutesleben.de – Die neue Balance von Arbeit und Liebe*, Stuttgart
- Hartz, Peter u.a (2002): *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Bericht der Kommission*, Berlin
- Holter, Øystein (2003): *Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience*, Kopenhagen
- Meschig, Alexander / Stuhr, Mathias (2001): *Die Kultur der New Economy*, Frankfurt
- Roth, Eva: Wirtschaft will Jungs aus dem Abseits holen. In: *Frankfurter Rundschau* vom 10. 8. 2004
- Schnack, Dieter / Gesterkamp, Thomas (1998): *Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie*, Reinbek
- Schnack, Dieter / Neutzling, Rainer (1990, Neuauflage 2000): *Kleine Helden in Not – Jungen auf der Suche nach Männlichkeit*, Reinbek
- Der Spiegel*: Angeknackste Helden. Heft 21/2004, S. 82

## **Wenn Arbeit krank macht – Psychologische Folgen von Arbeitsstress, Arbeitslosigkeit und der Veränderungen von Arbeitsrahmenbedingungen für Männer**

In den letzten Jahren hat ein tiefgreifender Wandel der Arbeitswelt eingesetzt – ein Prozess, der bis heute nicht abgeschlossen ist. Sowohl die externen als auch die internen Rahmenbedingungen der Arbeitswelt ändern sich. In unseren Untersuchungen gehen wir davon aus, dass es Zusammenhänge zwischen Arbeit, Arbeitsbelastungen und Krankheitsentwicklungen gibt. Der nachfolgende Beitrag setzt sich daher mit den geschlechtsspezifischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und den psychologischen Folgen für Männer auseinander.

### **Berufsbezogene Zielgruppenarbeit in der Heinrich-Heine-Klinik**

Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gesundheit als körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden. Was genau unter Gesundheit resp. Krankheit zu verstehen ist, hängt von Normen, Werten und Einstellungen sowie von soziokulturellen, ethnischen und gesellschaftlichen Hintergründen ab. Wir gehen von fließenden Übergängen zwischen Gesundheit und Krankheit aus, die individualspezifische Schwankungen des Befindens in zeitlicher Variabilität offen lassen. Ob sich jemand gesund oder krank fühlt, ist in der Regel ein subjektives Phänomen und auch ein geschlechtsspezifisches.

In seinem Essay *Das Recht auf Faulheit* von 1880 bezeichnet Paul Lafargue die „Liebe zur Arbeit“ als einen „Wahnsinn“, der den Arbeitern nichts anderes einbringe als Erschöpfung, und empfahl, nicht mehr als drei Stunden täglich zu arbeiten. Spätestens seit Beginn der industriellen Revolution ist Arbeit zu einem wesensbestimmenden Merkmal geworden. Insbesondere Männer definieren sich stark über die Arbeit. Sie ist identitätsstiftend geworden und korreliert mit Leistung und Leistungsverhalten.

Arbeitsprozesse und Arbeitsgestaltung haben unmittelbaren Einfluss auf die Arbeitsleistungen sowie mittelbaren Einfluss auf die Zufriedenheit, und damit auch über das Maß an Gesundheit. In der Heinrich-Heine-Fachklinik für Psychosomatik, Schmerztherapie und Innere und Rehabilitative Medizin in Potsdam-Neu Fahrland untersuchten wir, inwieweit es männerspezifische Reaktions- und Bewältigungsmuster auf Arbeitsbelastungen und Arbeitslosigkeit gibt. Die Stichprobe umfasste vorwiegend psychosomatische Patienten, denn psychosomatische Erkrankungen sind eine Art Spiegelbild der Gesellschaft geworden. Darunter verstehen wir, dass sich gesellschaftliche Prozesse und Veränderungen im Individuum niederschlagen und sich individuell als Krankheitsbilder manifestieren können.

Die veränderte Arbeitswelt fordert mehr Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und die Erweiterung berufsspezifischer Fähigkeiten und Fertigkeiten, v.a. soziale und emotionale Kompetenzen. Eine Lebenszeitgarantie auf eine berufliche Identität gibt es nicht mehr, auch die existenzielle Sicherheit geht verloren.

Die neuen Anforderungen führen zu einem veränderten sozialen Verhalten, was wiederum das Klima in den Betrieben und Firmen beeinflusst, zum Teil so gra-

vierend, dass dies unmittelbar das subjektive Befinden der Beschäftigten beeinträchtigt und zu einem erheblichen Risikofaktor für die Entstehung von Krankheiten wird. Die Gesellschaft wird als Ellbogengesellschaft erlebt, in der Neid, Gier und Rivalität das Miteinander bestimmen, bis hin zu „Mobbing“ am Arbeitsplatz.

Aus Untersuchungen ist mittlerweile bekannt, dass vermeintlich somatische Erkrankungen eigentlich psychosomatische sind, d.h. das Erleben körperlicher Störungen steht zwar im Vordergrund, aber Auslöser und aufrechterhaltende Bedingungen sind psychische, emotionale und psychosoziale Faktoren.

Die in der Heinrich-Heine-Klinik durchgeführten medizinischen Rehabilitationen werden nach dem Sozialgesetzbuch dann eingeleitet, wenn eine längere Zeit der Krankschreibung und/oder Arbeitsunfähigkeit vorliegt und die Erwerbsfähigkeit bedroht ist. Es zeigt sich, dass Veränderungen und Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt, in den Arbeitsprozessen und betrieblichen Institutionen, die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und der sich möglicherweise verändernde soziale Status Auswirkungen auf die individuelle Befindlichkeit haben.

In der Klinik versuchen wir, den spezifischen beruflichen Bedingungen auch in der therapeutischen Arbeit Rechnung zu tragen. Wir haben ein Spektrum indikations- und störungsspezifischer Therapien mit berufsspezifischer Gruppen- und Einzelarbeit, um gezielte Problem- und Konfliktarbeit zu ermöglichen. Es hat sich gezeigt, dass Gruppenbehandlungen von Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen zu besonderen Spannungen und Dynamiken führen können. Hier bildet sich gleichsam das in der Gesellschaft bestehende soziale Spannungsfeld ab. Auf die besonderen gruppenspezifischen Prozesse kann an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden.

Was die Geschlechterverteilung betrifft, so überwiegt in der Heinrich-Heine-Klinik der Anteil an weiblichen Patienten. Dies kann sich daraus erklären, dass Frauen – fast dem Klischee entsprechend – emotional offener und zugänglicher sind als Männer. Psychische Befindlichkeiten und Störungen können sich daher auch direkter äußern. Bei Männern manifestieren sich die Störungen überwiegend in Herz-Kreislauf- und orthopädischen Erkrankungen. Psychosomatische und psychische Erkrankungen werden von Männern mit „Schwäche, Makel und Unvollkommenheit“ assoziiert.

Was die Berufsgruppen betrifft, so werden in der Klinik vorwiegend Angestellte behandelt. D.h. viele Patienten sind z.B. im Dienstleistungsbereich und in sozialen und helfenden Berufen beschäftigt. Arbeiter sind in unserer Untersuchung daher unterrepräsentiert. Da an Angestellte hauptsächlich geistige Anforderungen gestellt werden, liegt die Vermutung nahe, dass sie eher zu Reaktionen auf der emotionalen und kognitiven Ebene neigen, die dann wiederum die Reaktionsbildung psychischer und psychosomatischer Erkrankungen bevorzugen. Hierüber gibt es keine gesicherten Untersuchungsergebnisse. Das Modell, dass spezifische Konflikte und Persönlichkeitsmerkmale zu spezifischen Symptomausprägungen führen, gilt als nicht bewiesen. Bedeutsam sind die subjektiven Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmodi der Menschen auf Belastungs- und Konfliktsituationen sowie die Fähigkeit, eigene Ressourcen zur Problembewältigung und Konfliktlösung zu aktivieren und zu nutzen.

## Zusammenhänge zwischen Arbeitssituation und Gesundheit

Welche Zusammenhänge zwischen der Arbeitssituation und dem gesundheitlichen Zustand lassen sich also finden?<sup>1</sup> Beginnen wir mit den Menschen ohne Arbeit. Laut Bundesagentur für Arbeit ist jeder dritte Arbeitslose in Deutschland krank. Jutta Allmendinger, die Leiterin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Nürnberger Arbeitsmarktbehörde, merkte in einem Zeitungsartikel (*Die Welt* vom 4. 10. 04) an, dass Arbeitslose schneller krank würden als Menschen mit einem Arbeitsplatz. Mit zunehmendem Lebensalter und der Dauer der Arbeitslosigkeit steige dieser Anteil noch an. Dies verringere wiederum die Chancen Arbeitsloser auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Es könne also einen Teufelskreis von Arbeitslosigkeit und Krankheit geben. Aber nicht nur Arbeitslose, auch Erwerbstätige würden zunehmend unter psychischen Belastungen und Problemen mit dem Muskel-Skelett-System leiden. In EU-weiten Umfragen hätten 28 Prozent der Beschäftigten von stressbedingten Problemen und genau ein Drittel von Muskel-Skelett-Erkrankungen berichtet.

In einer klinikinternen Erhebung haben wir mittels des diagnostischen Verfahrens AVEM (Schaarschmidt & Fischer 1996) das Erleben und Verhalten in Bezug auf Arbeits- und Berufsanforderungen ermittelt. Das Verfahren beinhaltet arbeits- und gesundheitspsychologische Fragestellungen, anhand derer Aussagen über gesundheitsbezogene Risiken und gesundheitsförderliches Erleben und Verhalten bei der Bewältigung der Arbeits- und Berufsanforderungen gemacht werden können. AVEM umfasst drei relevante Bereiche:

- Arbeitsengagement: subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflicher Ehrgeiz, Neigung zum Perfektionsstreben, Verausgabungsbereitschaft und die Fähigkeit, Abstand zur Arbeit zu finden.
- Widerstandsfähigkeit und Bewältigungsverhalten: offensive Problembewältigung, Resignationsverhalten bei Misserfolgen und die Fähigkeit zu innerer Ruhe und Ausgeglichenheit.
- Emotionaler Hintergrund: Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit und das Erleben sozialer Unterstützung.

Betrachtet man die einzelnen Faktoren, zeigt sich, dass die Frauen der Arbeit eine größere subjektive Bedeutsamkeit beimessen als die Männer. Beim Vergleich des beruflichen Ehrgeizes – der stärker ein charakterliches Merkmal erfasst, einen Einstellungsfaktor gegenüber Arbeit – ergibt sich eine signifikant stärkere Ausprägung bei den Männern. Auch das Erfolgserleben in der Arbeit ist bei den Männern wesentlich höher ausgeprägt. Ein etwas überraschender Befund ist, dass die soziale Unterstützung von den Männern etwas größer erlebt wird als von den Frauen. Dies wird erklärlich, wenn man den Frauen eine stärker vorhandene Sozialität zuschreibt. Sie nehmen die Rolle der Versorgenden ein, während die Männer die zu

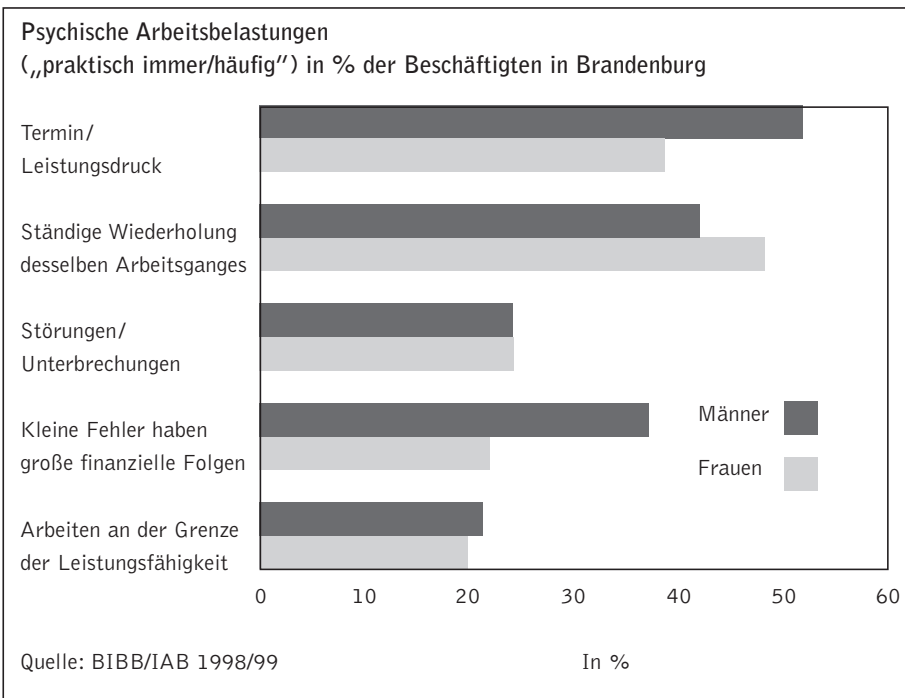
1 Im Folgenden beziehen wir uns auf Zahlen der Bundesagentur für Arbeit, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Daten von Arbeitnehmer-Befragungen des Bundesinstitutes für Berufsbildung und des Institut für Arbeits- und Berufsforschung, die 1998/99 erhoben wurden, auf die BKK-Studie, auf eine Langzeitstudie der R+V Versicherung, die Statistiken der BfA sowie auf eine klinikinternen Erhebung arbeitsbezogener Verhaltens- und Erlebensmuster.

Versorgenden sind. Das könnte bedeuten, dass Männer möglicherweise Nutznießer des größeren sozialen und emotionalen Einfühlungsvermögens der Frauen sind.

Auf der innerseelischen Ebene lohnt eine Betrachtung der Distanzierungsfähigkeit und der Resignationstendenz, worunter die Neigung zu verstehen ist, bei Misserfolgen schnell aufzugeben. Bei den Männern sieht man hier eine Überlegenheit. Sie können sich insgesamt besser von der Arbeit abgrenzen und lassen sich durch Misserfolg nicht irritieren. Das kann zum Beispiel erklären, weshalb Frauen gehäufter mit psychosomatischen und psychischen Störungen und Erkrankungen reagieren.

Es gibt also einen geschlechtsspezifischen Unterschied im arbeitsbezogenen Erlebens- und Verhaltensmuster. Es sieht zunächst so aus, als ob Männer die Arbeitsbelastungen und die Arbeitsverhältnisse besser bewältigen könnten. Bei genauerer Analyse zeigt sich, dass sich die Bewältigungsformen des Arbeitsalltages unterscheiden und sich daraus unterschiedliche Bewältigungsmuster ableiten.

Anhand der Daten von Arbeitnehmer-Befragungen des Bundesinstitutes für Berufsbildung und des Instituts für Arbeits- und Berufsforschung, die 1998/99 erhoben wurden, bestätigt sich, dass die erlebten Arbeitsbelastungen zwischen den Geschlechtern differieren:



Diese auf Brandenburg bezogene Studie benennt die Faktoren der empfundenen psychischen Arbeitsbelastung. Interessant sind dabei die geschlechtsspezifischen Unterschiede, beispielsweise bei Termin- und Leistungsdruck. Vor allem Männer berichten darüber, dass dieser Druck für sie zur psychischen Belastung werde. Frauen hingegen leiden mehr unter den ständigen Wiederholungen von Arbeitsgängen.

Nach Angaben unserer Patientinnen und Patienten sowie eigenen Beobachtungen zufolge sind Arbeitsbelastungen und Arbeitsdruck in den letzten Jahren stetig angestiegen. Nach Berechnungen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gehen 50-60 Prozent aller Krankheitstage in Deutschland auf Stress zurück.

Aufgrund solcher Zahlen sind mittlerweile auch die Kostenträger für dieses Problem sensibilisiert. Im ersten Quartal 2004 war eine Verdoppelung der Krankheitstage wegen psychischer Erkrankungen im Vergleich zu 1970 festzustellen. Mit 7,5 Prozent sind psychische Erkrankungen inzwischen die vierthäufigste Ursache für Krankschreibungen. Nach einer von 6,57 Millionen Personen ausgehenden BKK-Studie sind in Krankenhäusern psychisch bedingte Erkrankungen mit 14 Prozent die zweithäufigste Diagnose, nach Herz-Kreislauf-Erkrankungen mit 15 Prozent. Die psychologischen Auswirkungen der veränderten Arbeitswelt auf das verstärkte Auftreten von psychischen Erkrankungen sind dabei nicht zu unterschätzen.

### **Veränderung beruflicher Anforderungen**

Früher galt der Industriearbeiter als Inbegriff des Helden der Arbeit. Mit dem Übergang der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft gehen jedoch neue berufliche Anforderungen einher. Dienstleistungen setzen andere Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen voraus als traditionelle Industrie- und Werksarbeit. Sie verlangen ein höheres Maß an sozialer und interaktioneller Kompetenz sowie an emotionalen Fähigkeiten. Hier werfen wir die Frage auf, ob sich Frauen hier nicht im Vorteil befinden. Das Dienstleistungsgewerbe war traditionell den Frauen vorbehalten, wenn auch nicht in allen Branchen (z.B. Friseur). Für die heutige Zeit heißt das, dass von Männern eine größere Umstellungsfähigkeit abverlangt wird als von Frauen. Denkt man z.B. an den Erzieherberuf, so erfordert dieses Berufsbild Fähigkeiten wie emotionale Geduld und Ausdauer sowie Einfühlungsvermögen. Männer sind gezwungen, sich von traditionellen Rollenmustern zu verabschieden, wohl gemerkt – sofern sie ins Dienstleistungsgewerbe wechseln und hier vor allem bei Tätigkeiten, die Arbeit am und mit Menschen beinhaltet. Gelingen Umstellung und Anpassung an die neuen Herausforderungen nicht, besteht die Gefahr des Scheiterns und/oder dies kann ein Auslöser für die Entwicklung von Krankheiten sein. Der Stress, der Druck, kommt dann nicht von körperlichen Belastungen, sondern von den psychischen und sozialen Belastungen durch die neuen Anforderungen.

Unsere These ist, dass alle Erwerbstätigen, ausgenommen Menschen mit Beamtenstatus, potentielle Erwerbslose von morgen sind. Noch bis in die jüngste Vergangenheit war die Ausübung ein und desselben Berufes über die Lebensarbeitszeitspanne in der Regel gewährleistet. Immer weniger kann man heute dort, wo man ausgebildet wurde, bis zum Eintritt ins Rentenalter bleiben. Lebenslanges Lernen wird mehr und mehr zum immanenten Motto. Flexibilität in der Ausübung beruflicher Tätigkeiten gehört zum Anforderungskatalog der Berufswelt.

Ein Großteil der Erwerbstätigen muss sich zukünftig auf wechselnde Arbeitstätigkeiten an wechselnden Arbeitsplätzen einstellen. Viele haben nicht nur einen potentiell unsicheren Arbeitsplatz, auch die Berufsausübung an sich ist nicht gesichert. Beide Aspekte können in Abhängigkeit von persönlichen und sozialen Kontextfaktoren gesundheitliche Risikofaktoren darstellen.

Die traditionelle Rolle der Männer in der Ernährerfunktion ist damit zumindest in Frage gestellt. Und die These des partiellen Vorteils von Frauen in der Dienstleistungsbranche führt zur Stärkung ihrer emanzipatorischen Kraft. Es gibt teilweise wenig beachtete Konstellationen, in denen Frauen den sicheren Arbeitsplatz haben (z.B. im öffentlichen Dienst, während die Männer in der Baubranche oder ähnlichem tätig sind), was zu ganz neuen Erfahrungswerten im Erleben und Ausüben anderer Rollen führt. Aus den vorliegenden Daten ist zu entnehmen, dass Arbeit für die Frauen heute ein identitätsbildender Wert ist. Und es ist zu vermuten (linear verlaufende Vergleichswerte fehlen), dass das Rollen- und Identitätsbild der Frauen im Verändern begriffen ist.

### **Stress und Angst führen vermehrt zu psychischen Krankheitsreaktionen**

Der Abschluss einer Berufsausbildung führt heute kaum noch zu einer auf Lebenszeit sicheren beruflichen Identität. Die gleichzeitig immer häufiger auftretende Angst vor der Erwerbslosigkeit und den stetig steigenden Arbeitsanforderungen führen zu vermehrtem Auftreten von Erschöpfungsreaktionen und psychosomatischen Erkrankungen. Wir stellen in der klinischen Arbeit fest, dass Themen wie Stress, Burnout-Syndrom, Konflikte am Arbeitsplatz, Zukunftsängste, Verschärfung der Arbeitsanforderungen, drohende oder bestehende Arbeitslosigkeit immer häufiger zur Sprache kommen. Insgesamt führt dies bei vielen Menschen zu großer Angst. Im Umgang mit Angst können wir ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede beobachten. Während die meisten Männern nur selten über Angst reden, ist dies bei Frauen anders. Wie ist das zu deuten? Frauen haben im allgemeinen einen besseren reflexiven Zugang zum eigenen Gefühlsleben, wodurch Angst bewusster wahrgenommen und artikuliert werden kann. Bei Männern zeigt sich eher eine Neigung, Gefühlszustände körperlich auszudrücken, d.h. hier überwiegen Somatisierungsreaktionen. Die früher typische Männerkrankheit „Herzinfarkt“ hat hier ihren Ursprung. Die spezifischen Ausdrucksweisen von Männern und Frauen unterscheiden sich, aber es gibt natürlich Überschneidungen, d.h. bei beiden Geschlechtern kann man die Schwierigkeiten der Gefühlswahrnehmung erkennen.

Die Angstwerte unterscheiden sich auch zwischen Ost- und Westdeutschland. Dies hängt höchstwahrscheinlich mit den gesellschaftlichen Umbrüchen 1989/90 zusammen. Die DDR war ein nach Außen abgeschirmtes „Nest“, wo es, im Gegensatz zur alten Bundesrepublik, keine den Alltag beherrschenden Marktbedingungen gab. Die veränderten Verhältnisse aktivierten Bedrohungsgefühle, insbesondere bezogen auf die existenzielle Sicherheit.

Dennoch zeigt sich eine Zunahme existentieller Ängste und berufsbedingter Unsicherheiten auch in Westdeutschland. Während noch Ende der 90er Jahre ein Bauleiter von über 55 Jahren in Westdeutschland keine Probleme auf der Arbeitsplatzsuche hatte, wirkte ein Bauleiter aus Ostdeutschland ängstlicher und resignierter – mit der Folge einer depressiven Grundstimmung. Heute plagen den westdeutschen Bauleiter die gleichen Ängste, nur wird dies teilweise anders kommuniziert. Immer noch haftet – zumindest teilweise – der Arbeitslosigkeit ein Makel des Nicht-Wollens oder Nicht-Könnens an. Außerdem wird erwartet, dass ein Mann arbeitet. Nun bei Arbeitslosigkeit auch noch psychisch krank zu sein, ist so stark schambesetzt, dass dies die Neigung eines vorwiegend körperlich ausgedrückten Befindens fördern kann. Körperkrankheiten sind häufig gesellschaftlich sanktionierter als psychi-



sche Erkrankungen und ziehen im sozialen Kontext weniger Ansehensverlust nach sich. Daraus leitet sich die nächste These ab: Der Gesundheitszustand spiegelt den gesellschaftlichen Wandel und das individuelle Einbezogensein in die Gesellschaft wider.

„Seit Anfang der 90er Jahre hat sich die psychische Belastung von Beschäftigten zu einem *massiven Problem* ausgeweitet. Besonders hoch ist die psychische Belastung in sozialen Berufen“, so Karl Kuhn, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Psychische Erkrankungen sind mittlerweile Hauptursache für Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Das Ausmaß dieses Problems verdeutlichen die Zahlen der Rentenzugänge im Jahr 2003:

#### EM-Rentenzugänge 2003 (BfA bundesweit)

Psychische-/ Verhaltensstörungen	21.500
(Frauen=15.000, Männer=6.500)	
Neubildungen (Krebs)	10.000
Muskel/ Skelett	9.500
Herz/ Kreislauf	5.200

(Quelle: Bundesversicherungsanstalt für Angestellte)

Aus der Übersicht geht hervor, dass die meisten Neuberentungen nicht mehr auf Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems zurückgehen, sondern auf psychische und psychosomatische Erkrankungen. Dazu zählen Depressionen, Angststörungen und psychosomatische Störungen, d.h. funktionelle körperliche Beschwerden nicht allein organischen Ursprungs, sondern als Ausdruck psychogenetischer Faktoren.

Hier kommen wir wieder auf die unterschiedlichen Reaktionsmuster zwischen den Geschlechtern zurück und sehen, dass Männer stärker organbezogen reagieren als Frauen. Die somatische Reaktion ist männerspezifisch. Zu erklären ist dies mit männerspezifischen Einstellungen gegenüber der Wahrnehmung und Akzeptanz psychischer Faktoren. Der Begriff „psychisch“ wird oft noch damit assoziiert, nicht ganz richtig im Kopf zu sein, vielleicht als verrückt zu gelten. Allgemein wird damit „Schwäche“ verbunden, was wiederum einen Makel darstellt. Für Männer ist es offenbar einfacher, zum Orthopäden zu gehen und Rückenschmerzen zu schildern, als psychische Belastungen aufgrund von Stress, beruflichen Problemen oder arbeitsplatzbedingten Unsicherheiten zu kommunizieren.

Es deutet sich letztlich die Tendenz an, dass es sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu komplexen Krankheitsreaktionen kommt, dass Körper und Seele gleichermaßen intensiv reagieren. Darauf weisen die multimorbiden Krankheitsbilder hin, also das mehrfache Nebeneinanderbestehen mehrerer Störungen wie z.B. Rückenschmerzen und Depression, oder Angst, Depression und funktionelle körperliche Beschwerden. Frauen sind bei einer besseren Wahrnehmung emotionaler Inhalte eher für psychische Erklärungen zugänglich.

Welche spezifischen Reaktionsmuster lassen sich bei Männern und Frauen finden, wenn man diese Diagnosen zugrunde legt? Anhand unserer Stichprobe ist festzustellen, dass affektive Störungen, also die verschiedenen Formen der Depressionen zusammengefasst, bei Frauen gehäuft als bei Männern vorliegen.

Unter anderem sind bei Männern signifikant häufiger Suchtprobleme zu finden als bei Frauen. Die große Zahl der Alkohol- und Drogenprobleme verstehen wir einerseits als geschlechtsspezifische Reaktionsweise, andererseits ist hier ein häufig verdrängtes Problem in der Gesellschaft zu sehen. Suchtprobleme spiegeln oft die Schwierigkeiten, mit beruflichen Belastungen fertig zu werden oder einen Arbeitsplatzverlust zu verarbeiten. Bekannt sind Suchtprobleme sowohl bei Arbeitern als auch bei Führungskräften. Gerade Führungskräfte verleugnen ihre Ängste und Unsicherheiten und flüchten in den Alkohol. Alkohol zu trinken ist gesellschaftlich akzeptiert und die Folgen sind nicht unmittelbar abzulesen.

Die These einer stärkeren Somatisierungsneigung bei Männern zeigt sich auch bei der Betrachtung der Erkrankungen des Nervensystems, also der neurologischen Erkrankungen, der Inneren Erkrankungen mit Störungen des Herz-Kreislauf-Systems, der Verdauungsorgane und der Stoffwechselerkrankungen.

Auffallend ist, dass bei Männern und Frauen gleichermaßen Anpassungsstörungen diagnostiziert werden. Anpassungsstörungen sind Reaktionen auf verschiedene Belastungen; im Kontext der Klinikpatientinnen und -patienten spielt der Verlust der Arbeit hierbei eine wichtige Rolle. Dass sich die Geschlechter hier nicht voneinander unterscheiden, ist der Selektion der Stichprobe geschuldet und dass bei den Behandlern eine ausreichende Kenntnis und Sensibilität dafür vorliegt, wie die geschilderten Symptome diagnostisch einzuordnen sind. Legt man die These zugrunde, dass Arbeit einen wesentlichen Lebensinhalt darstellt und identitätskonstituierend ist, so wird die dramatische Bedeutung klar, die der Verlust von Arbeit darstellen kann. Arbeitsverlust kann dann auch den Verlust eines Teils der Persönlichkeit bedeuten. Folgen der Arbeitslosigkeit sind stark von den vorhandenen individuellen Verarbeitungsmöglichkeiten abhängig.

### **Arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster**

Zieht man die Untersuchung mit dem Fragebogen der arbeitsbezogenen Erlebens- und Verhaltensmuster heran, sieht man wieder geschlechtsspezifische Muster. Männer schätzen sich insgesamt in der Bewältigung der Arbeitsbelastungen als gesünder ein, allerdings auf relativ niedrigem Niveau, und zeigen das Muster von beruflichem Ehrgeiz, Leistungsorientierung und Konkurrenzverhalten. Es ist aber zu sehen, dass Frauen sich tendenziell diesem Verhalten annähern, was beiderseits ein Risikoverhalten bedeuten kann. Bei Männern findet sich – erwartungsgemäß – ein leistungsorientiertes Verhalten. Anhand der Stichprobe – vorwiegend mittlere und einfache Angestellte – lassen sich schichtenspezifische Unterschiede nicht finden. Bemerkenswert ist, dass Männer gleichzeitig zu einer ausgesprochenen Schonhaltung neigen. Wie ist das zu erklären? Beide Bewältigungsmuster, eine zu stark ausgeprägte Leistungshaltung als auch eine Schonhaltung, sind problematisch und Risikofaktoren für die Entstehung von Krankheiten. Es sind gleichsam zwei Pole, die eine progressive und eine regressive Bewältigungsseite kennzeichnen. Es gibt Persönlichkeiten, die nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes ihre Freizeit gestalten, soziale Kontakte halten und eine zielgerichtete Neuorientierung suchen, sei es in der Arbeitsplatzsuche oder in einer beruflichen Umorientierung. Regressive Bewältigungsmuster zeichnen sich, was die berufliche Perspektive angeht, durch Passivität, sozialen Rückzug, Resignation und Hoffnungslosigkeit aus. Menschen mit regressivem Verhalten erkranken häufiger als die progressiv eingestellten. Es

kommt zu Schon- und Rückzugsverhalten. Im familiären Kontext können die Frauen dadurch in die traditionelle Versorgerrolle gedrängt werden.

Risikobehaftet sind auch jene Gruppen, die hohe Werte in der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit und im beruflichen Ehrgeiz haben, aber wenig soziale Unterstützung bekommen und eine schnelle Resignationstendenz sowie eine verminderte offensive Problembewältigung aufweisen.

An dieser Stelle sei auf folgenden Umstand hingewiesen. Viele Statistiken und Erfahrungsberichte zeigen, dass sich im Verhältnis zwischen Männern und Frauen einiges verändert hat. Sei es, dass Frauen viel selbstverständlicher einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, sei es, dass Männer sich viel mehr in die Erziehung von Kindern oder in die Haushaltsarbeit einbinden (oder einbinden lassen?). Diese makrosoziologische Betrachtungsebene deckt sich nicht zwangsläufig mit einer mikrosoziologischen Analyse, einer mehr hermeneutischen Analyse. In den klinischen Tiefeninterviews, die in der Psychologie geführt werden, lassen sich die Veränderungen im Verhältnis der Geschlechter auch finden, und doch zeigt sich gerade bei Männern ein tief verankertes Verwurzelte sein in traditionellen Rollenmustern. So ist es z.B. für Männer nach wie vor kaum zu ertragen, dass die Frau entweder mehr verdient oder gar alleinige Verdiennerin ist, also zur „Ernährerin“ der Familie wird – eine Rolle, die früher Männer für sich in Anspruch nahmen. Auf der individuellen Ebene vollziehen sich geschlechtsspezifische Anpassungs- und Veränderungsprozesse bei Männern in einem anderen Tempo und auch qualitativ anders als bei Frauen.

Unsere nächste These besagt, dass der Verlust von Arbeit als Kränkung erlebt wird, was zu krankheitsbedingten Dekompensationen führen kann. Diese These verknüpft sich mit der These, dass Arbeit identitätsstiftend ist.

### **Fazit**

Abschließend möchten wir festhalten, dass der tiefgreifende Wandel in der Arbeitswelt weitreichende psychologische Folgen für die Menschen mit sich bringt. Der individuelle Veränderungsdruck steigt. Arbeitslose sind zu einem Drittel krank. Der Verlust des Arbeitsplatzes wird als persönliche Kränkung empfunden. Psychische Arbeitsbelastung, Stress-, Erschöpfungszustände und Anpassungsstörungen nehmen signifikant zu. Verunsicherungen und Ängste steigen, Erkrankungen mit psychischen Ursachen und vermehrte Rentenzugänge sind die Folge.

Die bei Frauen zumeist auftretenden Krankheitsbilder sind affektive Störungen und Migräne. Bei Männern sind es vor allem Probleme mit Verdauung/Stoffwechsel, Nerven/Sinnesorganen, Tinnitus und Sucht.

Daraus leiten wir folgende Thesen ab: Das Gesundheitssystem wird Abbild für die Veränderung in der Arbeitswelt. Krankheit entsteht zunehmend durch individuelle Verarbeitung der psychosozialen Anforderungen im Beruf. Der Verlust haltgebender Strukturen durch die zunehmende Auflösung der Familien- und Arbeitsstrukturen verstärkt diese Entwicklung. Das Leitbild „Arbeit“ verändert sich, gleichzeitig fehlen vor allem bei Männern Modelle zum Umgang mit Krisen. Männer sehen sich nach wie vor oft als Ernährer und geraten sehr stark in Krisen, wenn sie arbeitslos werden.

Ausblick: Woran fehlt es? Der Diskurs über männerspezifische Reaktionsmuster muss intensiviert werden. Es fehlt nach wie vor an männerspezifischen Psychologie-Modellen, fachkundigen Männertherapeuten, Männerheilkunde, männerspezifischer Vorsorge und Schulungen/Weiterbildungen von Fachkräften. Ein wichtiger Schritt für die Intensivierung der Männer(Gesundheits-)forschung wäre ein regelmäßiger Männergesundheitsbericht.

*Dipl. Psych. Jürgen Golombek, Psychoanalytiker, Leitender Psychologe der Heinrich-Heine-Klinik Potsdam-Neu Fahrland*

*Kontakt: Heinrich-Heine-Klinik, Am Strinithorn 42, 14476 Potsdam-Neu Fahrland  
golombek@ebel-kliniken.com*

*Dipl. Psych. Andreas Goosses, M.A., Männerberater, Gender- & Diversity-Trainer*

*Kontakt: Paul-Lincke-Ufer 34, 10999 Berlin, andreas.goosses@nexgo.de*

### **Literatur**

Schaarschmidt, U./Fischer, A. W. (1996). *AVEM-Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster*. Frankfurt/M.: Swets & Zeitlinger. Computerversion im Rahmen des Wiener Testsystems, Wien/Mödling: Schuhfried GmbH.

## „Männer wollen nicht noch länger arbeiten“

Thomas Gesterkamp im Gespräch mit Prof. Helmut Spitzley

**Thomas Gesterkamp:** Diese Runde hatten wir uns eigentlich anders vorgestellt. Wir wollten eine Art Talk machen, oder ein Streitgespräch, mit einem Politiker der Grünen. Das ist nicht zustande gekommen und ich bin etwas misstrauisch, ob es wirklich nur an der Zeit liegt. Ich weiß, der November ist ein veranstaltungsintensiver Monat, aber ich glaube, es hat auch mit unserem Thema zu tun. Ich will jetzt keinem der angefragten Politiker, Politikerinnen persönlich unterstellen, sie würden kneifen, aber vielleicht ist es nicht einfach, wenn man sich unser Tagungsprogramm anguckt, eine kontroverse Position einzunehmen. Ich hätte es mir sehr gewünscht und wir haben uns sehr bemüht, und es kam einfach nicht zustande.

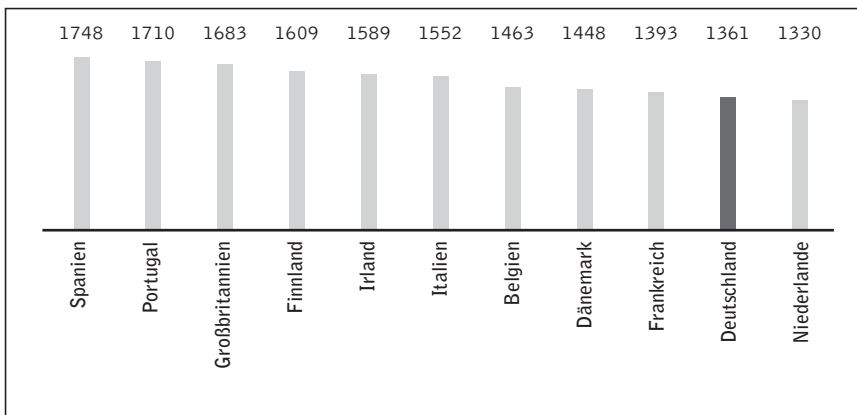
Warum ich das interessant finde? Helmut Spitzley war zusammen mit Werner Sauerborn, Mitarbeiter von ver.di und Herausgeber der Väterzeitschrift *Paps*, Initiator eines offenen Briefes an politisch Verantwortliche mit dem plakativen Titel „Männer gegen länger“. Diese Initiative, eine Unterschriftenaktion, die dann im Laufe weniger Wochen von mehreren hundert Prominenten, Halbprominenten und Gar-nicht-Prominenten unterstützt wurde. Das war, glaube ich, Anfang des Jahres, als die ersten Debatten begannen „Wir müssen länger arbeiten, damit unsere Wirtschaft wieder in Gang kommt“. Interessant war, dass auch grüne Politiker angeschrieben wurden, unter anderem Ralf Fücks, der Chef der Heinrich-Böll-Stiftung, und auch Kathrin Göring-Eckardt, die Grünen-Politikerin aus dem Bundestag, die dann mit einer eher kontroversen Position reagiert haben. Ich weiß nicht, ob man so weit gehen kann, zu sagen, die Grünen wären in dieser Frage gespalten. Jedenfalls gibt es unterschiedliche Positionen und jetzt sind wir nicht so richtig in der Lage, das abzubilden. Ich will noch einmal, um das zu illustrieren, ein paar Zitate bringen. Es gab am Dienstag, den 9. November, eine *taz*-Ausgabe, die von Ostdeutschen gemacht wurde, als Aktion der *taz*, und da hat Antje Hermenau, Fraktionsvorsitzende der Grünen im sächsischen Landtag, einen Meinungsartikel veröffentlicht. Ich zitiere nur drei Sätze daraus: „Arbeitszeiten bis auf die Komma-stelle sind ein Relikt der 70er Jahre der Alt-Bundesrepublik. Heute ist eine Vierzig-Stunden-Woche für ganz Deutschland angemessen“. Zweites Zitat: „Man muss sich von Gewöhntem trennen können, davon geht die Welt nicht unter“. Und drittes Zitat: „Dumm ist der Vorschlag... [*also, der Vorschlag der Vierzig-Stunden-Woche und mehr*] ... dumm ist der Vorschlag nicht. Die Firmen, große und kleine, haben etwas davon und die Arbeitnehmer auch.“ Soweit die Zitate. Sie sind jetzt vielleicht ein bisschen böseartig aus dem Zusammenhang zitiert, ich gebe es zu. Und es gibt auch andere Positionen. Thea Dückert, auch eine grüne Parlamentarierin, hat sich diese Woche sehr differenziert zu der Debatte um Feiertage und lange Arbeitszeiten geäußert und durchaus nicht so klar die eben genannte Position eingenommen. Ich möchte jetzt übergeben an Helmut Spitzley, er ist Professor an der Universität Bremen, am IAW, das ist die Abkürzung für Institut Arbeit und Wirtschaft.

**Helmut Spitzley:** Ich möchte zuerst ein paar ökonomische Fakten richtigstellen. Ich werde dann etwas zu der Aktion „Männer gegen länger“ sagen und auch zu der

ursprünglichen Frage, die hier diskutiert werden sollte, nämlich: Warum ist die Debatte um Arbeitszeitverkürzung umgeschlagen in eine Debatte um Arbeitszeitverlängerung? Wie konnte es zu einem solchen Wandel kommen? *Der Spiegel* machte kürzlich mit dem Titel auf „Warum die Deutschen wieder mehr arbeiten müssen. Zurück zur 40-Stunden-Woche.“ Ohne Fragezeichen. In dieser *Spiegel*-Ausgabe, und auch, wenn Herr Sinn, neoliberaler Ökonom aus München, behauptet, die Deutschen seien Freizeitweltmeister, wird immer eine Zahl präsentiert, und zwar die Jahresarbeitszeit von 1.361 Stunden. So wenig würden die Deutschen im Jahr nur arbeiten und das sei im Weltmaßstab absolut unteres Ende. Nur die Niederlande lägen niedriger. Hinter dieser Zahl steckt aber ein statistischer Trick, es werden nämlich alle Beschäftigten eingerechnet, auch die Teilzeitbeschäftigten. Das heißt Länder, die eine relativ hohe Teilzeitquote haben wie die Niederlande, und im internationalen Vergleich auch Deutschland, liegen dann natürlich am unteren Ende der *durchschnittlichen*, auf die Person gerechneten Arbeitszeit. Die OECD, die diese Zahl veröffentlicht hat, sagt selbst, dass diese Zahl nicht herangezogen werden darf für internationale Vergleiche. Das interessiert aber bisher keinen Politiker; das interessiert keinen Ökonomeprofessor, der damit Politik machen will.

Vorsicht: Statistischer Trick!

Durchschnittliche Jahresarbeitszeiten abhängig Beschäftigter 2002  
laut OECD-Statistik (in Stunden)

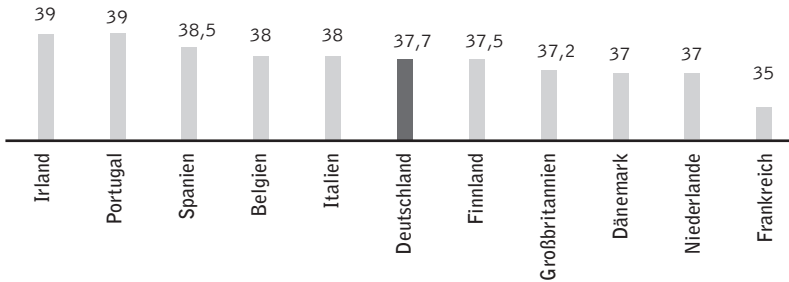


Quelle: OECD 2003a. Zitiert nach Schief. S. (IAT)

Sehen wir uns die Fakten mal genauer an, stellen wir fest, dass Deutschland mit einer *tarifvertraglichen* Arbeitszeit von 37,7 Stunden in Europa schon im Mittelfeld liegt; Großbritannien, Portugal und andere Länder liegen höher.

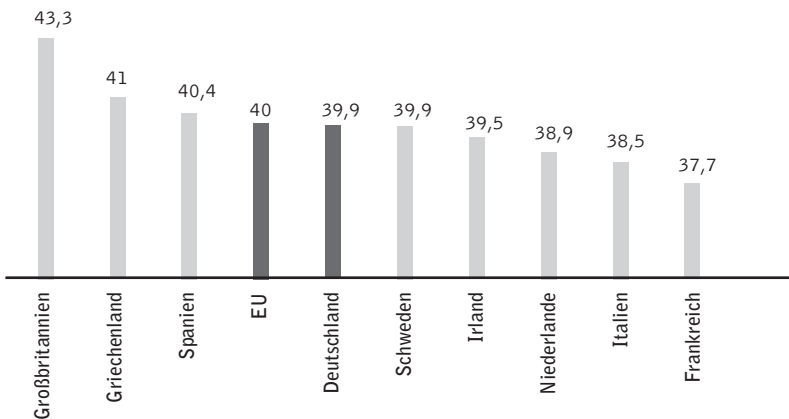
### Tarifverträge in Europa

Durchschnittlich tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeiten 2003 (in Stunden)



Schauen wir uns die tatsächliche Wochenarbeitszeit an, das heißt mit regelmäßigen Überstunden, stellen wir fest, dass Deutschland mit 39,9 Stunden ganz knapp unter dem europäischen Durchschnitt von 40 Stunden liegt.

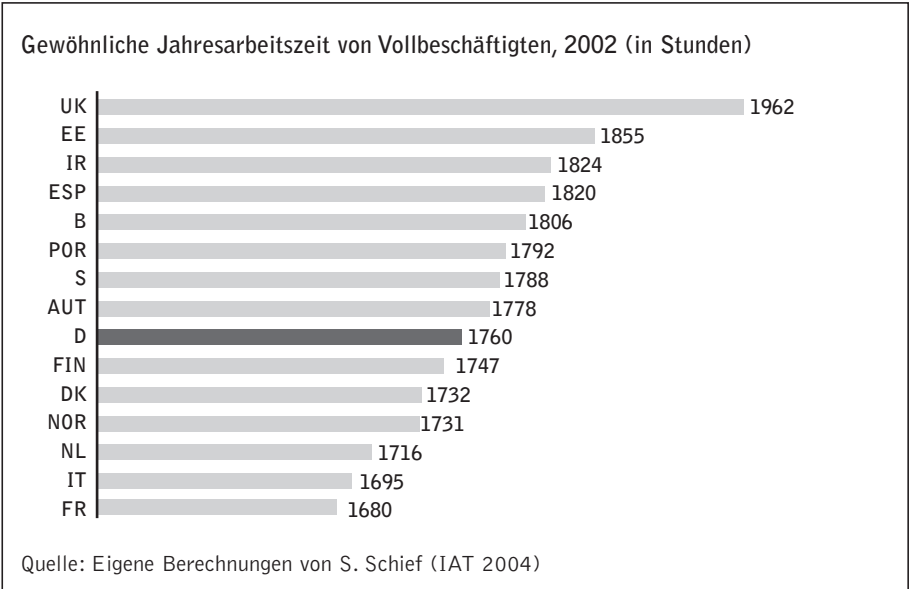
### Durchschnittliche normale Wochenarbeitszeit in der EU 2002 (in Stunden)



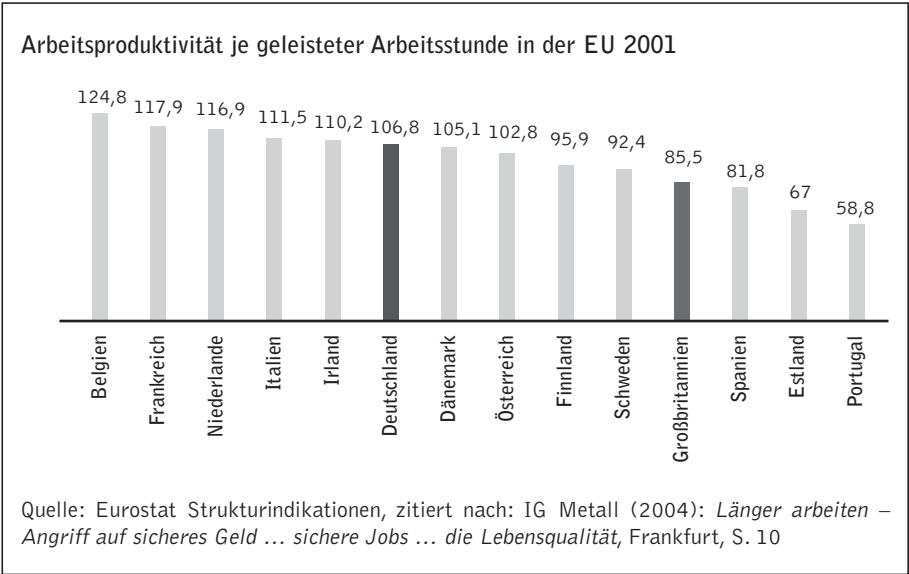
Quelle: Eurostat (Statistikamt der EU) zitiert nach: Seifert, H.: „Was bringen längere Arbeitszeiten für die Beschäftigung?“ In: *WSI Mitteilungen* 11/2003, S. 645

Faktisch haben wir im Durchschnitt in Deutschland eine 40-Stunden-Woche. Und eine neuere Untersuchung vom Sommer diesen Jahres kommt zu dem Ergebnis, dass in Westdeutschland durchschnittlich 42 Stunden gearbeitet wird, in Ostdeutschland 43 Stunden. Das ändert sich noch einmal je nach betrieblichem Status, das heißt hochqualifizierte Leute arbeiten länger, also 45–47 Stunden im Schnitt. Und auch zur Feiertagsdebatte noch eine Zahl, weil behauptet wird, in Deutschland sei der Urlaub besonders lang oder die Feiertage besonders häufig: Auch bei der

Jahresarbeitszeit liegt Deutschland im europäischen Mittelfeld, hier mit 1.760 Stunden. Großbritannien liegt oben drüber, Frankreich weit unten drunter.



Immer kommt das Argument, im internationalen Wettbewerb arbeiten wir zu kurz und deswegen müssten wir länger arbeiten. Für den internationalen Wettbewerb kommt es aber überhaupt nicht, zumindest nicht allein, auf die Arbeitszeit an, sondern auf die Produktivität. Und hier zeigt sich – und das ist ganz wichtig –, dass Länder mit besonders langen Arbeitszeiten wie Großbritannien, das ist ja eben das Land mit der längsten durchschnittlichen Arbeitszeit, eine deutlich geringere Produktivität pro Arbeitsstunde haben als Länder wie etwa Frankreich oder auch Deutschland.





Also, je länger in einem Land im Durchschnitt gearbeitet wird, desto niedriger die Arbeitsproduktivität. Vom Gesamtergebnis her bringt also eine Arbeitszeitverlängerung nicht das, was die Befürworter sich davon versprechen.

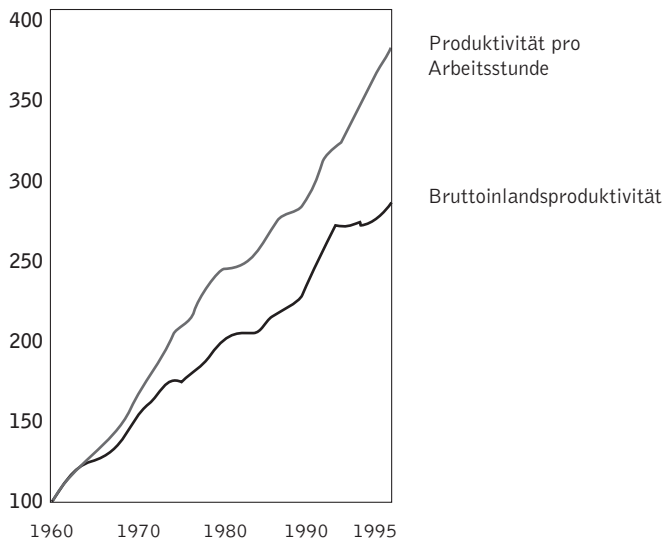
Wie qualitativ hochstehend und produktiv in Deutschland gearbeitet wird, zeigt sich auch daran, dass Deutschland Exportweltmeister ist. Ein Land, das so krank ist, wie es permanent geredet wird, kann nicht gleichzeitig Exportweltmeister sein. Das passt nicht zusammen.



Und diejenigen, die längere Arbeitszeiten fordern und befürworten, vergessen oder sagen dabei nicht, dass eine Arbeitszeitverlängerung in Deutschland natürlich sofort zu Reaktionen in den konkurrierenden Ländern führen würde. In Frankreich ist die Diskussion um längere Arbeitszeiten bereits aufgebrochen – mit Verweis auf Deutschland. Es ist ziemlich irrsinnig, wenn ausgerechnet das Land, das Exportweltmeister ist, eine Diskussion und eine Spirale zur Verlängerung der Arbeitszeiten lostritt.

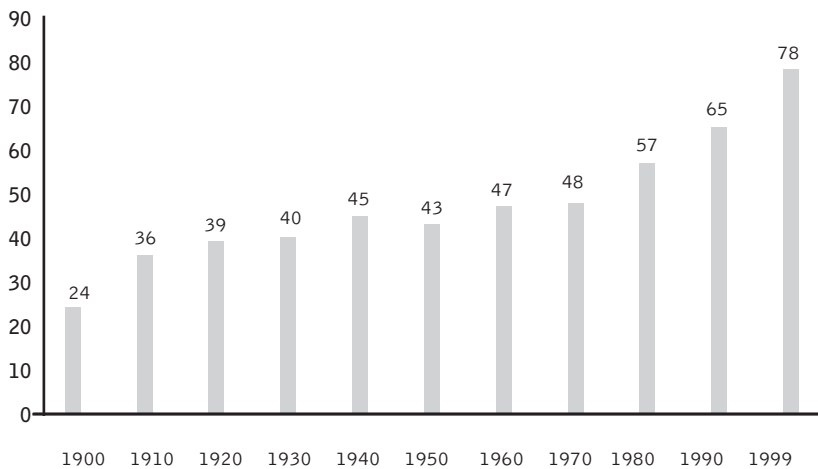
Wenn wir uns die Gründe für die Arbeitslosigkeit anschauen, dann sind es vor allem zwei langfristige Trends, die jenseits von Konjunkturschwankungen für die Massenarbeitslosigkeit verantwortlich zu machen sind. Der eine ist, dass die Produktivität pro Arbeitsstunde seit den 60er Jahren kontinuierlich gewachsen ist. Wir arbeiten immer besser, immer schneller und immer produktiver; im Vergleich hierzu sind die Arbeitszeiten verhältnismäßig wenig gesunken sind. Man sieht das an der Kurve, die ganz steil nach oben geht:

### Steigerung der Arbeitsproduktivität höher als Wirtschaftswachstum



Und der zweite Faktor, der ist bei einer geschlechterpolitischen Tagung natürlich besonders interessant, liegt in dem, was Thomas Gesterkamp „die Erwerbsneigung der Frauen“ genannt hat.

### Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter von 25 bis 49 in Deutschland



Quelle: Pott-Buter (1993); für 1999 Statistisches Bundesamt nach Bosch u.a. (2001), S. 18

Es ist klar, dass immer mehr Frauen erwerbstätig sind. Die Quote liegt jetzt bei ungefähr 80 Prozent, bei Frauen im Alter zwischen 25 und 50 Jahren. Das ist eine säkulare Tendenz und wenn man heute junge Frauen fragt, wie sie sich ihr Leben vorstellen, dann ist es völlig klar, dass sie davon ausgehen, dass sie erwerbstätig sein werden und irgendwie versuchen wollen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Das war vor zwei Generationen noch ganz anders.

Die wachsende Erwerbstätigkeit von Frauen wäre kein beschäftigungspolitisches Problem, wenn Männer im gleichen Maße weniger arbeiten würden. Aber genau dieses ist nicht der Fall, und deswegen kommt es – und das ist die eigentliche Problem diagnose – zu einem *Überangebot von Arbeitskraft* auf dem Arbeitsmarkt.

Nun darf man nicht auf den Fehler verfallen, die Frauen für die Arbeitslosigkeit verantwortlich zu machen. Es ist klar und völlig richtig, dass Frauen ökonomisch selbstständig und erwerbstätig sein wollen und auch sein müssen; es gibt viele Gründe dafür. Das Problem ist, dass die Männer nicht im gleichen Maße, wie die Frauen ihre Erwerbstätigkeit ausbauen, ihre Erwerbsarbeitszeiten zurückfahren. Deswegen tritt ein wachsendes Überangebot von Arbeitskraft auf.

Ich bin mit Thomas Gesterkamp in einem Punkt nicht einer Meinung. Mich stört der auch von ihm genutzte Begriff der *Frühverrentung*. Darin steckt ja eine Wertung. Warum ist jemand, der mit 58 aus dem Erwerbsleben ausscheidet, *frühverrentet*? Was ist das für ein Vokabular? Die Idee, die hinter kürzeren Lebensarbeitszeiten steckt, ist doch, zu ermöglichen, dass sich diejenigen, die das wollen, vom übervollen Arbeitsmarkt zurückziehen können, um eine gesellschaftlich und beschäftigungspolitisch höchst sinnvolle *Beschäftigungsbrücke zwischen jungen und älteren Menschen* herzustellen. Ältere steigen freiwillig früher aus; Junge haben die Chance, in die freiwerdenden Jobs einzusteigen. Man muss nicht das Vokabular übernehmen, aber mein Kollege Gerhard Bosch sagt, diese Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt abzuschaffen und den jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu blockieren, sei eine Kriegserklärung an die junge Generation, weil deren Möglichkeiten, in die Erwerbsarbeit einzusteigen, dadurch verunmöglicht werden.

Oder anders gefragt, welchen Sinn macht es, einen 60-jährigen Großvater zu zwingen, länger zu arbeiten, wenn gleichzeitig seine 40-jährige Tochter oder sein 20-jähriger Enkelsohn erwerbsarbeitslos sind. Das nenne ich gesellschaftlich kontraproduktiv und generationenpolitischen Unsinn.

Wir wissen aus vielen Untersuchungen, dass gesundheitliche Beschwerden auch mit der Länge der Arbeitszeit zu tun haben. Im Sommer 2004 ist eine repräsentative Untersuchung des ISO in Köln veröffentlicht worden. Sie belegt, dass in allen Kategorien, in denen Menschen nach gesundheitlichen Problemen gefragt wurden, diejenigen, die sehr lange arbeiten, signifikant höhere Krankheitsraten aufweisen: Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Nervosität, psychische Erschöpfung, Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Probleme. In all diesen Kategorien sind Leute, die länger arbeiten, höher gefährdet.

Anteil der Beschäftigten mit gesundheitlichen Beschwerden nach tatsächlicher Arbeitszeit (in v. H.)

	Alle Beschäftigten	36–40	über 40
Rückenschmerzen	42	39	46
Kopfschmerzen	27	26	28
Nervosität	21	18	27
Psychische Erschöpfung	17	14	22
Niedergeschlagenheit	17	14	19
Schlafstörungen	16	13	20
Magenschmerzen	11	9	13
Herz-, Kreislaufprobleme	10	9	12

Quelle: Bauer, F. u.a.: *Arbeitszeit 2003*, Köln, ISO, S. 177.

Hier ein Plakat, das die Gewerkschaftsfrauen des DGB vor einigen Jahren publiziert haben. Das Plakat ist, aus welchen Gründen auch immer, nur in geringer Auflage erschienen und wurde dann nicht mehr aufgelegt. Neuerdings höre ich, dass ver.di sich für eine Wiederaufnahme dieser Kampagne stark machen will.

Auf heute übertragen könnte man sagen, „würde er kürzer arbeiten, könnt' er länger ...“. Oder: würden Frauen *und* Männer kürzer arbeiten, hätten sie öfter Lust. Jedenfalls hat die Länge der Arbeitszeit auch mit diesen Freuden des Lebens zu tun.

Die folgende Karikatur zeigt, was Männer durch „zuviel Erwerbsarbeit“ alles verpassen. Was kriegen die besonders lange arbeitenden Männer von ihren Frauen, von ihren Kindern, vom Leben außerhalb der Erwerbsarbeit überhaupt noch mit?

Papa kommt später heute

Die Zeit Nr. 14, 29. März 1996

Wenn die von Werner Sauerborn und mir angeschobene kleine Aktion „Männer gegen länger“<sup>1</sup> in der Diskussion um Arbeitszeiten zumindest eine vom Mainstream abweichende Duftmarke hat setzen können, dann wäre doch zu überlegen, ob Organisationen wie die Sozialforen, wie Attac, wie die Heinrich-Böll-Stiftung und andere diese Aktion oder ähnliche aufnehmen und mit institutioneller Unterstützung weitertragen können. Dies darf nicht an zwei Amateuren hängen bleiben, sondern die Frage ist: Wie kann man die Themen „Zukunft der Erwerbsarbeit(slosigkeit)“ mit geschlechterpolitischen Perspektiven verknüpfen und neue politische Aktivitäten entwickeln. Das Thema Arbeitszeit ist nicht alles, steht aber im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen und kann ein Katalysator werden auch für übergreifende Fragen und die Entwicklung geschlechterpolitisch aufgeklärter und aufklärender Kampagnen.

**Teilnehmer:** Ich wollte nur noch mal hervorheben, dass ich es wichtig finde, die psychischen Aspekte nicht zu vernachlässigen. Ich habe mehrere Monate bei McKinsey ein Praktikum gemacht, die haben unter anderem auch die Agenda 2010 mitentwickelt, und auch die Hartz-Gesetze. Und die Leute, für die ist Arbeit das ganze Leben, und die arbeiten 80 Stunden die Woche. Die haben nichts anderes und diese ganzen Fragen, die wir bearbeiten und über die wir uns Gedanken machen, das würde ihr ganzes Lebensmodell in Frage stellen. Ich würde das wirklich nicht unterschätzen, auch wenn es ökonomisch eigentlich sinnvoll wäre oder eine Null-Null-Rechnung dabei rauskommt. Das würde bei vielen Leuten ihr ganzes Selbstbild zerstören.

1 Siehe Anhänge 1 und 2.

**Teilnehmer:** Was sagen Sie zu dem Argument, dass angesichts der weltwirtschaftlichen Öffnung ein Paradigmenwechsel im Denken stattfinden muss. Dass wir, um Exportweltmeister zu bleiben, mehr arbeiten müssen. Also, das ist ja ein Argument, das immer wieder vorgebracht wird. Und vor allen Dingen, dass es nicht darum geht, dass es eine feste Arbeitsgröße gibt, einen festen Arbeitsumfang, den es auf möglichst viele Köpfe umzuverteilen gilt, sondern dass durch die Arbeitszeitverlängerung eben auch mehr Arbeit entsteht.

**Teilnehmer:** Ich bin mir nicht sicher, ob Sie nicht uralten Zöpfen anhängen. Sie müssten doch auch wissen, dass die Betriebe nach dem Zweiten Weltkrieg wirklich Familienersatz gespielt haben, und das war auch gut so, andernfalls wären die vielen Arbeiter aus anderen Ländern gar nicht integrierbar gewesen. Das heißt, hier wurden wirklich väterliche und mütterliche Rollen übernommen, und wir sind auch dankbar dafür, dass die Betriebe und die Gesellschaft diese Sackgasse bemerkt haben und angefangen haben, diese so genannten väterlichen und mütterlichen Aufgaben in Strukturen, die nicht mehr in die Betriebe gehören, auszugliedern. Das heißt, hier Strukturen zu schaffen. Ich verstehe dann aber nicht, dass Sie anfangen, plötzlich diesen Betrieben wieder irgendwelche Hilfen, Unterstützungen abzuverlangen, so nach dem Motto, die müssen für uns das Problem lösen. Ich bin froh, dass die Betriebe sich endlich mal wirklich auf ihre eigene Produktion konzentrieren, ohne dabei ein schlechtes Gewissen zu haben. Und dann immer Solidarität bei den Betrieben einzufordern, finde ich nicht korrekt.

**Teilnehmer:** Ich würde für einen anderen Slogan werben – nicht für „Männer gegen länger“. Ich würde den Slogan „Weniger ist mehr – Männer für kürzere Arbeitszeit“ nennen. Das klingt positiv, das ist nicht *gegen*, sondern das ist *für*. Und einen zweiten, mehr psychoanalytischen Aspekt will ich einbringen, der vielleicht auf ein bisschen Heiterkeit stoßen wird: „Männer gegen länger“ – wir kriegen ja immer diese E-Mail-Werbung zugesandt, dass die Penisverlängerung jetzt angeboten wird, und offenbar stößt das auf ein weitverbreitetes Interesse von Männern und Frauen, sonst würden diese Werbesachen ja nicht losgehen. Und da könnte so eine unbewusste Assoziation entstehen: also jetzt wollen sie uns den auch noch kürzen. Da kommen Kastrationsängste auf, also deswegen lieber: „Weniger ist mehr“.

**Helmut Spitzley:** Zum letzten Punkt: Wir hatten die Debatten darüber, wie wir die Aktion nennen sollten. Im Kern ist genau dieses gemeint: Weniger von dem einen ist mehr von dem anderen. Deswegen versuche ich es auch immer mit folgender Begrifflichkeit – es gibt zwei Formen von Wohlstand: Geldwohlstand *und* Zeitwohlstand. Ich versuche den Begriff „Zeitwohlstand“ stark zu machen. Aber über Begrifflichkeiten könnte man, wenn irgendjemand diese Aktion übernimmt und weiterentwickelt, gerne reden...

Das mit den uralten Zöpfen habe ich nicht recht verstanden. Ich habe nicht dafür plädiert, dass Betriebe paternalistisch, väterlich, mütterlich agieren sollen, um Leute zu integrieren. Ich habe auch nicht Solidarität von den Unternehmen eingefordert, sondern ich habe gesagt, eine Gesellschaft muss überlegen, wie viel Wachstum sinnvoll, wie viel individuelle Arbeitszeit bei einer fairen Verteilung von (begrenzt vorhandener) Erwerbsarbeitszeit *verallgemeinerbar* ist. Eine demokratisch konzipier-

te Gesellschaft muss politisch an Verallgemeinerbarkeit ausgerichtet sein und nicht an dem, was einzelne Unternehmen, einzelne Personen für sich für günstig halten und sich „machtvoll aneignen“ können. Und unter dieser Prämisse komme ich dazu, dass verallgemeinerbar unter realistischen Wachstumsannahmen (nebenbei: Wachstum kann ja auch etwas krankhaftes sein) nicht eine 40- oder mehr Stundenwoche für *alle Männer und Frauen* sein kann. Deswegen der von Claus Offe in die Debatte gebrachte Begriff des „Überangebots von Arbeitskraft“.

Das war also kein bloßer Appell an die Betriebe, obwohl die Betriebe, wenn sie klug wären, auch mit kürzeren Arbeitszeiten sehr clever umgehen und ihre Gewinne machen könnten, aber das setzt auch ein Umdenken bei Personalleitungen voraus.

Zur Frage, ob mit der „Öffnung der Märkte“ der Zwang verbunden ist, dass alle immer länger arbeiten müssen. Das ist eine lange Diskussion: Worin besteht Konkurrenzfähigkeit? Was macht die Güte eines Standortes aus? Wir wissen aus Untersuchungen, dass mindestens hundert verschiedene Kriterien eine Rolle spielen, weshalb ein Unternehmen verlagert oder am Standort X angesiedelt wird. Die Unternehmen gehen beispielsweise dahin, wo „die Märkte sind“ – das sagte der Siemens-Chef gerade wieder letzte Woche. Und wenn in Deutschland weniger verkauft werden und in China viel verkauft werden kann, geht Siemens mit seiner Handy-Produktion eben nach China und produziert dort. Dies ist nur ein Aspekt. Rechtssicherheit ist ein anderer, da schneiden Russland oder China möglicherweise nicht so gut ab. Qualifikationen sind ein dritter Aspekt. Und es gibt noch viele, viele andere.

Zu dem Argument: „Wir brauchen längere Arbeitszeiten, damit die Produkte billiger verkauft werden können, und darüber entsteht dann Wachstum.“ – das hören wir mittlerweile ständig. Ich habe mit dem Arbeitsdirektor der Stahlwerke Bremen darüber gesprochen. Der sagt, wir haben 2.400 Beschäftigte; wenn wir nächste Woche die Regelarbeitszeit von 35 auf 40 Stunden erhöhen, haben wir mit einem Schlag, ohne irgendetwas real zu ändern, eine 15 Prozent höhere Arbeitskapazität. Was machen wir dann? Wir stellen auf Jahre hinaus niemanden ein und wir werden mittelfristig 15 Prozent der Arbeitsplätze zur Disposition stellen, d.h. im Klartext die Leute entlassen. Es sei denn, wir könnten von nächster Woche an sofort 15 Prozent mehr Produkte absetzen. In welchem Wirtschaftssektor ist das denn realisierbar? Ich sehe das nicht, wie man 15 Prozent mehr Stahl von einem Tag auf den anderen absetzen kann, wenn man 15 Prozent länger arbeiten lässt.

Letzter Punkt: Erwerbsarbeitslosigkeit und Angst. Ich sage, es ist pathologisch, wenn eine Gesellschaft Jahr für Jahr größere Reichtümer produziert und gleichzeitig immer mehr Menschen Angst haben. Auch die Manager fühlen sich unfrei und sind teilweise auch real „Getriebene“. Sie werden von Aktionären und mächtigen Fonds-Managern unter Druck gesetzt, und die wiederum von den Einlegern in ihren Fonds. Dadurch entsteht Angst auf allen Ebenen. Das ist gesellschaftliche Pathologie, die sozialpsychologisch aufgeklärt werden muss. Dagegen sind gesellschaftlich *verallgemeinerbare Leitbilder und ökonomische Modelle* zu setzen. Und verallgemeinerbar sind eben nicht, wie ich versucht habe darzulegen, Arbeitszeiten von 40 und mehr Stunden, sondern nur durchschnittlich niedrigere Arbeitszeiten. Wenn man ein solches Leitbild gesellschaftlich verankern könnte und jeder die Sicherheit hätte, nicht eine „Vollzeitstelle“ von 40, 44 oder 48 Stunden haben zu

können, aber eine von z.B. 30 Stunden und ein entsprechendes Einkommen, dann würde auch die Angst in der Gesellschaft weniger werden und die Angst vor völliger Erwerbsarbeitslosigkeit könnte überwunden werden. Das nenne ich „kurze Vollzeit für alle“. Wenn wir das erreichen könnten, hätten wir einen neuen Typ von Vollbeschäftigung.

Was ich gegenwärtig erlebe, ist das genaue Gegenteil: einerseits ein Zwang zu Mehrarbeit von immer weniger Beschäftigten, andererseits eine um sich greifende Angst um den Arbeitsplatz, in allen Qualifikationsgruppen.

Das ist mein zentrales Argument: Verallgemeinerbar sind eben nicht 44 Stunden, sondern verallgemeinerbar sind mittelfristig 32 und langfristig 30 und weniger Erwerbsarbeitsstunden pro Woche. Das ist kein bloßer Verzicht, sondern auch ein Gewinn an Lebensqualität und deswegen sollten wir uns nicht auf eine ökonomistisch verkürzte Debatte einlassen, sondern auch die Qualität des guten Lebens, die mit kürzeren Erwerbsarbeitszeiten möglich ist, betonen. Für beide Geschlechter und mit einer neuen Arbeitsteilung zwischen Männern *und* Frauen.

*Dr. Helmut Spitzley ist Professor an der Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW).*



Anlage 1: Brief an den Bundeskanzler und die Bundesfamilienministerin, die Fraktionen des Deutschen Bundestages und Parteivorstände, die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)

### **Arbeitszeit: Männer wollen nicht noch länger arbeiten!**

Wir waren auf dem richtigen Weg. Wenn sich die Massenarbeitslosigkeit anders nicht beseitigen lässt, dann muss die vorhandene Arbeit umverteilt werden: Zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen, zwischen Alten und Jungen und eben auch zwischen Männern und Frauen. Raus aus der alten Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern! Für uns Männer eröffnete sich die Perspektive, uns aus der einseitigen Fixierung auf die Erwerbsarbeit zu lösen, um uns mehr einlassen zu können auf unsere Kinder, unsere Partnerinnen und auf uns selbst. Frauen wird ein gutes Stück vom Vereinbarkeitsdruck genommen, wenn Männer ihre Verantwortung für die familiären Aufgabenbereiche ernst nehmen und sich stärker an den Leiden und Freuden der Familienarbeit beteiligen können.

Alle Untersuchungen zeigen, dass sich gerade die jüngeren von uns auf den Weg gemacht haben. Sie haben sich von den Rollenvorbildern unserer Väter- und Großvätergeneration gelöst und streben partnerschaftliche Lebensentwürfe an, bei der Erwerbsarbeit und auch in der Familie.

Nun rollen die Züge wieder rückwärts. Viele Politiker und Verbandsfunktionäre fordern „länger Arbeiten“, weil sie meinen, so Wirtschaftskrise und Defizite in unseren Sozialsystemen bekämpfen zu können. Sie wollen das Arbeitszeitgesetz aufweichen, wollen Feiertage streichen, sie diskutieren über Rente mit 67, beseitigen die als Beschäftigungsbrücke zwischen Alt und Jung dienende Altersteilzeit und streben als Arbeitgeber dauerhafte Mehrarbeit auf 40 und mehr Stunden in der Woche an.

Wir teilen die Kritik von Wissenschaftlern und Gewerkschaften, dass die Politik der Arbeitszeitverlängerung schon jetzt eine der Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit ist und ein Zwang zur Arbeitszeitverlängerung die Probleme auf dem Arbeitsmarkt verschärfen wird. Weil dadurch die Arbeitslosigkeit nicht gesenkt wird, können auch die Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherung nicht gelöst werden.

Gleichzeitig ist Arbeitszeitverlängerung ein gesellschaftspolitischer Rückschritt: sie erschwert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – zu Lasten der Unternehmen, von denen viele das Problem erkannt haben und sich um Verbesserungen bemühen, zu Lasten von Frauen, deren Partner noch weniger Zeit für ihre Familie haben. Kinderwünsche von Frauen und Männern werden noch weniger zu realisieren sein. Ein weiterer Rückgang der Geburtenzahlen ist programmiert und wird aller Diskussion über Demografie zum Trotz die Krise unserer Sozialsysteme weiter verschärfen.

Gerade Männer, die die Morgenluft neuer Männerrollen geschnuppert haben, wehren sich gegen die Politik der Arbeitszeitverlängerung, gegen ein Zurück in alte Muster, einen Rückschritt in die 50er-Jahre. Wir sind uns sicher, damit auch für unsere Partnerinnen, für viele Frauen und vor allem für unsere Kinder und Enkelkinder zu sprechen, die gemerkt haben, wie es gehen könnte und die – zu recht – mehr von uns haben wollen und können, als dass wir Geld nach Hause bringen!

## **Männer gegen länger!**

In einem Offenen Brief an die Spitzen von Politik und Tarifparteien haben sich bis heute über 500 Männer gegen Forderungen zur Verlängerung der Arbeitszeit gewandt. Mit der Rückkehr zur 40-und-mehr-Stunden Woche, mit Überstunden ohne Ende oder Streichung von Urlaubs- oder Feiertagen werde die Rückkehr in die Geschlechterrollen der Fünfziger Jahre eingeläutet: der Mann in der Allein-Ernährerrolle, die Frau zuhause, in Teilzeit- oder Minijobs.

Gerade junge Männer hätten „die Morgenluft neuer Männerrollen geschnuppert“ heißt es in dem Brief an Bundeskanzler Schröder, Familienministerin Schmidt, die Fraktions- und Parteispitzen, sowie Arbeitgeberpräsident Hundt und den DGB-Vorsitzenden Sommer. Sie seien nicht bereit, diesen gesellschaftlichen Rückschritt widerspruchslos hinzunehmen.

Dass sich zwischen Rosenheim und Kiel, Chemnitz und Paris innerhalb weniger Tage Hunderte Männer, vom Schreinermeister, Krankenpfleger, Bankkaufmann, Arbeitsmediziner, Unternehmer, Innovationsberater, Volkswirt, Maschinenbauer, Redakteur, Familientherapeut, Betriebsrat, Pädagoge, Männerseelsorger, Elektriker, Jugendvertreter, Chemiefacharbeiter bis zu den Männern des SPD Ortsvereins Villingen-Schwenningen dem Aufruf angeschlossen hätten, werten die Initiatoren, Helmut Spitzley, Arbeitswissenschaftler an der Uni Bremen, und Werner Sauerborn, Herausgeber der Väterzeitung Paps, als Zeichen einer auch unter Männern weit verbreiteten Ablehnung von immer längeren Arbeitszeiten.

Auch viele prominente Namen finden sich in der Unterzeichnerliste, darunter der Sozialethiker Prof. Friedhelm Hengsbach SJ, der Vorsitzender der deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik Prof. Ulrich Mückenberger, der 2. Vorsitzende der IG Metall Berthold Huber, der Familientherapeut Wolfgang Schmidbauer, die Schriftsteller Paul Maar („Das Sams“) und Ulrich Renz („Die Kunst weniger zu arbeiten“), die Wirtschaftswissenschaftler Jan Prieue und Rudolf Hickel, die Gesundheitsexperten Gerd Glaeske und Rainer Müller sowie der Koordinator von attac Peter Wahl und auch der Sänger und Autor Konstantin Wecker.

[www.paps.de](http://www.paps.de)

## **Männer und Gleichstellung im Umbruch der Erwerbsverhältnisse**

### **Neuorientierung männlicher Arbeitsweisen – Neue Formen der Arbeit – Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter**

Das interdisziplinäre EU-Forschungsprojekt *Work Changes Gender* untersuchte die Zusammenhänge von veränderten Arbeitsbedingungen, Geschlechterverhältnissen und dem Selbstbild von Männern in Norwegen, Spanien, Deutschland, Österreich, Bulgarien und Israel. Es ist eines der wenigen Projekte in Europa, das sich mit der Situation von Männern im Erwerbsbereich befasst und dabei eigene Daten erhoben hat. Dies zeigt, dass Männerforschung in Europa nicht sehr stark etabliert ist, vielleicht mit Ausnahme der „nordischen“ Länder: Skandinavien, Dänemark und Island.

#### **Die Untersuchung gliederte sich in drei Aufgabenschwerpunkte:**

1. Eine Untersuchung der europäischen Arbeitsmärkte sollte deren aktuelle Situation, Entwicklungslinien und -tendenzen sichtbar machen.
2. Durch Befragungen auf der betrieblichen Ebene sollten Strukturen, die sozial verträgliche neue Arbeitsformen entweder ermöglichen oder behindern, ermittelt werden. Die Leitfrage war hier: Wie werden Männer, die „anders“ bzw. nicht in einem Normalarbeitsverhältnis – Vollzeit, unbefristet, in abhängiger Beschäftigung – arbeiten, in den Unternehmen und in Gleichstellungsprozessen wahrgenommen?
3. Anhand der Auswertung von Tiefeninterviews wurde untersucht, wie Männer ihre veränderten Rollen in der Gesellschaft verstehen und wie sie unterstützt werden können.

Folgende Ziele des Forschungsprojekts lassen sich festhalten:

- Analyse des Spannungsfeldes zwischen neuen Arbeitsformen, individueller Lebensgestaltung von Männern und Geschlechterbeziehungen
- Aufzeigen von *Good Practice*-Beispielen und die Identifizierung neuer Wege und Strategien für Männer jenseits des Normalarbeitsverhältnisses
- Empfehlungen für Bildungsarbeit, Politik und soziale Arbeit hinsichtlich *Gender Equality* (z.B. in *Gender Mainstreaming*-Prozessen)

#### **Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse:**

##### *Veränderung der Arbeitsmärkte*

In der EU sinkt die ehemals sehr hohe Rate der erwerbslosen Frauen, während die Rate der erwerbslosen Männer von einem deutlich niedrigeren Niveau her steigt. Gleichzeitig bewegen sich Männer immer häufiger in „weiblichen“ Lebensbereichen (z.B. Pflege- und Erzieherberufen, im Haushalt oder in der familiären Kinderbetreuung), fühlen sich dort jedoch oft fehl am Platz, weil sie von ihrer Umgebung

als nicht zugehörig behandelt werden. Trotz veränderter gesellschaftlicher Verhältnisse und Geschlechterrollen beziehen sich politische Akteure, institutionelle Strukturen und betriebliche Regelungen immer noch mehrheitlich auf traditionelle Männlichkeitsentwürfe. Diese schreiben Männer auf Beruf und Karriere fest, während andere Formen von Männlichkeit kaum Anerkennung finden, als Ausnahmen thematisiert oder überhaupt nicht wahrgenommen werden. Durch solche vergeschlechtlichten Zuschreibungen ist eine Arbeits- und Politikkultur gewachsen, die reale Veränderungen im Leben von Männern oder deren öffentliche Wahrnehmung verhindert.

### *Männlichkeitsstandards*

In den Interviews betonten viele Männer, dass ihre Abweichung von der Vollzeitarbeit ihre Karriere behindere. „In dem Moment, wo du entscheidest, auf Teilzeit zu gehen, bist du karrieremäßig tot. Es wäre naiv, anders darüber zu denken; zu glauben, dass du immer noch eine Chance hättest“, so ein deutscher Angestellter, der Teilzeitarbeit wählte. Diese Verluste an potentielltem Ansehen, Macht und Einkommen werden aber meist bewusst in Kauf genommen. Trotz großer kultureller und ökonomischer Unterschiede zwischen den einzelnen europäischen Regionen gibt es doch überall Gemeinsamkeiten bezüglich der Form der herrschenden Männlichkeitsmodelle. Darunter verstehen wir ein gültiges Orientierungsmodell von Männlichkeit, unabhängig davon, ob dies von den meisten Männern erreicht wird oder nicht. Bezüglich der Erwerbsarbeit nennt unser Osloer Projektpartner Øystein Holter folgende Kriterien:<sup>1</sup>

- Erwerbsorientiert und Familienernährer
- Karriereorientiert
- Immer verfügbar für den Arbeitsmarkt
- Funktionierender Übererfüller („über die eigenen Grenzen hinaus – bis zum Umfallen“ die gestellten Aufgaben lösen)
- Keine Erziehungs-, Pflege- und Reproduktionsarbeit übernehmen.

Diese Standards lassen sich in formellen und informellen Strukturen, in Organisationen, Selbstdefinitionen und Bewertungen von anderen finden. Sie sind aber auch ideologischer Natur und geben eher ein „Soll“ vor, als Wünsche und Bedürfnisse der Einzelnen abzubilden. Viele Männer bevorzugen andere Lebensentwürfe. Studien in Deutschland zeigen, dass ca. 70 Prozent der Väter von kleinen Kindern sich mehr um sie kümmern möchten und nicht nur der finanzielle Hauptversorger sein wollen. Insgesamt möchten Männer in allen Positionen ihre Erwerbsarbeit reduzieren (um 3–5 Stunden die Woche). Hier zeigt sich aber auch die Differenz zwischen Wunsch und dem tatsächlichen Verhalten – z.B. führt Vaterschaft zu mehr Erwerbsarbeit bei Männern.<sup>2</sup>

Weichen Männer vom vorgesehenen Ernährer-Modell ab, interpretieren sie Verluste an potentielltem Ansehen, Macht und Einkommen aber nicht durchweg

1 Øystein Holter (2003): *Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience*. Copenhagen: Øystein Gullvåg Holter and Nordic Council of Ministers. Copenhagen: TemaNord.

2 Wassilios E. Fthenakis, Beate Minsel, BMFSFJ (Hrsg.) (2001): *Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung des Forschungsberichts*. Berlin

negativ: „Zeitwohlstand“ und der „Anspruch auf das ganze Leben“ werden bewusst gegen die berufliche Karriere eingetauscht. Männer, die mit dem Muster der Erwerbsfixierung brechen, ernten einerseits Unverständnis von anderen Männern, andererseits aber auch ein neues Verhältnis zu ihrem Umfeld. Lebenszufriedenheit und nicht Geld werden zu wichtigen Bezugspunkten.

### *Männer in Betreuungssituationen*

Ein Ergebnis aus unseren Interviews mit Männern in Betreuungssituationen ist, dass die oftmals neuen und vielfältigen Anforderungen und Veränderungen anfangs viele Männer stark verunsichern. Auf dem Kinderspielplatz, „allein unter Müttern“, werden aktive Väter als Exoten und Ausnahmen wahrgenommen und auch selbst nehmen sie sich so wahr. Sie fühlen sich in ihrem Selbstverständnis als Mann verunsichert und deplaziert („Misplacement“). Dieses Gefühl wird mit der Zeit durch Reflexion und die Veränderung der sozialen Kontakte und Netzwerke bewältigt.

In Deutschland und Österreich wirkt sich ein ausgeprägt traditionelles Familienbild, verbunden mit einer geschlechterdualistischen Arbeitsteilung, sehr negativ aus – hier haben die Männer in besonderem Maße mit ideologischen Stereotypen zu kämpfen. Demgegenüber gehen Männer in Bulgarien vor dem Hintergrund einer starken Erwerbsarbeitsorientierung von Frauen sehr pragmatisch an Betreuungsaufgaben heran.

Dieses „andere“ Verhalten von Männern ist aber nicht unbedingt als Konzept einer „neuen Männlichkeit“ zu fassen, denn es bleibt oft isoliert. Es ist auch nur selten mit einem Anspruch auf Gleichstellung verbunden. Der Großteil der von uns befragten Männer in nicht traditionellen Arbeitsverhältnissen definiert die Position von Männern in der Gesellschaft nicht neu. Obwohl sie einige Elemente „neuer Männlichkeit“ (etwa im Sinne von Zulehner und Volz 1998) bejahen und auch verwirklichen, vertreten viele zu Teilen auch traditionelle Männlichkeitskonzepte. Einzelne neue Deutungsmuster werden nicht zu einem Gesamtverständnis einer anderen, neuen Männlichkeit verknüpft. Diese ist für sie vor dem gegenwärtigen gesellschaftlichen Hintergrund nicht erfahrbar. In vielen europäischen Ländern werden andere, individuelle Selbstverständnisse von Männern noch nicht anerkannt. Somit verharren viele Männer bei alten, von der sozialen Realität weitgehend entkoppelten Leitbildern oder fallen darauf zurück. Doch Zufriedenheit jenseits des „Normalarbeitsverhältnisses“ ist möglich, wenn diese Arbeits- und Lebensform selbst gewählt wurde.

### **Politische Folgerungen:**

Die Geschlechterverhältnisse sind systemische Verhältnisse in Wechselwirkung. Veränderungen auf Männerseite bedingen Veränderungen auf der Frauenseite und umgekehrt. Für die Veränderung aller „Seiten“ im Sinne von Gleichstellung und Geschlechterdemokratie erscheint uns Folgendes wichtig:

- Gleichwertigkeit und gleiche Verteilung von Reproduktions- und Produktionsarbeit (auf allen Ebenen) sind zu fördern. Dies meint auch gleichwertige Bezahlung. Die geschlechtsspezifische Verteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit ist eine wichtige Ursache und zugleich Wirkung der Ungleichheit.

- Soziale Sicherungssysteme, welche nicht an das Normalarbeitsverhältnis gekoppelt sind, sind zu entwickeln und zu stärken. In Zeiten der strukturellen Arbeitslosigkeit, in der Erwerbsarbeit ein rares Gut ist, kann eine Koppelung der sozialen Sicherungssysteme an durchgängige Arbeitsverhältnisse zur Rentensicherung nicht mehr sinnvoll sein.
- Die Diversität von männlichen Lebenslagen und Lebensentwürfen ist anzuerkennen. Die Wahrnehmung von männlichen Bedarfen, z.B. im Gender Mainstreaming, muss über die Wahrnehmung der Bedarfe von Vätern hinausgehen.

Obwohl sich die neue Strategie des Gender Mainstreaming konzeptionell gleichermaßen auf Frauen wie Männer bezieht, fällt es auch mit diesem Konzept vielen Akteurinnen und Akteuren in Gleichstellungsprozessen noch sehr schwer, Männer nicht nur als „Verhinderer“ oder „Unterstützer“ einer frauenorientierten Gleichstellungspolitik zu sehen, sondern als Zielgruppe einzubeziehen – mit eigenen Gleichstellungsinteressen und -anforderungen. Die befragten Männer sehen Gleichstellungspolitik nicht als eine Politik an, die potentiell auch für Männer etwas bewirken kann. Sie fühlen sich oftmals nicht angesprochen, ihre Interessen im Rahmen einer Gleichstellungspolitik umzusetzen, und greifen auf individuelle Strategien zurück.

Dabei können Männer ebenso wie Frauen Unterstützung brauchen, benötigen z.B. auf der Suche nach Teilzeit- oder familienfreundlichen Lösungen innerbetriebliche Ansprechpartner und kollektive Interessenvertretungen. Gleichstellungspolitik könnte dafür einen geeigneten Rahmen bieten und traditionelle Männlichkeitsbilder hinterfragen sowie die Aufmerksamkeit auf die Vielfalt der Lebenslagen und Männlichkeitsentwürfe von Männern lenken.

Zuletzt möchten wir betonen, dass es uns in unserer Kritik nicht darum geht, ein Zurück zum fordistischen Sozialstaat (mit seinem patriarchalen Arbeits- und Familienmodell) zu fordern – im Gegenteil. Ähnlich wie die Kritik an der neoliberalen Globalisierung in die Irre geht, wenn sie an traditioneller nationaler Gesellschaftsorganisation festhält, wird eine Sozialkritik scheitern, welche die traditionelle Kleinfamilie „retten“ will. Wir sehen gegenwärtig zwar die gefährliche Entwicklung einer sozialen Spaltung in „Gewinner“ und „Verlierer“, aber auch die Chance, Geschlechterverhältnisse jenseits veralteter Zuschreibungen neu zu denken. Und es gibt Anzeichen dafür, dass Männer in diesem Prozess nicht länger passiv bleiben. „Wenn genügend von uns drücken,“ schreibt der US-Soziologe Michael Kimmel im Vorwort zu unserem Projektbericht, „wird sich die Tür vielleicht etwas weiter öffnen.“

*Klaus Schwerma, Dipl.-Sozialwissenschaftler, Dissens e.V. und genderWerk, Berlin*  
*Marc Gärtner, Kulturwissenschaftler M.A., Dissens e.V. und genderWerk, Berlin*

Der umfassende Bericht zum Projekt ist im Frühjahr 2005 im Verlag Barbara Budrich, Opladen, erschienen: Ralf Puchert, Marc Gärtner, Stephan Höyng (eds.): *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*, ISBN 3-938094-13-3, 19,90 €  
 Weitere Informationen: [www.work-changes-gender.org](http://www.work-changes-gender.org)

## Arbeit als (prägender) Wert

### Die Etymologie des Begriffes „Arbeit“

Forscht man nach der Etymologie des Wortes „Arbeit“, dann wird deutlich, dass es ursprünglich eine andere Bedeutung hatte als heute, mit einem eher negativen Anklang.

- Bei den Altgriechen hieß Arbeit *ponos* und bedeutete „Mühe, Plage, anstrengende Beschäftigung“; aus dem Wort *ponos* leitete sich das deutsche „Pein“ (Mühe, Qual, Leid) ab.
- Das lateinische Wort *labor*, aus dem sich das englische Wort *labour* ableitete, bedeutet „wankende Last“ und steht häufig für Armut, Krankheit und Bedrückung.
- Der französische Begriff *travail* kommt vom mittellateinischen *tripalis*, das auf das griechische Wort *tripassalon* für einen als Folterwerkzeug dienenden Dreipfahl zurückgeht. Im 12. Jahrhundert bedeutete *travailler* „martern, quälen“. *Travail* bedeutet noch heute „Mühe, Sorge und Geburtswehen“.
- Der deutsche Begriff „Arbeit“ ist ebenso negativ besetzt. Etymologische Wörterbücher bringen das germanische Wort *arbejoiz* „Mühsal“ in Verbindung mit dem englischen *orphan* (Waise), dem deutschen „Erbe“, aber auch mit „arm“, zurückzuführen auf ein erschlossenes germanisches Verb *arbejen* mit der Bedeutung „verwaistes und daher aus Not zu schwerer körperlicher Arbeit gezwungenes Kind“. Des Weiteren wird „Arbeit“ verzeichnet als „Mühe, Mühsal, Not, die man leidet oder freiwillig übernimmt; Kampfesnot; Strafe, Kindesnöte“.

### Von der Bürde zur Pflicht – die Aufwertung der Arbeitsbegriffes

Der Mensch hat sich schon zu Urzeiten gefragt, weshalb das Leben nur durch harte Arbeit aufrechtzuerhalten ist und suchte diese Frage durch Transzendierung zu beantworten. So gibt es eine Vielzahl von Schöpfungsmythen, in verschiedenen Varianten, aber fast allen gemein ist, dass der Mensch erschaffen wird, um die Götter von der Arbeit zu befreien. „Lasst den Menschen die Bürde der Arbeit tragen“, so sagen die Götter Igigi im altbabylonischen Atrahasis-Epos. In der Bibel wurde der Mann als Strafe für den Sündenfall zur Arbeit verflucht.

In den Kulturen des Altertums herrschte die Meinung, dass ein freier Mensch nicht mit seinen Händen für andere Menschen arbeiten kann. Arbeit galt primär als Last und Mühe, sie gehörte vor allem in die Sphäre des Hauses und wurde dort meist von Sklaven, Frauen und anderen Personen minderen Rechts geleistet. Deshalb wurde die ausführende, besonders die körperliche, handwerkliche und kommerzielle Arbeit, im Unterschied zu wissenschaftlichen und politischen Tätigkeiten, als eines freien Menschen unwürdig betrachtet. Arbeit und Freiheit, Arbeit und Bürgerrecht standen in Spannung zu einander. Hierzu bemerkte Aristoteles: „Arbeit und Tugend schließen einander aus.“ Ganz unbekannt war in der Antike der Gedanke, dass Arbeit selbst Instanz der Selbstfindung sein könnte.

Es dauerte lange Zeit, bis sich die Haltung der Menschen zur Arbeit veränderte. Erst mit dem technischen und wirtschaftlichen Aufschwung, der wachsenden Bevölkerung und der Verstädterung im 12. und 13. Jahrhundert wurde Arbeit für die entstehende Stadtbürgerkultur prägend; umgekehrt wirkte die stadtbürgerliche Kultur aufwertend auf die Arbeit zurück. Um diese Zeit entstanden Zünfte; ehrbare Arbeit wurde die Basis genossenschaftlich organisierter Verbände und mit Freiheit und Stadtbürgerrecht positiv verknüpft.

Die Humanisten der frühen Neuzeit sahen in der Leistungsbereitschaft und Kreativität den Inbegriff menschlicher Würde und so begann man in der Renaissance, die geistige und künstlerische Tätigkeit „Arbeit“ zu nennen. Zu Beginn des 16. Jahrhunderts prägte Martin Luther die Einstellung zur Arbeit mit einer neuen Schärfe: „Müßiggang ist Sünde wider Gottes Gebot, der hier Arbeit befohlen hat.“<sup>1</sup> Luther unterstrich dabei das Dienstmotiv, das treue Ausharren im Glauben an die Gnade Christi. Deshalb verband sich sein Lob der Arbeit mit scharfer Kritik am Müßiggang der alten Elite, zugleich aber mit dem Kampf gegen die Arbeitsscheu der kleinen Leute und mit der Verurteilung von Bettelei. Zucht- und Arbeitshäuser wurden eingerichtet, um die zunehmende Armut und Bettelei zu bekämpfen. So begann Arbeit mit Wohlstand und Glück, Müßiggang mit Armut und Unsittlichkeit assoziiert zu werden. Diese Entwicklung setzte sich mit dem Calvinismus fort, welcher eine „rastlose Berufsarbeit“ zum Sinn und Zweck des menschlichen Lebens erklärt.

Im 17. und 18. Jahrhundert breitete sich die protestantische Ethik aus, bei welcher der Wert der Arbeit am Erfolg bemessen und wirtschaftlicher Erfolg als Zeichen des Auserwähltseins interpretiert wurde. Die Arbeit gewann damit zumindest theoretisch einen positiven Platz in der sittlichen Lebensführung und wurde zu einem der Hauptbereiche ethischer Pflichterfüllung und Verantwortung. Das war der Nährboden für die industrielle Revolution.

In den Schriften der Aufklärer und Nationalökonomien kam es „nachgerade zur emphatischen Aufwertung der Arbeit als Quelle von Eigentum, Reichtum und Zivilität bzw. als Kern menschlicher Selbstverwirklichung – dies oft mit antiaristokratischer Spitze, in bürgerlichem Geist und mit neuprotestantischer Selbstgewissheit, befördert vom sich durchsetzenden Kapitalismus und vom technologischen Fortschritt, auch von der inneren Staatsbildung der Territorialstaaten.“<sup>2</sup> Beispielsweise bringt der Philosoph Thomas Hobbes Mitte des 17. Jahrhunderts die Arbeit (operatio) und Handlung (actio) mit Macht (potentia) in eine enge Verbindung. Für John Locke verleiht Arbeit dem Menschen sein Recht auf Eigentum und den Dingen erst ihren Wert. 100 Jahre später wertet Immanuel Kant die Muße als „leere Zeit“ ab und die Arbeit zum Lebenssinn auf. Mit dem kurzen Satz „Time is money“ brachte Benjamin Franklin das Credo der unbedingten Strebsamkeit auf den Punkt.

### **Arbeit als Garant für Disziplin und Ordnung in der bürgerlichen Welt**

Die alte Verbindung von Arbeit mit Mühe und Last hatte sich zwar allmählich gelöst, in der Praxis blieb das Elend der Arbeit für all jene, die mit ihren Händen

1 Luther, Predigt am 27. 06. 1532 in: Martin Luther, *Kritische Weimarer Ausgabe*, Bd 29, S. 442

2 Zitiert nach Jürgen Kocka: „Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit“ in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (B 21/2001)



arbeiten mussten, jedoch das gleiche. Durch die Industrialisierung wurden die Arbeitsbedingungen radikal geändert und verschlechtert. Die meisten vom Land kommenden Arbeiter mussten sich in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts an Arbeitszeiten von bis zu 16 Stunden am Tag gewöhnen, sechs Tage die Woche. In den Fabriken gab es künstliches Licht, militärische Disziplin, eine strenge Arbeitsverteilung und die mechanische Uhr als neuen Maßstab. Diese Umstellung war enorm, hatten doch auf dem Land das Tageslicht, das Wetter und der Wechsel der Jahreszeiten das Leben der Menschen bestimmt. Außerdem konnte vorindustrielle Arbeit sehr viel Zeit beanspruchen, ging meistens mit anderen Tätigkeiten und mit Muße einher.

Durch die unmenschlichen Arbeitsbedingungen war es am Anfang schwer, die Arbeiter zu halten. Disziplin, Unterordnung und Fügsamkeit waren notwendig – fehlende Disziplin war der Hauptgrund für die ersten Fabrikpleiten. Nicht selten fanden sich die Fabrikanten nach der Auszahlung des ersten Wochenlohnes ohne Arbeitskräfte wieder, denn viele Arbeiter ließen ihre Maschinen im Stich, sobald sie genügend Geld verdient hatten.

Schnell wurde im 19. Jahrhundert die Arbeit als Mittel zur moralischen Besserung der Arbeiter und als Garant für Recht und Ordnung angesehen. Napoleon schreibt in einem Brief von 1807: „Je mehr meine Völker arbeiten, um so weniger Laster wird es geben. Ich bin die Autorität ... und ich wäre geneigt zu verfügen, dass sonntags nach vollzogenem Gottesdienst die Geschäfte wieder geöffnet werden und die Arbeiter wieder ihrer Beschäftigung nachgehen sollen“.<sup>3</sup> Die Löhne wurden absichtlich sehr niedrig gehalten, damit sie gerade für den unmittelbaren Lebensunterhalt reichten.

Wilhelm II. von Preußen drückte es 1890 so aus: „Würde ein Normalarbeitstag von acht Stunden, ein Ausschluß jeder Frauenarbeit, die weitgehende Beschränkung der Kinderarbeit (...) herbeigeführt werden, so ist in sittlicher Beziehung zu befürchten, dass der erwachsene Arbeiter seine freie Zeit im Wirtshaus zubringt, daß er mehr als bisher an agitatorischen Versammlungen teilnimmt, mehr Geld ausgibt, und obwohl der Lohn derselbe bleiben wird wie für den bisherigen Arbeitstag, doch nicht zufrieden ist“.<sup>4</sup>

Die aufstrebende Unternehmerschicht arbeitete ganz im puritanischen Geist. Zucht, Fleiß, Strebsamkeit, Ordnung und Disziplin bekamen einen immer höheren Stellenwert; für Müßiggang, Spiel, Freude und Spontaneität war kein Raum mehr. Louis Pasteur, der Entdecker der Bakterien, schreibt: „Ein Tag ohne Arbeit, würde mir wie Diebstahl vorkommen“. Zum ersten Mal in der Geschichte war und ist bis heute die Oberschicht keine Mußeklasse mehr.

Arbeit wurde also nicht nur ökonomisiert, sondern auch moralisiert. Im Laufe des 19. Jahrhunderts wurde sie zu einem zentralen Faktor im gesellschaftlichen Moralsystem. Sie garantierte Sitte und Ordnung in der bürgerlichen Welt. Die Wirtschaft zog daraus ihren Vorteil und der Einzelne erfüllte mit seiner Arbeitsleistung seine moralische Pflicht gegenüber der Gesellschaft. So schreibt z.B. Schiller: „Arbeit ist des Bürgers Zierde / Segen ist der Mühe Preis / Ehrt den König seine Würde / Ehret uns der Hände Fleiß“.

3 Zitiert nach Paul Lafargue; *Das Recht auf Faulheit*, Berlin 1991, S. 14

4 Zitiert nach W. Asholt/W. Fähnders (Hrsg): *Arbeit und Müßiggang 1789–1912*, S.70

Der Mensch definierte sich von nun an durch das, was im Altertum seinen Ausschluss von der Gesellschaft bedeutete: durch seine *Erwerbsarbeit*. Arbeit wurde zum Gegenstand eines marktwirtschaftlichen Tauschvorgangs, also zur Ware. Wer sich der neuen Arbeitsethik verweigerte, wurde kriminalisiert und unter Umständen interniert. Kritische Stimmen hörte man kaum; eine davon war der Franzose Paul Lafargue, Schwiegersohn von Marx. In seinem 1880 erschienenen Werk, *Das Recht auf Faulheit*, schreibt er: „Eine seltsame Sucht beherrscht die Arbeiterklasse aller Länder, in denen die kapitalistische Zivilisation herrscht. Diese Sucht, die Einzel- und Massenelend zur Folge hat, quält die traurige Menschheit seit zwei Jahrhunderten. Diese Sucht ist die Liebe zur Arbeit, die rasende, bis zur Erschöpfung der Individuen und Ihrer Nachkommen gehende Arbeitssucht. Statt gegen die geistige Verwirrung anzukämpfen, haben die Priester, die Ökonomen und die Moralisten die Arbeit heilig gesprochen.“<sup>5</sup>

### **Der Arbeitskult im 20. Jahrhundert**

Am Anfang des 20. Jahrhunderts ging die Verehrung der Arbeit noch einen Schritt weiter. Aus dem sozialistisch-kommunistischen Ideenkreis stammt der Gedanke einer allgemeinen Arbeitspflicht. In der Stalin-Ära gehörte der Kult der Arbeit zur alltäglichen Propaganda. Mit Hilfe von Orden, Medaillen und Titeln wurden „Helden der sozialistischen Arbeit“ geschaffen, wie z.B. der Arbeiter Stachanow, der 1935 in einer Kohlengrube im Donbass in einer Schicht angeblich 102 Tonnen Kohle förderte und damit die Produktionsnorm um das 13fache überbot.

Auch im Parteiprogramm der NSDAP war eine Arbeitspflicht ausdrücklich festgelegt. „Arbeit macht frei“ schrieben die Nazis mit Zynismus über die Eingangstore ihrer Konzentrationslager. Der Slogan stand hier für das faschistische Programm „Vernichtung durch Arbeit“.

Nach dem Zweiten Weltkrieg verherrlichte sowohl die kapitalistische als auch die kommunistische Welt weiterhin die Arbeit; Müßiggang blieb im Osten wie im Westen verpönt. In der „Internationalen“ sangen die Kommunisten: „Den Müßiggänger schiebt beiseite, diese Welt muss unser sein“, und in Amerika schrieb Henry Ford in seinen Memoiren: „Die Zivilisation hat keinen Platz für den Müßiggänger“.<sup>6</sup>

Kritisch hinterfragt wurde die Überbewertung der Arbeit und das damit verbundene Leistungsprinzip erstmals von der Hippiebewegung, dann durch die 68er-Studentenbewegung. Parallel dazu entwickelte sich in der Arbeitswelt die Forderung nach Arbeitszeitreduzierung und nach Humanisierung der Arbeit, das heißt nach einer menschengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen. Fortschritte in der Arbeitszeitverkürzung wurden erzielt sowie neue Arbeitsorganisationsmodelle diskutiert.

Während um 1850 ein Industriearbeiter in der Regel noch jede Woche 80 Stunden in der Fabrik verbrachte, werden heute im Schnitt nur noch 36 Stunden pro Woche in Deutschland gearbeitet. Innerhalb von 150 Jahren hat sich die wöchentliche Arbeitszeit um mehr als die Hälfte reduziert. Allerdings ist in den letzten Jahren wieder eine Kehrtwende zu beobachten. In vielen Unternehmen ist

5 Zitiert nach Paul Lafargue; *Das Recht auf Faulheit*

6 Zitiert nach W. Asholt/W. Fähnders (Hrsg) *Arbeit und Müßiggang 1789–1912*, S. 10

die 35-Stundenwoche undenkbar. Aus dem Unternehmerlager gibt es immer mehr Stimmen, die eine Verlängerung der Arbeitszeit fordern. Viel zu arbeiten ist „in“ und so bezeichnete sich der ehemalige BMW Manager Wolfgang Reizle selbst mit Stolz als „Arbeitstier“<sup>7</sup>. Vor allem Männer beziehen zu Beginn des 21. Jahrhunderts ihre Identität im Wesentlichen aus ihrer Arbeit: „Ich stand vor der Alternative: Arbeit oder Ehe. Und ich habe bemerkt: Die Herausforderung der neuen Aufgaben bedeutet mir mehr als alles andere in der Welt“, so Jürgen Schrempp, Vorstandsvorsitzender von Daimler-Chrysler.<sup>8</sup>

Arbeit steht also heutzutage im Zentrum unseres gesellschaftlichen und individuellen Lebens und ist damit zum bestimmenden Wert der Gesellschaft geworden. Je knapper die Arbeit wird, umso mehr scheint sie „geehrt“ zu werden. Eine fatale Entwicklung in einer Zeit, in der Zukunftsforscher „Das Ende der Arbeit“ prognostizieren.

Was die Bewertung der geleisteten Arbeit angeht, so ist der Wert körperlicher Arbeit von der Antike bis heute – mit der Ausnahme von Sport-Profis – immer niedriger angesetzt worden. Dagegen haben Berufsgruppen wie Manager ein hohes Ansehen in der Öffentlichkeit und eine entsprechende Entlohnung. Es wird geschätzt, dass der Chef der Deutschen Bank ein jährliches Gehalt von circa 12 Mio. Euro (brutto) bezieht. Für die gleiche Summe muss ein deutscher Verfassungsrichter oder Minister etwa 50 Jahre arbeiten; ein Fachhochschulprofessor oder Ingenieur in mittlerer Position 150 Jahre; ein Referent im Staatsdienst, ein Oberstudienrat oder ein Facharbeiter 180 bis 200 Jahre. Ein Arbeiter oder Angestellter mit Durchschnittslohn mindestens 300 Jahre; ein Hilfsarbeiter rund 500 Jahre und eine Putzfrau oder eine Kassiererin müssten 800 Jahre arbeiten, um auf diese Summe zu kommen. Und wie viel ist Ihre Arbeit wert?

*Philippe Monnier ist Kommunikationstrainer und Coach in Berlin*

## **Literatur**

- Asholt W. / Fähnders W. (Hrsg.) (1991): *Arbeit und Müßiggang 1789–1912*. Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt
- Bierwisch Manfred (Hrsg.) (2003): *Die Rolle der Arbeit in verschiedenen Epochen und Kulturen*. Akademie Verlag, Berlin
- Gorz André (2000): *Arbeit zwischen Misere und Utopie*. Suhrkamp Verlag, Frankfurt/Main
- Jaritz Gerhard / Sonnleitner Käthe (Hrsg.) (1995): *Wert und Bewertung von Arbeit im Mittelalter und in der frühen Neuzeit*, Graz
- Jürgen Kocka (2001): Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte (B 21/2001)*
- Kruse Jan (2002): *Geschichte der Arbeit und Arbeit als Geschichte*. Lit Verlag Münster
- Lafargue Paul (1883; 1991): *Das Recht auf Faulheit*, Berlin
- Martin Luther (1941): *Kritische Weimarer Ausgabe*, Band 29
- Rifkin Jeremy (2004): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*. Campus Verlag, Frankfurt/Main
- Schütte Ilse (1981): *Technikgeschichte als Geschichte der Arbeit*, Bad Salzdetfurth

7 *Der Spiegel*, Nr. 12 /1999

8 *Südwestpresse Ulm*, 24.4. 1999

## **Ethnizität, Männlichkeit und die Bedeutung von Arbeit**

### **Probleme und Ressourcen in Identitäts- und Arbeitsfindungsprozessen von männlichen türkischen Migrant\*innen in Wien**

#### **Der Status quo: Zwischen Stille und Getöse**

Die deutschsprachige Diskussion rund um Migration und Männlichkeit folgt einem bekannten Muster. Selten gerät das Thema auf die Agenda von Forschung, Politik oder Medien – und wenn doch, dann zumeist in einer aufgeregten, skandalisierenden Weise. Wie so viele „Problemdiskurse“, vollzieht sich auch dieser entweder in aller Stille oder mit Getöse – besonders, wenn es um türkische Migrant\*innen geht.

Anstelle einer offenen Auseinandersetzung mit dem Thema scheinen diese Diskurse eher von dem latenten Interesse motiviert, eine „moderne“ Wir-Gruppe zu konstruieren, die sich in der Gruppe der patriarchalen, unreflektierten Türken und ihren Kindern spiegeln kann. Ähnliches findet man auch in der Sozialwissenschaft. Es gibt beinahe keine Forschung, die sich ausführlich und kritisch mit dem Thema „Migration und Männlichkeit“ befasst.

#### **Probleme der Zweitgenerationsforschung**

Die Migrationssoziologie befasst sich seit den 1970er Jahren vermehrt mit Kindern mit Migrationshintergrund. Die klassischen Theorien über die Situation von jungen Migrant\*innen und Migrant\*innen richten sich dabei stark auf Fragen der Identitätsentwicklung der Jugendlichen und argumentieren zumeist sozialpsychologisch. Migrant\*innenjugendlichen wurde in dieser Forschung ein hohes Risiko für Persönlichkeitsprobleme attestiert. Den Kontext, in dem die Jugendlichen aufwachsen, sahen die Migrationsforscher nicht nur von ökonomischem Mangel und struktureller Ausgrenzung geprägt, sondern auch von sich widersprechenden kulturellen Normen und Werten aufgrund der ausländischen Herkunft der Eltern. Vom „Aufwachsen zwischen zwei Stühlen“ und dem „Heimatlosen Seelenleben“<sup>1</sup> war die Rede.

Die frühen Forschungen blieben nicht frei von Kritik. Diese richtete sich v.a. gegen die zu einfachen Auffassungen von „Kultur“ und „Identität“. So wurde kritisiert, dass die gängigen Ansätze auf der Annahme basierten, man könne ohne Zweifel definieren, was genau eine Aufnahme- und eine Herkunftskultur ausmache.

Neuere Forschungen versuchen, dem klassischen Defizitdiskurs durch explizit akteurszentrierte Zugänge zu entgehen. Sie richten ihren Fokus eher auf die Analyse der Strategien der Migrant\*innen im Umgang mit ihrer spezifischen Lebenssituation als auf die Suche nach möglichen Gefahren für ihr „Seelenleben“. Doch auch diese neueren Zugänge<sup>2</sup> sollten m.E. nicht kritiklos angewandt werden. Die Kritik der Defizitorientiertheit hat ihre Richtigkeit und kann zu neuen Einsichten führen.

1 Morten, A. (Hrsg.) (1988): *Vom heimatlosen Seelenleben*, Bonn.

2 Diese bündeln sich heute im Paradigma der „Transnationalen Räume“, z.B. Pries, L. (2001) (Hrsg.): *New Transnational Social Spaces*. London und New York

Doch tendieren die neueren Zugänge in ihrem Fokus auf den Akteur als kompetent handelndem Experten der eigenen Lebenswelt dazu, problematische „soziale“ Aspekte der Situation von Migrantenjugendlichen aus dem Blick zu verlieren.

Im Folgenden versuche ich, diese Zugänge zu verbinden und beide Aspekte zu analysieren – sowohl die problematischen Strukturen der Lebenswelt junger Migranten als auch ihre Strategien und Ressourcen im Umgang damit. Der Text basiert auf meiner Diplomarbeit, in der ich mich sowohl theoretisch als auch empirisch mit der Situation von jungen Männern mit türkischem Migrationshintergrund auseinandersetze. Für den empirischen Teil führte ich Interviews mit sechs in Wien lebenden Jungen zwischen 17 und 24 Jahren. Sie wurden in Wien als Kinder türkischer Migranten geboren oder kamen als Kleinkinder nach Österreich, können also zur sog. Zweiten Generation gezählt werden. Die Fragen, die mich durch die Forschung leiteten, waren dabei sehr offen, etwa: Welche Selbstbilder haben die jungen Männer? Welche Formen von ethnischem und maskulinem Selbstverständnis finden sich? Welche Zukunftsperspektiven entwickeln diese Jugendlichen? Welche „Karrieren“ streben sie an?

### **Ethnizität und Männlichkeit**

Während es in der Geschlechterforschung einen wachsenden Korpus an Arbeiten über die Situation von Mädchen mit Migrationshintergrund gibt, stehen vergleichbare Forschungsprojekte über männliche Migrantenjugendliche noch aus.<sup>3</sup> Doch gerade wegen der oft uninformierten Diskussion über Probleme, die diese Jungen vermeintlich haben oder verursachen (schlechter Bildungserfolg, Chauvinismus, Jugendkriminalität, etc.), scheint es wichtig, reflektierte und tiefergehende Analysen der Situation dieser Jungen vorzunehmen.

In meinem Projekt baute ich auf die Annahmen der *Masculinity Studies*<sup>4</sup> auf und fragte, wie die Jungen ihre männliche Identität in einer männlich dominierten Lebenswelt konstruieren und so zu bestimmten Deutungsmustern kommen, was für sie sinnvolle und gangbare Wege im Umgang mit anderen Menschen (Freunde, Freundinnen, Familie) und Institutionen (Schule, Beruf) sind.

Ich gehe davon aus, dass sowohl Männlichkeitskonstruktionen als auch Ethnizität als soziale Fakte gesehen werden müssen. Diese Konstruktionen existieren jedoch nicht ohne bestimmte soziale Settings, die sie ermöglichen. Weder Männlichkeitskonstruktionen noch ethnische Selbstbeschreibungen sollten also als starre Systeme (im Sinne von psychischen Dispositionen, o.ä.) gesehen werden, sondern als prekäre Konstruktionen, die permanenter Stabilisierung bedürfen. Gewisse „normale“ Versionen von Männlichkeit und ethnischer Selbstbeschreibung können dabei anscheinend auf soziale Strukturen zurückgreifen, die eine Stabilisierung erleichtern. Wie in einigen Studien über „andere“ Männer deutlich

3 Eine Ausnahme im deutschsprachigen Raum ist Bohnsack, R. (2001): Der Habitus und die „Ehre des Mannes“. Geschlechtsspezifische Erfahrungsräume bei Jugendlichen türkischer Herkunft. In: P. Döge, M. Mäuser (Hrsg.): *Männlichkeit und soziale Ordnung*. Opladen, S. 49-72

4 Und hier vor allem auf die Annahmen von Connell, R.(1999): *Der gemachte Mann – Konstruktion und Krise von Männlichkeit*. Opladen, sowie Bourdieu, P. (1997): Die männliche Herrschaft. In: I. Dölling/ B. Kraus (Hrsg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*, Frankfurt/Main, S. 153-217

wurde, kann die Abwesenheit solcher legitimierender Strukturen hingegen zu schmerzlichen Erfahrungen für den Einzelnen führen.

Der Verweis auf diese „sozial vorstrukturierte Konstruiertheit“ erscheint mir wichtig. Die Perspektive gibt uns einerseits die Möglichkeit zu fragen, was passiert, wenn sich „Kontextbedingungen“ ändern? Andererseits gesteht so eine Perspektive den handelnden Akteuren einen Spielraum im Umgang mit solchen Sinnangeboten zu – wenn auch klar ist, dass dieser nicht völlig unbegrenzt ist.

Die Fragestellung, die mich durch das Forschungsprojekt leitete, kann schematisch skizziert werden:



Ich fragte nach den Selbstbildern der Jungen und ihren Strategien im Umgang mit ihrer Lebenswelt. Ich konzentrierte mich dabei auf die darin eingelassenen Männlichkeitskonstruktionen und Thematisierungen von Ethnizität, beachtete darüber hinaus die Rolle des sozialen Kontextes der Jungen anhand ihrer bisherigen Schulbiographie und ihrer beruflichen Zukunftsperspektiven. Dabei bin ich nicht davon ausgegangen, dass einer dieser Aspekte als „erklärende Variable“ dienen soll – die nur wirkt, aber selbst nicht dem Einfluss der anderen ausgesetzt ist.

### **Ähnlichkeiten und Differenzen – drei „Fälle“**

Zur Veranschaulichung meiner Analyse stelle ich im Folgenden die Geschichten von drei jungen Männern vor – Mesut, Hakan und Bülent.<sup>5</sup> Diese Jungen können in mehrerer Hinsicht als „Kontrastrfälle“ gesehen werden. Zum einen unterscheiden sie sich hinsichtlich ihrer beruflichen und Bildungssituation, zum anderen in Bezug auf Handlungsstrategien und Deutungsmuster. Trotz aller Unterschiede können aber auch Gemeinsamkeiten aufgezeigt werden.

#### *Mesut – der strategische Essentialist*

Mesut, den ich den „strategischen Essentialisten“ genannt habe, entspricht auf den ersten Blick wohl dem Bild, das die meisten Österreicherinnen und Österreicher von „Türken“ haben. Mesut ist 17 Jahre alt und kam, zusammen mit seiner Mutter und einer zwei Jahre älteren Schwester, mit sechs Jahren nach Wien, wo sein Vater bereits einige Zeit lebte. So wie alle interviewten Jungen, kommt auch Mesut aus ökonomisch benachteiligten Verhältnissen. Sein Vater ist Hilfsarbeiter, seine Mutter Hausfrau.

Auf dem Papier hat Mesut eine für Migrantenjugendliche in Österreich typische Schulbiographie. Nach der Volksschule kam er in die Hauptschule und geht nun in eine Fachschule für Maurer und Zimmerer. Will man verstehen, was diese Schulbiographie für Mesut bedeutet, lohnt sich ein näherer Blick.

In der Volksschule hatte Mesut vor allem wegen seinen mangelnden Deutschkenntnissen Probleme. Freundschaften mit „anderen Türken“ (also anderen Jungen mit türkischem Migrationshintergrund) waren nicht nur emotional für ihn wichtig,

<sup>5</sup> Zum Zweck der Anonymisierung wurden die Namen der Jungen geändert.

sondern auch für die Bewältigung der schulischen Probleme. Die Entscheidung über den Besuch einer Hauptschule nach der Volksschule wurde ohne Mesut getroffen – seine Eltern suchten eine Schule in der Wohnumgebung für ihn aus. Mesut wusste damals gar nicht, dass es neben Hauptschulen auch andere, weiterführende Schultypen in Österreich gibt. Auch die Hauptschule bleibt für Mesut problematisch. Er sagt von sich heute, dass er „schlecht lernt“. Falls er jetzt eine Klasse wiederholen müsste, würde er die Schule abbrechen und gleich zum Arbeiten beginnen. Über seine berufliche Zukunft sagt Mesut:

*„Ich habe mir eigentlich noch keine Gedanken darüber gemacht, was ich einmal arbeiten werde. Da kann man ja alles machen, aber eher Maurer und Zimmerer, weil die Schule ist ja für Maurer und Zimmerer. Also da kenne ich mich ein bisschen aus. [...] Ich will Geld verdienen und so ... eigenes Haus kaufen, Auto kaufen und wenn ich dann alles habe, heiraten, Kinder kriegen und so.“<sup>6</sup>*

Wären es früher seine Eltern, die biographisch relevante Entscheidungen für Mesut trafen, so entwickelt er heute seine beruflichen Zukunftsvisionen entlang zweckrationaler Orientierungen. Er selbst, seine Wünsche, Ideen und Interessen tauchen darin nicht auf.

Mesut hat nur türkische Freunde. Freundschaften mit „Österreichern“ sind ihm zu locker. Sie sind nicht so eng wie türkische Freundschaften, wo man „füreinander fast alles“ tut. Mit Türkischsein verbindet Mesut besonders seine muslimische Religiosität. Diese Religiosität beschreibt er wie ein unentrinnbares Schicksal: Moslem ist man und man hat sich an die Regeln zu halten. Erst im weiteren Gespräch zeigt sich, dass er eigentlich nur betet, wenn er Zeit und Lust hat und darüber hinaus auch noch andere Veränderungen an den Regeln vornimmt. Ohne dass es ihm bewusst ist, integriert er seine Religiosität in seinen Alltag, in dem ihm auch ganz andere Dinge wichtig sind.

Auf meine Frage, was ihn zu einem Mann mache, kann er mir erst gar nichts sagen – er habe sich darüber „noch nie Gedanken gemacht“. Aber dann fällt ihm doch etwas ein: so wie „jedem Türken“, sei auch ihm die Ehre sehr wichtig. Um mir zu verdeutlichen, wie sich das in Handlungen ausdrückt, erklärt er mir, dass er z.B. seine zukünftige Frau verlassen würde, wenn sie ihn betrügen würde.

Wenn Mesut einmal heiratet (er ist derzeit Single), dann will er, dass er und seine Frau gleichberechtigt sind, nicht so wie in „typisch türkischen Familien“, wo er sieht, dass der Mann mehr zu sagen hat als die Frau.

#### *Hakan – der flexible Pragmatiker*

Hakan, der „flexible Pragmatiker“, ist 18 Jahre alt und als Kind türkischer Migranten in Wien geboren. Sein Vater ist Fabrikarbeiter, seine Mutter Raumpflegerin (oder „Putzfrau“, wie er es nennt). Hakan ging nach der Volksschule in eine Hauptschule mit Sportschwerpunkt. Nach dem Ende der Hauptschule (mit 15 Jahren) ging Hakan in eine Höhere Technische Lehranstalt – HTL (eine Schulform mit technischem

6 Um die Lesbarkeit der zitierten Transkriptpassagen aus den Interviews zu erhöhen, wurden diese vereinfacht dargestellt. Die drei Punkte „...“ stellen dabei signifikante Pausen im Redefluss dar, die drei Punkte in eckiger Klammer „[...]“ stellen Auslassungen aus dem Originaltranskript dar. Auch extratextuelle Prozesse wie „[lacht]“ stehen in eckigen Klammern. Kurze Zitate aus Interviews, die nicht als Absatz alleine stehen, werden „kursiv, zwischen Anführungszeichen“ geschrieben.



Unterrichtsschwerpunkt und abschließendem Abitur). Dort besucht er nun die letzte Klasse. Seine Zukunftspläne siedelt er aber nicht bei den technischen Berufe an; er will nach dem Abitur Publizistik studieren und beim Radio arbeiten.

Sehen wir uns auch Hakans Geschichte genauer an: Er erzählt, dass seine Eltern bewusst eine Volksschule für ihn wählten, in die wenige „Ausländer“ gingen. Diese Entscheidung begrüßt er, weil er findet, dass *„Türken immer unter sich bleiben“* wenn zu viele in einer Klasse sind. In so einer Situation würde man wenig lernen, was wiederum zu schulischen Problemen führt. Hakan findet, man sollte nicht nur türkische Freunde haben. Nicht alle interviewten Jungen sehen in ethnischen Freundschaftsnetzwerken also eine Ressource.

Hakan erzählt, dass es seinem Vater wichtig sei, dass er einmal einen „guten Beruf“ habe. Sein Vater übernimmt gleichsam die Rolle eines Coaches für Hakan. Er fördert Hakans Talente und überlegt sich mit ihm Strategien, wie Hakan diese am besten einsetzen kann, um schulischen Erfolg zu haben. So kam er wegen seiner sportlichen Begabung in die Sporthauptschule, doch dort stellte sich heraus, dass er in technischen Fächern gut ist, und so entschieden Vater und Sohn, dass Hakan in eine HTL gehen sollte. Hakan übernimmt zwar dieses Streben nach hohen Bildungsabschlüssen, doch bestimmt er selbst in welche Richtung es gehen soll: nicht zur Technik – sondern zum Publizistikstudium.

Derzeit arbeitet Hakan ehrenamtlich bei einem türkischen Internetradio mit Sitz in Wien. Dort wird 24 Stunden pro Tag gesendet – türkische Musik, aber auch Nachrichten oder Studiodiskussionen über Themen, die mit der Türkei in Verbindung stehen. Über den Sinn eines solchen Radios sagt Hakan:

*„Wir wollen, also meine persönliche Meinung, wir wollen zusammenhalten. Wir wollen sagen, nur weil ihr in Amerika seid, und wir in Österreich, sind wir nicht getrennt.“*

Die Legitimation für das türkische Internetradio sieht Hakan in dessen Funktion, einer Entfremdung zwischen „Türken“ auf der ganzen Welt entgegenzuwirken. Das Zusammenhalten von Türken – das Hakan im schulischen Kontext zuvor kritisiert hat – wird hier positiv bewertet. Er konstruiert dabei eine weltumspannende türkische *Community*, zu der er sich zugehörig fühlt.

Auf die Frage, was er mit seiner Männlichkeit verbinde, antwortet Hakan:

*„Der Herrscher in der Wohnung zu sein. Also sagen wir so, ich kann meine Familie schützen, also ein Mann soll für seine Familie sorgen, Geld bringen, arbeiten. Ich weiß nicht ... für die Familie sorgen, wie mein Vater.“*

Männlichkeit wird hier verknüpft mit der hegemonialen Position in der Familie. Diese Position erlangt der Mann über seine Funktion als Familienernährer, die ihn befähigt, für die Familie zu sorgen und sie nach außen zu schützen. Doch sagt Hakan später, dass er es schlecht finde, wenn eine Beziehung *„wie eine Sklaverei“* sei, in der eine Person mehr zu sagen habe als die andere. Und schlussendlich meint Hakan, dass er es in seiner Ehe am liebsten hätte, wenn seine zukünftige Frau ihn *„immer um Erlaubnis fragt“* bevor sie eigenständig agiert – und er würde dann *„immer ja“* sagen.

#### *Bülent – der einsame Kritiker*

Der heute 24-jährige Bülent hat seine Volksschulzeit in der Türkei verbracht. Dort war er ein besonders guter Schüler und hatte Spaß an der Schule. Als er mit zehn Jahren nach Wien kam, wurde auch er in die Hauptschule geschickt. Wie Mesut



halfen ihm „andere Türken“ bei der Bewältigung von Problemen in der Hauptschule. Doch bekam Bülent in Österreich durchwegs schlechte Noten und lernte, so wie seine Mitschüler, schon über gerade noch bestandene Tests zufrieden zu sein. Am Ende der Hauptschule hatte er dann auch keinerlei Interesse an einem spezifischen Job, begann eine Lehre als Tischler, brach diese aber bald ab und fand ein Jahr lang keine andere Stelle, war arbeitslos und resignativ. Danach begann er mit einer Maurerlehre – nicht weil es ihn interessierte, sondern weil man eben irgend etwas arbeiten muss. In dieser Zeit hatte Bülent, so wie Hakan, nur türkische Freunde und verbrachte sehr viel Zeit mit ihnen.

Doch seine Lebenssituation änderte sich drastisch, als er Bekanntschaft mit einem Jugendprojekt machte. In einem Park wurden er und seine Freunde aufgefordert, ihr Leben und alles, was ihnen wichtig sei, mit einer Handkamera zu filmen. Bülent – nunmehr fertiger Maurer – findet Gefallen am Filmen. Er macht nach dem Jugendprojekt noch einen Film und beschließt, auch weiterhin mit Film arbeiten zu wollen. Mit der Zeit tauchen in seinen Filmen vermehrt kritische Elemente auf. So thematisiert er beispielweise in einem Film die Abwesenheit von Frauen in türkischen Kaffees. Bülent kündigt seinen Job als Mauer und beginnt einen „echten Kampf“ mit dem Wiener Arbeitsamt, damit es ihm eine Multimedia-Ausbildung bezahlt – er schafft es. Bülent, 20-jährig, zieht aus seinem Elternhaus aus und beschreibt einen Prozess der allgemeinen Distanzierung:

*„Ich habe dadurch vieles neu gesehen und kennengelernt. Vieles hat sich geändert, vieles. Also, ich bin nicht mehr Türke ... und ich bin auch nicht mehr Maurer. Ich wohne nicht mehr bei meinen Eltern. Ich würde sagen, ich bin auch nicht mehr religiös.“*

Für Bülent war das Filmen der Auslöser, sich von seinen gewohnten Netzwerken zu distanzieren. So wie beim Filmen begann er, seine Umwelt als Beobachter wahrzunehmen und zu versuchen, zu verstehen.

Was er sah, war eine, wie er heute sagt, „türkische Gesellschaft“ in Österreich, in der niemand selbständig denkt oder handelt. „Türken“, wie Bülent sie wahrnimmt, „leben für die Gesellschaft“, für das Bild, das andere von ihnen haben, und nicht für sich und ihre eigenen Interessen. Bülent, der heute nach seinem eigenen Ermessen viele Leute kennt, aber keine sehr nahen Freunde hat, sieht seine „türkischen Freundschaften“ von früher nun nicht mehr als hilfreich, sondern als beengend:

*„Ich habe jetzt viel Kritik. Jetzt könnte ich viel Kritik üben. Aber früher war ich auch so, wie sie es sind. Und jedes mal habe ich gesehen und gelernt und irgendwie halt durch Bücher. Und dann denkt man und überlegt man, was richtig ist. Solche Gedanken habe ich nie ... denken können, als ich unter denen war.“*

Kritik, Denken und Lesen stellt Bülent dem gegenüber, was er als typisch türkisch wahrnimmt. Er entwirft einen radikalen Individualismus, den er auch auf seine Religiosität anwendet – er bezeichnet sich heute nicht mehr als Moslem, sondern will aus allen Religionen das für ihn Richtige herausholen. Also eine Form von Patchwork-Religion, die wir aus „westlichen Zivilisationen“ ganz gut kennen.

Auch im Reden über die Geschlechter äußert sich Bülent überaus kritisch. Er prangert „das türkische Normen- und Wertesystem“ an, implizit auf die Unterdrückung der Frau ausgerichtet zu sein. Der Unterdrückung der Frau in der „türkischen Gesellschaft“ (die er durch das Konzept männlicher Ehre gestützt sieht) stellt er das Bild von andersartigen, aber gleichwertigen „Gattungen“ Mann und Frau ent-

gegen. Frauen funktionierten anders als Männer – doch seien sie nicht weniger wert als diese. In seiner zukünftigen Partnerschaft ist ihm vor allem wichtig, dass beide Beteiligten frei sind.

### Resümee

Sieht man sich den Umgang der Jungen mit dem österreichischen Schulsystem an, so lassen sich zwei unterschiedliche Strategien beschreiben. Bülent und Mesut sehen in türkischen Mitschülern eine notwendige Ressource, um den schulischen Anforderungen zu genügen. In ihrer Schulzeit haben sie überdies „gelernt“, sich in schulischen Belangen nicht allzu viel zuzutrauen. Am Beispiel Hakans zeigt sich, dass für eine schulische Aufwärtsmobilität von Migrantenjugendlichen einige strategische „Investments“ nötig sein können. Dazu gehört in diesem Fall die bewusste Wahl einer Schule außerhalb des eigenen Wohnortes, um in Klassen mit niedrigem Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund zu gelangen. Das väterliche „Coaching“ scheint für die schulische Biographie entscheidend. Hier lernte Hakan sowohl eigene Interessen und Fähigkeiten als „Talente“ zu formulieren als auch die Relevanz von Bildungsabschlüssen zu erkennen. Die schulische Laufbahn erschien ihm dann als „ernstes Spiel“<sup>7</sup>, in dem es auf die optimale Verbindung der beiden Aspekte ankommt.

Für die interviewten Jungen muss die Rolle von „türkischen Freunden“ – also innerethnische Netzwerke mit Gleichaltrigen – in Anbetracht der Ergebnisse als zwiespältig gesehen werden. Sie können sowohl als Ressource als auch als Problem in Erscheinung treten. Mesut und Bülent können sie im Zusammenhang mit schulischen Schwierigkeiten als Ressource zu deren Bewältigung aktivieren. Die spezifische Nähe in „türkischen Freundschaften“ erinnert dabei an ethnographische Darstellungen von Männerfreundschaften in der Türkei.<sup>8</sup> So verbinden diese Freundschaften anscheinend türkische kulturelle Muster mit der Lebensrealität in Österreich, wo diese engen Freundschaften als Ressource gebraucht werden.

Auf die problematischen Aspekte solcher Freundschaften verweisen Hakans und Bülents Geschichten. Bülent, der erst sehr eng in solche Freundeskreise eingebunden war, beschreibt die soziale Kontrolle, die dort herrschen kann, und verweist darauf, wie schwer es sein kann, innerhalb dieser Netzwerke zu alternativen Lebensentwürfen zu gelangen. Wenn Hakan erzählt, dass er es wichtig findet, auch österreichische Freundschaften zu haben, und dass man innerhalb von türkischen Cliques „nicht weiterkommt“, verweist das womöglich darauf, dass in engen türkischen Freundschaften spezifische Formen des Wissens (und der Kulturtechniken) nicht vorhanden sind, die für ein erfolgreiches Bestehen im Schulsystem nötig sind – hier sollte man nicht nur an das Erlernen der deutschen Sprache denken, sondern auch an andere Fähigkeiten, wie spezifische *Soft Skills*. Folgt man dieser Argumentation, so ist zu erkennen, dass mit steigender Ausgrenzung von Migrantinnen und Migranten sowohl der Faktor „Ressource“ steigt als auch der Faktor „Problem“.

Vergleicht man die beruflichen Zukunftsentwürfe der Jungen, so lassen sich zwei Orientierungshorizonte erkennen, die auf unterschiedlichen Konzepten von Arbeit

<sup>7</sup> Vgl. Bourdieu (1997) a.a.O., S. 189

<sup>8</sup> Vgl. Schiffauer, W. (1983): *Die Gewalt der Ehre. Erklärungen zu einem türkisch-deutschen Gewaltkonflikt*, Frankfurt/Main, S. 80

basieren. Auf der einen Seite findet sich ein Konzept, das seinen Wert im dadurch erwirtschafteten Kapital sieht. Zu arbeiten heißt dort „nicht Nichts“ zu sein und Geld zu haben, um ein eigenes Haus oder Auto kaufen (Mesut) zu können. Die Berufswahl orientiert sich nicht an eigenen Vorlieben oder Interessen. Die durch die Arbeit erwirtschafteten Dinge übernehmen dabei eher die Funktion von Statussymbolen.

Auf der anderen Seite finden wir Berufspläne, die sich an den individuellen Interessen orientieren und als Motor für die persönliche Entwicklung und Entfaltung dienen. Während sich Mesut am ersten Konzept („Arbeit-als-Broterwerb“) orientiert, können Hakan und Bülent dem zweiten („Arbeit-zur-Selbstentfaltung“) zugerechnet werden.

Wie sich gezeigt hat, gibt es Wechselwirkungen zwischen dem Arbeitsbegriff, den ein Junge für sich als gültig setzt, und anderen Aspekten seiner Lebenswelt. So muss für ein Arbeitsbild, das die Selbstentfaltung zum Ziel hat, ein Selbst als relevante Größe für Handlungsorientierungen formuliert werden – im Falle Bülents ist klar zu erkennen, wie die Spezifik des Filmmachens so eine Formulierung des Selbst vorantreibt. Das „Broterwerbsmodell“ von Arbeit hingegen geht einher mit einer Orientierung an externen Bedürfnissen und Anforderungen.

Sehen wir uns die Männlichkeitskonstruktionen der Jungen an, so lassen sich hier Entsprechungen finden. Allen Jungen ist das Konzept der männlichen Ehre gegenwärtig und es spielt eine wichtige Rolle in ihrem Selbstbild als Männer. Während dieser Topos in der familiären Sozialisation und der sozialen Umwelt (z.B. unter Freunden) aller Interviewten präsent ist, nehmen die Jungen in der Formulierung eigener Männlichkeitsbilder in unterschiedlichen Formen Bezug darauf. Als „Orientierungsmetapher“ bietet das Konzept der Ehre den Jungen ein spezifisches Männlichkeitsbild, in dem vor allem die Art der sozialen Beziehungen zwischen dem Mann und seiner sozialen Umwelt eingeschrieben sind. In Bezug auf die eigene Familie weist es dem Mann eine spezifische Position und die sich daraus ergebenden Aufgaben und Funktionen zu. Die zentrale Funktion des „Sich sorgen“ unterstellt einerseits die Verantwortung des Mannes für das ökonomische Wohlergehen der Familie und verknüpft dadurch implizit Männlichkeit mit Arbeitstüchtigkeit, andererseits beinhaltet es die Sorge um die Handlungen der anderen Familienmitglieder. Hier ist es wiederum besonders die Frau, deren Handlungen kontrolliert werden müssen. Der Fokus liegt dabei auf illegitimen sexuellen Kontakten mit „anderen Männern“. Zu erkennen war das in Mesuts Darstellung über die Sanktion der Trennung von der Ehefrau im Falle ihrer Untreue. Wichtig ist hier die Begründung für die Sanktion – oder besser: die Abwesenheit einer in der Gefühlswelt anzuesiedelnden Begründung. Die Sanktion (die Trennung von der Ehefrau) erfolgt aufgrund der Verletzung des Reglements (und dem drohenden Gesichtsverlust des Mannes), nicht aufgrund eines „gebrochenen Herzens“ oder ähnlichem. Es zeigt sich, dass in diesem Beziehungskonzept nicht das Selbst der involvierten Personen (weder das eigene Selbst noch das der Partnerin) zentral steht, sondern das Reglement, der Blick von außen, die Erwartungen der Umwelt.

Dass die Orientierung am Konzept der Ehre eine „habituelle Sicherheit“<sup>9</sup> erzeugt, lässt sich an Mesuts Beispiel erkennen. Habituelle Unsicherheit war am

9 Mit Meuser verstehe ich darunter selbstverständliche und unhinterfragte Männlichkeits-

ehesten bei Hakan zu sehen. So steht er förmlich „zwischen“ zwei Beziehungskonzepten. Auf der einen Seite das Beziehungsmodell, in dem das Reglement an oberster Stelle steht, das seine hegemoniale Position als Herrscher sichert; auf der anderen Seite ein Beziehungskonzept, das „keine Sklaverei“, sondern eine Partnerschaft zwischen Gleichen sein soll. Das auf Fremdorientierung basierende Beziehungskonzept und die „dazu gehörende Männlichkeit“ machen für Hakan nicht ungebrochen Sinn, und so verstrickt er sich teilweise in Widersprüchen, die seine Situation „dazwischen“ widerspiegeln.

Bülent hingegen identifiziert das Konzept der Ehre als die Verdichtung eines Vergemeinschaftungscodes, von dem er sich kritisch distanziert. Der Fremdorientierung stellt er die Selbstorientierung des „freien Individuums“ gegenüber. Hier ist der Mann zwar andersartig, aber der Frau gleichwertig. Die Verortung von Geschlecht in Wesensmerkmalen ist hier also präsent, auch wenn sie für Hakan nicht als Begründung für hegemoniale Ansprüche dient.

Die Positionierung zwischen Selbst- und Fremdorientierung stellte sich in meinen Untersuchungen als zentral heraus. So kann man sagen, dass für die Handlungen der Jungen die Frage, ob sie sich dabei nach Erwartungen von anderen richten oder ob sie ein individuelles Selbst als Handlungsmotiv setzen, überaus entscheidend ist. Während diese Fragen für Jugendliche im Prozess des Erwachsenwerdens an sich „normal“ ist, hat sie für die Jungen dieser Untersuchung eine nichtnormale Bedeutung, denn sowohl die Eltern als auch ein Großteil „anderer Türken“ lassen sich überaus stark dem Muster der Fremdorientierung zuordnen.

Ohne dies hier genauer ausführen zu können, sollen zwei mögliche Erklärungen angedeutet werden: Einerseits zeigen ethnographische Studien der türkischen Kultur, dass dort nicht das Individuum im Mittelpunkt steht, sondern die Gemeinschaft. Andererseits spielen wohl auch soziale und ökonomische Bedingungen in Österreich eine Rolle. Während in der österreichischen individualisierten Gesellschaft die Orientierung am Selbst zentral steht, ist dies in der sozialen Herkunft der Jungen nicht der Fall. Dieser Umstand macht die Frage nach Fremd- vs. Selbstorientierung zu einem Thema im Leben der jungen Männer. Während Mesut sich an fremdorientierten Konstruktionen von Männlichkeit orientiert und Bülent sich dem entgegengesetzten Schema zuordnen lässt, kann Hakan als Beispiel für den flexiblen Umgang und den Versuch der Integration der beiden Orientierungsschemata gesehen werden.

Abschließend kann konstatiert werden, dass den Jungen mit türkischem Migrationshintergrund essentialistische, fremdorientierte Formen von Ethnizität und Männlichkeit zur Verfügung stehen. Diese Formen schaffen eine Sicherheit, von der wir annehmen können, dass sie *eine* mögliche Ressource in Situationen der „Optionsarmut“ (aufgrund von Ausgrenzung, prekärer sozialer Lage, etc.) darstellt. Wie sich gezeigt hat, bedeutet Entwicklung von Selbstorientierung hingegen immer eine Lockerung von sozialen Beziehungen.

Individualisierte Gesellschaften bieten viele Möglichkeiten, im Gegenzug wird verlangt, dass die Person als flexible „Ich-AG“ handelt. An die Stelle von „Freunden,

konstruktionen, die aus dem Einklang von persönlichen Dispositionen und der umgebenden sozialen Ordnung erwachsen, vgl. Meuser, M. (1998): *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*, Opladen, S. 120

für die man fast sterben würde“, treten Bekanntschaften, Kollegen, „Beziehungen“ (also die Netzwerke, derer man sich bedient, um an bestimmte Positionen zu gelangen) und Zertifikate. Damit die Jungen nicht möglichst schnell arbeiten gehen, um „Jemand zu sein“, und ein fremdorientiertes Männlichkeitskonzept übernehmen, müssen wohl andere, reale Chancen für diese Jungen vorhanden sein. Doch dafür sind institutionelle Rahmenbedingungen nötig, die es in Österreich derzeit kaum gibt.<sup>10</sup>

*Paul Scheibelhofer ist Soziologe und Doktorand zum Thema „Männlichkeit und Ethnizität“ am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien, Österreich.*

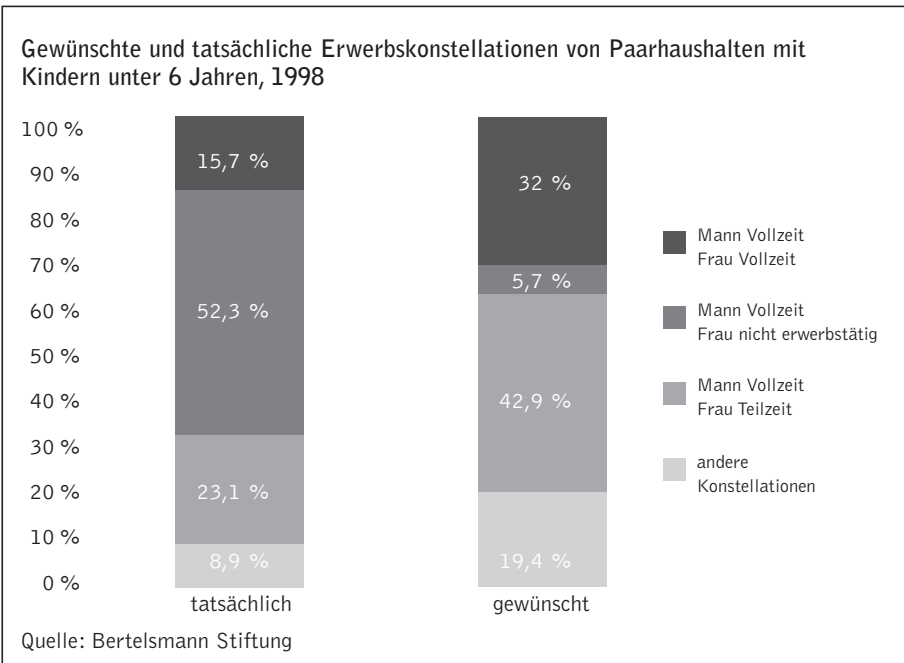
<sup>10</sup> Vgl. Herzog-Punzenberger, B. (2003): Ethnic Segmentation in School and Labor Market – 40 Year Legacy of Austrian Guestworker Policy. In: *International Migration Review*, Vol. 37, Nr. 4. S. 1120-1144

## Geschlechterdemokratie in der Erwerbs- und Familienarbeit – Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist noch immer fast ausschließlich ein Frauenthema. Für Männer stellt sich die Vereinbarkeitsfrage kaum. Allerdings würde eine Reihe von Männern und Frauen gerne anders leben – und ein kleiner Teil realisiert diese Vorstellungen bereits heute. In diesem Beitrag fragen wir nach dem Zusammenhang von Erwerbs- und Familienarbeit unter geschlechterdemokratischen Gesichtspunkten und damit nach der Vereinbarkeit beider Lebensbereiche als einem Thema für Frauen *und* Männer. Dazu greifen wir auf Ergebnisse aus unserem Forschungsprojekt „Geschlechterdemokratie in der Erwerbs- und Familienarbeit“ zurück, welches im Jahr 2002 an der Freien Universität Berlin unter der Leitung von Peter Grottian und Peter Döge durchgeführt wurde. Im Rahmen dieses Projektes haben wir in einer qualitativen Studie 25 Paare untersucht, die sich Erwerbs- und Familienarbeit teilen.<sup>1</sup>

### Ausgangssituation – Arbeitsteilung der Geschlechter in Paarbeziehungen

Betrachten wir zunächst Wunsch und Wirklichkeit der Erwerbsbeteiligung von Eltern mit kleinen Kindern in Deutschland. Daraus lassen sich Rückschlüsse auf die familiäre Arbeitsteilung ziehen.



<sup>1</sup> Die Ergebnisse des Projekts sind bereits veröffentlicht. Zu großen Teilen beruht der Beitrag auf Rüling/Kassner/Grottian 2004; Kassner/Rüling 2005.

Deutlich zeigt sich in dieser Gegenüberstellung eine Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Das meistgewünschte Muster familialer Arbeitsteilung ist die Kombination: Mann Vollzeit / Frau Teilzeit; gefolgt vom Wunsch nach einer beidseitigen Vollzeiterwerbstätigkeit. Eine dieser beiden Kombinationen wünschen sich drei Viertel aller Befragten. Immerhin knapp 20 Prozent wünschen sich zudem so genannte andere Konstellationen, worunter u.a. der Wunsch nach Teilzeit auch für Männer fällt. Faktisch ist aber in über 50 Prozent der Fälle eine Arbeitsteilung vorhanden, in der die Männer in Vollzeit arbeiten und die Frauen nicht erwerbstätig sind.

Potentiale für andere Arbeitsteilungsmuster sind also nach den Vorstellungen der Eltern durchaus vorhanden. Wie sehen diese aus, wenn wir insbesondere die Situation der Männer etwas genauer betrachten? Zunächst muss betont werden, dass sich in punkto Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeiten bei den Frauen in den letzten Jahrzehnten sehr viel mehr verändert hat als bei den Männern. Bei diesen ist die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit noch immer groß. Bereits Mitte der 80er Jahre hat Ulrich Beck die Emanzipationswirklichkeit der Männer als „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ charakterisiert.<sup>2</sup> Wir verstehen diesen Ausspruch keineswegs als individuelle Schuldzuweisung an die Männer. Unseres Erachtens beschreibt er allerdings die Vielschichtigkeit gesellschaftlicher Veränderungsprozesse in treffender Weise.

Einerseits ist auf unterschiedlichen Ebenen ein Einstellungswandel bei Männern feststellbar. Laut einer aktuellen Studie zur Rolle des Vaters in der Familie sehen sich heutzutage 70 Prozent der Väter nicht mehr (allein) in der klassischen Rolle des „Ernährers“, sondern vornehmlich als „Erzieher“ ihrer Kinder.<sup>3</sup> Mit einem so veränderten Konzept von Vaterschaft ist jedoch nicht eine grundsätzlich andere Arbeitsteilung gemeint, sondern primär eine intensivere Beziehung zum Kind. Auch ein „Erzieher“ kann nach dieser Vorstellung weiterhin in herkömmlicher Weise in Vollzeit erwerbstätig sein, während seine Frau im Kern für Familie und Kinder verantwortlich ist. Gleichwohl kann dies bedeuten, dass solche „aktiven Väter“ anders mit ihren Kindern umgehen, als sie dies bei ihren eigenen Vätern erlebt haben, und auch insgesamt mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Selbstbilder und Ansprüche an Vaterschaft sind im Wandel begriffen. Das zeigen auch die Ergebnisse der repräsentativen Männerstudie der Kirchen Ende der 90er Jahre.<sup>4</sup> 40 Prozent der Befragten sagten, es sei für einen Mann eine Bereicherung, in Erziehungsurlaub (mittlerweile: Elternzeit) zu gehen. Insgesamt sind nach den Ergebnissen der Männerstudie immerhin ca. 20 Prozent der Befragten als „neue Männer“ zu bezeichnen, die die Emanzipation der Frauen befürworten und gerne auch aktive Väter sein wollen. Auch hier gilt allerdings, dass nach Einstellungen, Wünschen und Handlungsentwürfen gefragt wurde, nicht aber nach dem praktischen Tun.

Betrachtet man nun andererseits die tatsächlichen Änderungen der Alltagspraxis, so zeigt sich im großen und ganzen weiterhin eine „Verhaltensstarre“. Dies gilt insbesondere dann, wenn wir die Arbeitszeiten und überhaupt die Zeitverwendung

2 Beck 1986, S. 169.

3 Fthenakis/Minsel 2002.

4 Zulehner/Volz 1998.

von Männern und Frauen zur Richtschnur nehmen. Der aktuellen Zeitbudgetstudie des Statistischen Bundesamtes „Wo bleibt die Zeit?“ lässt sich beispielsweise entnehmen, dass Frauen in Paarbeziehungen mit Kindern zwei bis dreimal soviel Zeit für familiäre Alltagsarbeit (Haushaltstätigkeiten und Kinderbetreuung) verwenden wie Männer.<sup>5</sup> Sind Frauen zugleich erwerbstätig, ist es immerhin noch doppelt soviel Zeit. Allerdings verwenden Männer für Kinderbetreuung und Haushalt mittlerweile mehr Zeit als früher, auch wenn sich die Zunahme auf geringem Niveau bewegt.<sup>6</sup>

Weiterhin nehmen nach wie vor nur wenige Väter ihren Anspruch auf Elternzeit wahr: Obwohl 40 Prozent der Männer Elternzeit als Bereicherung sehen, liegt der faktische Anteil der Männer an den Personen in Elternzeit aktuell bei knapp 5 Prozent.<sup>7</sup> Dies ist zwar ein Anstieg auf das Doppelte im Vergleich zu früheren Jahren, doch insgesamt betrachtet noch immer eine sehr kleine Minderheit. Und auch die Teilzeitquote von Vätern deutet mit 3 Prozent eher auf Stagnation denn auf Wandel hin.<sup>8</sup> Zudem verbergen sich hinter männlicher Teilzeit nicht notwendigerweise familiäre Verpflichtungen, sondern zu guten Teilen Altersteilzeit, ein schwieriger Berufseinstieg oder Weiterbildungsphasen.

Wenn wir diese Ebene der repräsentativen Zahlen verlassen und uns qualitativen Studien zur Arbeitsteilung in Paarbeziehungen, die eine egalitäre Aufteilung von Beruf und Familie anstreben, zuwenden, so zeigt sich ein differenzierteres Bild.<sup>9</sup> Hier finden wir das kleine Segment der Väter, die mit Verhaltensänderungen ernst machen und in Elternzeit gehen oder in Teilzeit arbeiten. Gleichwohl lässt sich auch hier eine Differenz zwischen verbaler Aufgeschlossenheit und Verhaltensstarre ausmachen – nur eben in anderer Art und Weise und auf anderen Ebenen. Charakteristisch für diese kleine Gruppe von männlichen Pionieren ist, dass sie zumeist nur einen befristeten (Teil-)Ausstieg aus dem Beruf vornehmen und längerfristig wieder in Vollzeit-Erwerbstätigkeit zurückkehren (wollen). Bei der Kinderbetreuung übernehmen sie ernsthaft Verantwortung, sind aber nicht unglücklich, wenn für sie tendenziell eher die „angenehmen“ Tätigkeiten abfallen. Deutlicher wird das bei der Hausarbeit. Jenseits einer egalitären Rhetorik besteht nach bisherigen Studien in Teilen weiterhin eine geschlechtstypische Zuschreibung und Verteilung von Haushaltstätigkeiten. Auch verbleibt die Gesamtverantwortung für den Familienalltag nach wie vor im Zuständigkeitsbereich der Frauen.

Um diese verschiedenen Aspekte und Geschwindigkeiten der aktuellen Veränderungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Paarbeziehungen besser erfassen zu können, sollten unseres Erachtens folgende Ebenen differenziert werden:

1. **Wandel der Einstellungen:** Veränderte Selbstbilder und Ansprüche, gewandelte Erziehungskonzepte und insgesamt „verbale Aufgeschlossenheit“.
2. **Veränderung von Vaterschaft:** Veränderte Vaterschaftsbilder und auch praktische Verhaltensänderung – emotionale Hinwendung sowie zeitlich und qualitativ intensivere Vater-Kind-Beziehung.

5 Bundesmin. für Familien, Senioren, Frauen und Jugend/Statistisches Bundesamt 2003.

6 Pinl 2004.

7 Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2004a.

8 Statistisches Bundesamt 2003.

9 Vergleiche dazu beispielsweise Busch u.a. 1995; Notz 1995; Strümpel u.a. 1988.



3. **Relativierung der männlichen Ernährerrolle:** Veränderte Erwerbsarbeitsformen und -zeiten: Übernahme von Elternzeit und/oder Teilzeit-Erwerbstätigkeit – von befristeten Ausstiegen bis hin zu längerfristigen „biographischen Entwürfen“.
4. **Veränderungen der innerfamiliären Arbeitsteilung:** Verteilung der Tätigkeiten familiärer Alltagsarbeit: Kinderbetreuung und -erziehung, Hausarbeit, Gesamtverantwortung für die Familienorganisation.
5. **Aufbrechen geschlechtsspezifischer Konnotationen der Haus- und Familienarbeit:** Die Deutung und Zuschreibung von Tätigkeiten selbst als „männlich“ bzw. „weiblich“ – unabhängig von der tatsächlich vorherrschenden Arbeitsteilung.

Die Frage ist nun, aus welchen Gründen sich bei der familiären Arbeitsteilung das Verhältnis der Geschlechter nur so langsam verändert. Aus dem Vergleich mit europäischen Nachbarländern wird deutlich, dass Gelingen oder Misslingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (für Frauen und Männer) nicht allein auf die Einstellungen von Eltern zurückzuführen ist, sondern dass die Handlungsspielräume bedeutend sind, die sich aus wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen ergeben. Denn diese basieren auf spezifischen Vorstellungen über ein gelungenes Familienleben, die zu einem bestimmten Zeitpunkt in Gesetze gegossen wurden und noch heute wirkmächtig sind, obwohl sich die gesellschaftlichen Leitbilder von Familie teilweise gewandelt haben.<sup>10</sup> Abgesehen von klassischen Vorstellungen über Männlichkeit und Weiblichkeit und deren Beständigkeit als handlungsleitende Vorstellungen sind es im Wesentlichen folgende Punkte, die in Deutschland eine gleichberechtigte Arbeitsteilung derzeit erschweren:

#### 1. Einkommenssituation von Männern und Frauen

Die meisten Männer wie Frauen nennen die ungleichen Erwerbseinkommen zwischen den Geschlechtern als Hauptgrund für eine traditionelle Arbeitsteilung. Tatsächlich bestehen zwischen Frauen und Männern noch immer erhebliche Einkommensunterschiede.<sup>11</sup> Dies gilt insbesondere im direkten Vergleich von Mann und Frau in der Partnerschaft. Zusätzlich begünstigt die Regelung des Ehegattensplittings eine traditionelle Aufteilung, indem sie eine ungleiche Verteilung der Einkommen der Eheleute steuerlich besser stellt.

#### 2. Zu wenig Teilzeitmöglichkeiten

Trotz neuer Elternzeitregelung und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt es immer noch zu wenig Möglichkeiten, in Teilzeit erwerbstätig zu sein. Die vorhandenen Stellen sind zudem unzureichend sozialstaatlich abgesichert. Auch stehen der Ausweitung der Teilzeitarbeit häufig vermeintliche betriebliche Hindernisse im Weg. Insbesondere bei hochqualifizierten Tätigkeitsfeldern und bei Führungspositionen wird immer wieder argumentiert, hier lasse sich Teilzeit nicht verwirklichen.

#### 3. Mangelnde öffentliche Kinderbetreuung

Hinzu kommt – vor allem in Westdeutschland – eine unzureichende öffentliche Kinderbetreuung, die eine gleichzeitige Erwerbstätigkeit beider Elternteile (anstatt

<sup>10</sup> Pfau-Effinger 2000.

<sup>11</sup> Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2002.

des phasenweisen Ausstiegs eines Elternteils) kaum ermöglicht. Es fehlt an flächendeckenden, adäquaten und verlässlichen Angeboten mit ausreichend ausweiteten Öffnungszeiten für Kinder aller Altersstufen.

4. Berufliche Nachteile – insbesondere bei der derzeitigen Arbeitsmarktsituation Schließlich ist aus unserer Sicht die schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt zu nennen. Die Handlungsspielräume der Einzelnen, ihre Arbeitszeitwünsche umzusetzen, sind stark eingeschränkt. Ängste vor beruflichen Nachteilen – von geringeren Aufstiegschancen bis hin zur Arbeitslosigkeit – betreffen grundsätzlich beide Geschlechter, dürften aber vor allem Männer mit ihrem noch immer stark auf Berufsarbeit fixierten Lebensentwurf daran hindern, Alternativen anzudenken oder gar auszuprobieren.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die derzeitigen wohlfahrtsstaatlichen (aber auch kulturellen) Rahmenbedingungen in Deutschland überwiegend auf dem Leitbild des männlichen Ernährermodells aufbauen und durch finanzielle Anreize und Subventionen strukturell eine traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter fördern. Strukturelle Rahmen, Leitbilder und das Verhalten der Individuen greifen in diesem Fall ineinander. Wie „mit unsichtbarer Hand“ stellen sich so traditionelle Familienformen fast automatisch immer wieder von neuem her. Egalitäre Lebensentwürfe hingegen erhalten kaum Unterstützung; sie müssen vielmehr gegen die Strukturen durchgesetzt und gelebt werden.

### **Geschlechterdemokratie in der Erwerbs- und Familienarbeit**

Vor diesem Hintergrund hat uns bei unserer Untersuchung vor allem interessiert, wie diejenigen Eltern, die heute bereits egalitäre Vorstellungen realisieren, dies trotz der widrigen Umstände tun und unter welchen Voraussetzungen sie dies schaffen. In unserer Studie haben wir 25 junge Familien befragt, die sich Erwerbs- und Familienarbeit teilen, bei denen also beide Elternteile ihre Arbeitszeiten reduziert haben, um sich um die Kinder zu kümmern. Betont werden muss dabei, dass wir eine qualitative Untersuchung durchgeführt haben, es also nicht darum ging, statistische Daten zu sammeln, sondern möglichst detaillierte Informationen über das Leben unserer Interviewpartnerinnen und -partner zu erhalten. Mit den Familien haben wir leitfadengestützte Interviews geführt, und zwar jeweils drei Interviews – eines mit der Frau, eines mit dem Mann und eines mit beiden gemeinsam. Im Einzelinterview haben wir die Paare gefragt, wie ihre Arbeitszeiten aussehen und wie sie diese betrieblich umgesetzt haben. Weiterhin wollten wir wissen, wie ihr Familienalltag organisiert ist und wer welche Aufgaben übernimmt. Im Paarinterview haben wir über die mittelfristige Lebensplanung gesprochen und sie gefragt, was für Probleme und Unterstützungsbedarfe sie in familienpolitischer Hinsicht haben.

Die Paare waren zum Zeitpunkt der Befragung überwiegend in der Familien Gründungsphase und zwischen 25 und 40 Jahren alt. Trotz unserer Bemühungen, Paare mit unterschiedlichen beruflichen und sozialen Hintergründen zu finden, haben die Mehrzahl der Befragten einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss. Die Frauen sind in der Regel gleich oder sogar höher qualifiziert als ihre Partner und haben ein entsprechendes Einkommen. Dies ist u.E. eine wichtige Voraussetzung für die Realisierung gleichberechtigter Lebensentwürfe. Das fak-

tische Haushaltseinkommen variiert jedoch sehr stark mit der tatsächlichen Arbeitszeit und der beruflichen Position beider Elternteile. Überrascht hat uns, dass der größte Teil der Befragten in der Privatwirtschaft tätig ist. Dies nehmen wir als positives Zeichen, da nicht mehr nur Beschäftigte im öffentlichen Dienst die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeiten zu variieren.

Beim Blick auf die Arbeitszeiten der Befragten zeigt sich zudem, dass diese hoch individuell und flexibilisiert sind. In aller Regel ist die reduzierte Arbeitszeit selbst gewählt und es wurde erstaunlich wenig über betriebliche Widerstände bei der Reduzierung berichtet. Teilweise haben die Befragten sich jedoch von vornherein eine Teilzeitstelle gesucht oder aber eine vorhandene Stelle geteilt. Wir müssen jedoch davon ausgehen, dass wir in unserem Sample überwiegend „Erfolgsgeschichten“ haben, da sich Eltern, die Schwierigkeiten bei der Umsetzung reduzierter Arbeitszeitwünsche hatten, in der Regel nicht für eine solche Untersuchung zur Verfügung stellen. Die realisierten Arbeitszeiten selbst variieren sehr stark – sowohl in der Form als auch im Lebensverlauf: Von halbtägigen Arbeitszeiten über wochenweise Wechsel, von geteilter Elternzeit bis hin zu Schicht- und Telearbeitsmodellen sowie Selbständigkeit haben wir ganz unterschiedliche Modelle gefunden. Teilweise haben die Befragten über langjährige Erfahrungen mit immer wieder wechselnden Modellen berichtet, bei denen mal die Frau, mal der Mann zu Hause war oder die Arbeitszeit reduziert hatte. Insgesamt haben wir es hier mit hoch flexiblen und individuellen Alltagsarrangements zu tun, die von den Paaren je nach Bedarf (etwa einer Veränderung der Betreuungssituation) immer wieder neu angepasst werden (müssen).

Bei aller Individualität lassen sich jedoch auch Gemeinsamkeiten zwischen den Paaren feststellen, die wir zu fünf unterschiedlichen Arrangements von Arbeit und Leben verdichtet haben. Mit Arrangement von Arbeit und Leben bezeichnen wir das Ensemble aus unterschiedlichen Tätigkeiten in Familie, Beruf und darüber hinaus, aber auch die damit verbundenen Lebensentwürfe und Perspektiven.

Grundmuster	Arrangement von Arbeit und Leben
strukturell egalitär	ausbalanciertes Arrangement erwerbszentriertes Arrangement familienzentriertes Arrangement
strukturell spezialisiert	traditionelles Arrangement rollentauschorientiertes Arrangement

Die gefundenen Arrangements lassen sich in zwei Grundmuster unterteilen. *Strukturell egalitär* haben wir solche Arrangements genannt, bei denen beide Elternteile jeweils das gleiche Verhältnis von Arbeit und Leben wünschen und umgesetzt haben. Wir haben drei strukturell egalitäre Arrangements identifiziert: das ausbalancierte, das erwerbszentrierte und das familienzentrierte.

**Ausbalanciertes Arrangement:** Arbeit und Leben sind für beide Partner wichtig, haben für sich aber keinen dominanten Status, da das Mischungsverhältnis zentral

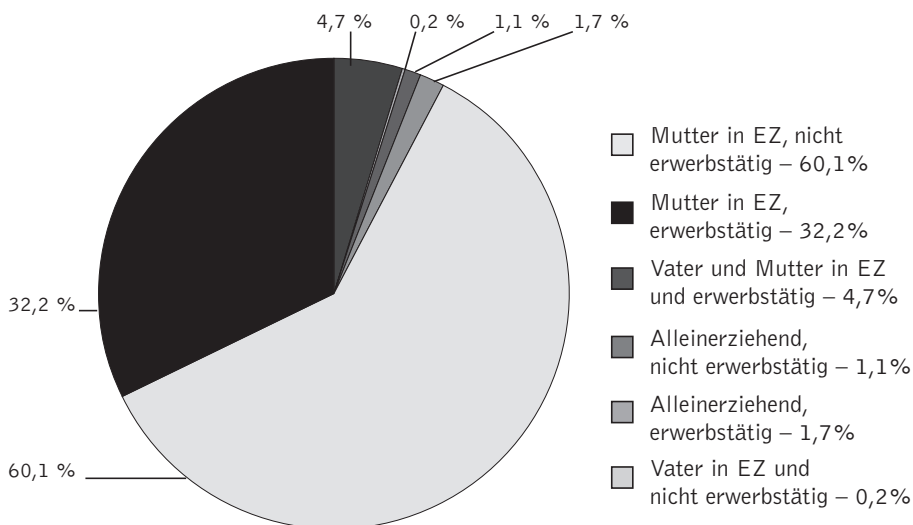
ist. Für einen gelungenen Lebensentwurf kommen zudem weitere eigene Lebensbereiche hinzu, wie beispielsweise ehrenamtliches Engagement. Beide wollen langfristig nur Teilzeit arbeiten (9 Paare).

**Erwerbszentriertes Arrangement:** Für beide Partner sind Beruf und Karriere zentral und müssen mit Familie in Übereinstimmung gebracht werden. Beide wollen langfristig Vollzeit arbeiten (6 Paare).

**Familienzentriertes Arrangement:** Das gemeinsame Familienleben steht im Mittelpunkt, der Beruf ist demgegenüber nachgeordnet. Beide Partner sind auch an einer reduzierten Arbeitszeit interessiert, die konkrete Ausgestaltung wird aber flexibel gehandhabt (4 Paare).

*Strukturell spezialisiert* sind demgegenüber solche Arrangements, bei denen jeweils eine Person die Verantwortung für einen Lebensbereich übernommen hat. Hier haben wir unterschieden zwischen dem traditionellen Arrangement, bei dem der Mann Familienernährer bleibt und die Frau die Verantwortung für Familie hat und in Teilzeit arbeitet, und dem rollentauschorientierten Arrangement, bei dem der Mann die Verantwortung für Familie übernommen hat und die Frau die Ernährerin ist.

Erstaunlich fanden wir es, dass egalitäre Arrangements sehr verschiedene Formen annehmen können und ihnen ganz unterschiedliche Entwürfe und Motive zugrunde liegen. Um die von uns gefundenen Arrangements statistisch genauer in die aktuell in Deutschland vorherrschenden familialen Arbeitsteilungsmuster einzuordnen, greifen wir näherungsweise auf repräsentative Ergebnisse zur Verteilung verschiedener Nutzungsformen von Elternzeit zurück:



Quelle: Elternzeitbericht 2004 (n=530), Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2004b, Abb. 1

In 60 Prozent der Fälle ist die Mutter in Elternzeit und nicht nebenbei erwerbstätig. Diese Fälle kommen in der Anlage unserer Studie nicht vor. Die Gruppen der ausbalancierten und familienzentrierten Arrangements finden sich unter den 4,7 Prozent der Eltern, bei denen beide Eltern in Elternzeit gehen und nebenbei erwerbstätig sind. Dabei ist noch nicht ausgemacht, ob sie zeitgleich oder versetzt Erziehungszeiten in Anspruch nehmen. Dies ist also ein großer Teil der strukturell egalitären Arrangements. Die traditionellen Arrangements finden sich in den 32,2 Prozent der Eltern, bei denen nur die Mutter Elternzeit nimmt und nebenbei in Teilzeit erwerbstätig ist. Die Paare mit rollentauschorientiertem Arrangement – nur der Vater nimmt Elternzeit – bilden mit 0,2 Prozent die kleinste Gruppe. Paare mit erwerbszentrierten Arrangements hingegen sind nicht klar zuzuordnen, weil hier häufig keine oder nur kurze Elternzeiten in Anspruch genommen werden. Teilweise lassen sie sich aber auch der Gruppe derjenigen Paare zurechnen, bei denen beide Elternteile Elternzeit nehmen.

### **Was ist neu an Familien mit egalitären Arrangements von Arbeit und Leben?**

Damit wollen wir die Ebene einzelner strukturell egalitärer Arrangements von Arbeit und Leben verlassen und aus unseren Ergebnissen Schlussfolgerungen zum Wandel der Geschlechterverhältnisse ziehen. Diese fassen wir kurz thesenhaft zusammen.<sup>12</sup>

#### **1. Die neuen Väter sind besser als ihr Ruf**

Die von uns Befragten übernehmen ernsthaft und nicht nur kurzfristig Verantwortung für Familie und Hausarbeit. Sie haben ein Interesse an aktiver Vaterschaft und lösen dies unter Inkaufnahme beruflicher Risiken ein – reduzieren also auch auf längere Sicht ihre Arbeitszeiten. Folglich bekommen auch sie ein „Vereinbarkeitsproblem“, das sonst nur aus weiblichen Lebenszusammenhängen bekannt ist. Gerade in dem langfristigen familialen Engagement entlang der Erwerbsbiographie steckt für uns eine neue Qualität der Modernisierung von Männlichkeit.

#### **2. Rahmenbedingungen sind notwendig für die Realisierung egalitärer Lebensentwürfe**

Wie bereits ausgeführt, sind geeignete Rahmenbedingungen notwendig, um egalitäre Lebensentwürfe auch lebbar zu machen. Ein zentraler Punkt ist ohne Zweifel die finanzielle und berufliche Situation von Mutter und Vater im Paarvergleich. Aber auch wohlfahrtsstaatliche und kulturelle Rahmenbedingungen – etwa Familienpolitik, Arbeitszeitregime, Betreuungsinfrastruktur, wie auch Leitbilder und Normalitätsvorstellungen von Familie, Arbeitsteilung, Mutterschaft und Vaterschaft – bestimmen die individuellen Handlungsoptionen.

#### **3. Die Realisierung egalitärer Arrangements ist eine komplexe Leistung und erfordert individuelle Kompetenzen**

Da die wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen für egalitäre Arrangements derzeit nicht förderlich sind, stellt deren Realisierung eine komplexe und eigenständige Leistung dar, die eine Reihe von Kompetenzen und Ressourcen erfordert. Denn

<sup>12</sup> Vergleiche für eine ausführliche Darstellung Kassner/Rüling 2005.

schließlich muss ständig gegen vorherrschende Strukturen angearbeitet werden, um sich geeignete Rahmenbedingungen selbst zu schaffen und im Alltag zu erhalten. Notwendig sind z.B. hohe Zeitmanagement- und Planungskompetenzen, aber auch genug Eigensinn, um „gegen den Strich“ zu leben. In diesem Zusammenhang ist immer wieder zu fragen, ob und wie lange Paare mit egalitären Lebensentwürfen diese aufrechterhalten und realisieren können, oder ob sich ihre Arbeitsteilung mit der Zeit nicht doch aufgrund widriger Umstände wieder in Richtung eines spezialisierten Arrangements entwickelt.

#### **4. „Pragmatische Modernisierung“ der Arbeitsteilung in Familien**

Ein wesentliches Ergebnis unserer Studie ist der Befund, dass die von uns befragten Paare aufgrund ihrer spezifischen Paarkonstellation relativ pragmatisch mit der familialen Arbeitsteilung umgehen – es gibt kaum Streitigkeiten, sondern relativ pragmatische Aufteilungen je nach Situation oder Präferenzen. Die Art und Weise der Veränderung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung innerhalb der Familie nimmt hier also eine eher „undramatische“ Form an. Ansprüche an Gleichheit der Geschlechter werden weniger formuliert, als einfach praktisch umgesetzt. Und es scheint so zu sein, dass das gerade deswegen verhältnismäßig gut funktioniert, weil hierbei die Frage, was typisch weiblich und was typisch männlich ist, keine zentrale Rolle spielt.

#### **5. Entideologisierung der Geschlechterfrage**

Dies zeigt sich auch darin, dass sich die Paare explizit als „normal“ darstellen, obwohl sie selbst wenig andere Eltern mit einer ähnlichen Aufteilung kennen. Es überwiegt eine individualisierte und unpolitische Deutung der eigenen Situation – im Sinne von: „Heute kann doch jeder machen, was er will und wir machen das eben so“. Die Befragten erfahren aber auch von Außen kaum Anfeindungen aufgrund ihrer alternativen Lebensmodelle. Auch die Männer berichten nicht davon, als „Weicheier“ oder dergleichen abgestempelt worden zu sein. Für die Mehrheit der interviewten Männer hat ihr verändertes Verhalten allerdings auch nicht primär etwas mit neuer Männlichkeit zu tun. Charakteristisch ist vielmehr, dass sie sich selbst gerade nicht in diesen Kategorien beschreiben.

#### **Politische Schlussfolgerungen**

Damit ergibt sich die spannende Frage, was sich daraus für die politische Gestaltbarkeit von Geschlechterverhältnissen bzw. die Modernisierung von Männlichkeit ableiten lässt? Schließlich haben wir Verhaltensänderungen gefunden, die nicht primär geschlechterpolitisch motiviert waren, sondern eher pragmatisch passiert sind. Im Hinblick auf die Politisierung der Geschlechterverhältnisse tut sich ein Spannungsfeld auf, das nicht einfach aufzulösen ist. Denn auf der einen Seite haben wir klassische politische Strategien, die auf Aktivierung der politischen Zielgruppe – in diesem Fall der Männer und Väter – setzt. Auf der anderen Seite haben wir pragmatische Veränderungen, die offenbar auch deswegen stattfinden, weil sie gerade nicht mit politischem Anspruch daherkommen.

Im Ergebnis hat unser Forschungsprojekt gezeigt, dass die männliche Seite des Geschlechterverhältnisses in Bewegung geraten ist – und dies ohne eine dezidiert

emanzipatorische Intention oder gar eine politische Bewegung. Sollte sich eine solche Tendenz fortsetzen, ist unseres Erachtens eine politische Strategie sinnvoll, welche die vorhandene gesellschaftliche Entwicklungsdynamik – so zaghaft diese auch sein mag – aufnimmt, unterstützt und in ihrer Bewegungsrichtung positiv verstärkt. Konkret hieße das, auf die Freiwilligkeit von Männern und Frauen zu setzen und diese mit ihren jeweiligen Vorstellungen ernst zu nehmen. Damit ginge es weniger um politisch-normative Vorgaben oder um Druck, als darum, an dem Eigeninteresse an Veränderung anzuknüpfen, also zum Beispiel an dem Interesse an aktiver Vaterschaft, an veränderten Lebensentwürfen oder überhaupt an reduzierten Arbeitszeiten bzw. an Zeitwohlstand. Die direkte Ansprache der Betroffenen müsste diese Ideen auch jenseits bzw. losgelöst von emanzipatorischen Ansprüchen transportieren. Allerdings gilt dies unbenommen der Notwendigkeit, im politischen Diskurs weiterhin klare geschlechterdemokratische Positionen zu beziehen und Zielvorstellungen zu entwickeln. Nur muss die Umsetzung dieser Ziele die gleiche politische Haltung nicht notwendigerweise auch bei den Akteurinnen und Akteuren der Veränderung suchen.

Im Endeffekt muss es darum gehen, Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass das, was eine ganze Reihe von Männern und Frauen tun wollen, auch tatsächlich lebbar wird. Das heißt: Auf der Ebene wohlfahrtsstaatlicher Rahmenbedingungen bräuchte es Unterstützungsleistungen, die andere Arrangements ermöglichen statt behindern. Auf der Ebene kultureller Normalitätsvorstellungen wäre statt eingefahrener Denkweisen eine Ermunterung zu alternativen Lebensentwürfen notwendig. Da die Ausgangsbedingungen von Frauen und Männern allerdings unterschiedliche sind, bedarf es zur Förderung von Geschlechterdemokratie einer Doppelstrategie.

Zum einen sind geschlechtsspezifische Maßnahmen in den Bereichen erforderlich, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist. Das heißt also: mehr Frauen in den Beruf, mehr Männer in die Familie! Die berufliche Gleichstellung von Frauen hat unseres Erachtens direkte Auswirkungen auf die Möglichkeiten von Männern, sich stärker in der Familie zu engagieren. Denn wie unsere Ergebnisse gezeigt haben, ist die Einkommensgleichheit von Frauen eine zentrale Bedingung für ein strukturell egalitäres Engagement. Zugleich sind politische Maßnahmen zu begrüßen, die Männern konkrete Erfahrungen der Familienarbeit ermöglichen und damit dazu beitragen, dass ein Eigeninteresse an Veränderung entstehen und sich weiter entwickeln kann.

Zum anderen sind geschlechterpolitische Maßnahmen erforderlich, die sich an beide Geschlechter gleichermaßen richten. Die Maßnahmen müssen auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sein und miteinander verzahnt werden. Wir können hier nicht auf alle Aspekte im Detail eingehen (siehe ohne Anspruch auf Vollständigkeit dazu den tabellarischen Überblick). Die derzeitige Diskussion um die angeblich notwendige Arbeitszeitverlängerung wollen wir allerdings zum Anlass für abschließende kurze Anmerkungen nutzen.

Sowohl die aktuelle Debatte um eine generelle Wochenarbeitszeitverlängerung als auch um spezifische Formen lebenslaufbezogener Arbeitszeitverteilung (zu Beginn des Berufslebens besonders viel und intensiv, zum Ende des Berufslebens dann geruhsames Auspendeln mit reduzierten Stunden) finden in der Logik des männlichen Normalarbeitsverhältnisses (Vollzeit, ein Berufsleben lang) statt. In

Gestaltungsbereiche	Frauenpolitik	Geschlechterpolitik	Männerpolitik
<b>Familienpolitik</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bedarfsgerechte öffentliche Kinderbetreuung</li> <li>– Abbau Ehegattensplitting</li> <li>– Lohnersatzleistung?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vaterschaftsurlaub</li> <li>– Pflichtanteil an Elternzeit?</li> </ul>
<b>Arbeitsmarktpolitik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mehr Erwerbsbeteiligung</li> </ul> <p>Gleichstellungspolitik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Berufswahl</li> <li>– Entlohnung</li> <li>– Chancengleichheit</li> </ul>		
<b>Arbeitszeitpolitik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– „lange“ Teilzeit ermöglichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten</li> <li>– Keine Verlängerung der Arbeitszeit, sondern Umverteilung</li> <li>– Entlastung der „rush hour of life“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– „lange“ Teilzeit ermöglichen</li> </ul>
<b>Betriebliche Ebene</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufstiegschancen für Frauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anwesenheitsmentalität durchbrechen</li> <li>– Familienkompetenzen anerkennen</li> <li>– Auszeiten und Übergänge gestalten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Spezielle Beratungsangebote</li> <li>– Positive Beispiele erfahrbar machen</li> </ul>



geschlechter- und familienpolitischer Hinsicht sind solche Vorstellungen kontraproduktiv. Anstatt Probleme zu lösen, droht damit eine stärkere Polarisierung von Frauen und Männern bzw. bei weiter steigenden weiblichen Erwerbsquoten eine gleichbleibende oder sogar nochmals sinkende Geburtenrate – mit allen langfristigen Folgen für die sozialen Sicherungssysteme.

Statt einer Verlängerung sollte Arbeitszeit vielmehr umverteilt werden. Erstens in biographischer Perspektive: von der „rush hour of life“ – der Altersphase von ca. 25 bis 45, in der Berufseinstieg, berufliche Konsolidierung und Familiengründung stattfinden – auf das gesamte Erwerbsarbeitsleben, damit flexible Ausstiege bzw. reduzierte Arbeitszeiten dann möglich sind, wenn sie am dringlichsten benötigt werden. Zweitens müsste eine Umverteilung zwischen den Geschlechtern stattfinden, um die Arbeitszeitwünsche vieler Beschäftigten, die in der Marge zwischen 25 und 35 Stunden liegen („lange Teilzeit“ bzw. „kurze Vollzeit“), tatsächlich realisieren zu können. Drittens ist eine Umverteilung von Arbeitszeiten (resp. Arbeitszeitvolumina) auch arbeitsmarktpolitisch wünschenswert, damit es zu einem stärkeren Ausgleich zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen kommt.

*Anneli Rüling, Dipl.-Pol., Master of Science (Sociology), SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (Berlin), ist Doktorandin an der FU Berlin, FB Politikwissenschaft. Kontakt: rueling@gmx.de*

*Karsten Kassner, Dipl.-Soz., SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (Berlin), ist Doktorand an der Goethe-Universität Frankfurt/Main, FB Gesellschaftswissenschaften. Kontakt: karsten.kassner@gmx.de*

*SowiTra – Institut für sozialwissenschaftl. Transfer, Lohmühlenstraße 65, 12435 Berlin*

## **Literatur**

- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt am Main
- Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.)(2002): *Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Benchmarking Deutschland Aktuell*, Gütersloh
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)(2002): *Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Kurzfassung, Materialien zur Gleichstellungspolitik Nr. 85*, Berlin
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)(2004a): *Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz (Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit)*, Berlin
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2004b): *Bericht zur Elternzeit. Daten und Fakten zur Pressekonferenz am 16.6.2004*
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend/Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003): *Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02*, Wiesbaden
- Busch, Gabriele u.a. (1995): *Den Männern die Hälfte der Familie – den Frauen mehr Chancen im Beruf*, 2. akt. Aufl., Weinheim
- Fthenakis, Wassilios/Minsel, Beate (2002): *Die Rolle des Vaters in der Familie*. Schriftenreihe des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 213, Stuttgart u.a.
- Kassner, Karsten/Rüling, Anneli (2005): „Nicht nur am Samstag gehört Papa mir!“ – Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben, in: Tölke, Angelika/Hank, Karsten (Hrsg.):

- Männer – Das ‚vernachlässigte‘ Geschlecht in der Familienforschung. *Sonderheft 4 der Zeitschrift für Familienforschung*, Wiesbaden, S. 235-264
- Notz, Gisela (1995): *Auf der Suche nach den „neuen“ Vätern. Ausflüge von Männern in Frauenräume*, 2. Aufl., Frankfurt am Main
- Pinl, Claudia (2004): Wo bleibt die Zeit? Die Zeiterhebung 2001/02 des Statistischen Bundesamts, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte B 31-32/2004*, S. 19-25
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*, Opladen
- Rüling, Anneli/Kassner, Karsten/Grottian, Peter (2004): Geschlechterdemokratie leben. Junge Eltern zwischen Familienpolitik und Alltagserfahrungen, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte, B 19/2004*, S. 11-18
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.)(2003): *Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2002*, Wiesbaden
- Strümpel, Burkhard u.a. (1988): *Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner. Motive und Konsequenzen einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit bei Männern*, Berlin
- Zulehner, Paul M./Volz, Rainer (1998): *Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht*, Ostfildern

## Programm der Tagung „Männer und Arbeit – Zukunft der Arbeit(slosigkeit)

*Freitag 12.11.04*

- 14.00 Uhr **Begrüßung** Henning von Bargen und Dag Schölper
- 14.15 Uhr **Männer und Arbeit** – ein Gespräch mit Stephan Höyng und Ralf Puchert zum Einstieg in ein neues altes Thema  
Moderation: Dag Schölper
- 15.30 Uhr **„Krise der Kerle“ – Männer auf dem Hartz-Weg**  
Dr. Thomas Gesterkamp
- 16.45 Uhr **„Wenn Arbeit krank macht – Psychologische Folgen von Arbeitsstress, Arbeitslosigkeit und der Veränderungen von Arbeitsrahmenbedingungen“**  
Jürgen Golombek und Andreas Goosses
- 18.00 Uhr **„Männer wollen nicht länger“**  
Prof. Dr. Helmut Spitzley  
Moderation: Dr. Thomas Gesterkamp

*Samstag, 13.11.2004*

- 9.30 Uhr **Türkische Jungen der „Zweiten Generation“ – Transnationale Probleme und Ressourcen in Arbeits- und Identitätsfindungsprozessen männlicher türkischer Jugendlicher in Österreich.**  
Vortrag von Paul Scheibelhofer
- 10.15–13.00 Uhr Parallele Workshops/Foren
- Workshop 1 **Work changes gender**  
Marc Gärtner und Klaus Schwerma
- Workshop 2 **Arbeit als (prägender) Wert**  
Philippe Monnier
- Workshop 3 **Damit Arbeit nicht krank macht – Wie können Männer besser mit der Veränderung von Arbeitsrahmenbedingungen umgehen.**  
Andreas Goosses
- 14.00 Uhr **Geschlechterdemokratie in der Erwerbs- und Familienarbeit. Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben**  
Anneli Rüling, Karsten Kassner
- 15.15 Uhr Abschlußrunde, Auswertung
- 16.00 Uhr Ende der Veranstaltung

## **Schriften zur Geschlechterdemokratie**

### **Männlichkeit und Krieg**

Dokumentation einer Fachtagung des Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich Böll Stiftung am 7./8. November 2003 in Berlin.

Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 10, Berlin 2004, 80 Seiten

### **Akteure des Wandels – Männer im Gender Mainstreaming**

Dokumentation einer Fachtagung des „Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse“ und der Heinrich-Böll-Stiftung am 9./10. Juli 2004 in Berlin.

Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 9 Berlin 2004, 60 Seiten

### **Männer und Sex(ualität)**

Dokumentation einer Tagung der Heinrich-Böll-Stiftung im Juni 2003 in Berlin; in Zusammenarbeit mit dem Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse.

Schriften zur Geschlechterdemokratie Nr. 8, Berlin, 2003, 64 Seiten

### **Konflikt und Geschlecht**

Dokumentation einer Tagung der Heinrich-Böll-Stiftung am 15./16. November 2002 in Berlin; in Zusammenarbeit mit dem Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse.

Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 7 Berlin 2003, 60 Seiten

### **Geschlechterdemokratische Dialoge**

Dokumentation einer Veranstaltungsreihe

Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 6 Berlin 2002, 112 Seiten (Printversion vergriffen)

### **Gender Democracy Dialogues**

Documentation of an Event Series. Ed. by the Heinrich Böll Foundation

Gender Democracy Reports No. 6 (English Edition), Berlin 2002, 44 pages

### **Vater werden, Vater sein, Vater bleiben**

Dokumentation einer Fachtagung der Heinrich-Böll-Stiftung mit dem „Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse“ am 24./25. Mai 2002 in Berlin.

Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 5 Berlin 2002, 92 Seiten

### **Mann oder Opfer?**

Dokumentation einer Tagung der Heinrich-Böll-Stiftung mit dem „Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse“.

Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 4

Berlin 2002, 170 Seiten, zahlreiche Abbildungen

### **Beispiele zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming in Organisationen**

Hrsg. von der Heinrich-Böll-Stiftung mit ihren Landesstiftungen

Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 3

Berlin 2003 (2. leicht veränderte Auflage), 48 Seiten

### **Politik für Kinder!**

Zur neuen Kinder- und Familienpolitik der Bundesregierung

Dokumentation des 7. Geschlechterdemokratischen Dialogs der Heinrich-Böll-Stiftung am 18. April 2002 in Berlin

Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 2

Berlin 2002, 20 Seiten

(Printversion vergriffen, nur noch als Download unter [www.boell.de](http://www.boell.de))

### **Alles Gender? Oder was?**

Theoretische Ansätze zur Konstruktion von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in Bildung, Beratung und Politik. Dokumentation einer Fachtagung der Heinrich-Böll-Stiftung am 9./10. März 2001 in Berlin

Schriften zur Geschlechterdemokratie der Heinrich-Böll-Stiftung Nr. 1

Berlin 2002, 68 Seiten

## Gender und Militär

Ob als einfacher Rekrut oder als Offizier – in vielen Ländern sind Frauen seit vielen Jahren selbstverständlicher Teil des Militärs. Ihr Eindringen in die klassische Männerdomäne hat in fast allen Armeen zu Unruhe und energischen Widerständen geführt. Die Anwesenheit von Frauen erschüttert nicht nur den militärischen Alltag, sondern auch das männliche Selbstverständnis. Über Ursachen, Hintergründe und Folgen dieser Prozesse informiert dieses Buch anhand der Erfahrungen von Frauen in so unterschiedlichen Armeen wie in Deutschland, den USA, in Israel, China, Japan und in Russland. Die Probleme, die dabei von den internationalen Autorinnen erörtert werden, betreffen u.a. die Integration – dazu gehören die Zweifel an der Eignung von Frauen, die gesellschaftliche Akzeptanz weiblicher Soldaten sowie die Frage, ob Männer und Frauen im besonderen Handlungsraum „Militär“ kombiniert werden können; darüber hinaus geht es um die kulturelle und symbolische Bedeutung weiblicher Soldaten. Schließlich werden politische Zusammenhänge angesprochen: Was bedeutet es für die politische Konstruktion der Geschlechterverhältnisse, für Vorstellungen von Demokratie und Gleichheit, wenn Frauen in die Streitkräfte aufgenommen werden?

Mit Beiträgen u.a. von Francine d’Amico, Edna Levy, Brian Reed, Orna Sasson-Levy und Maria Szabo.

Ruth Seifert, Christine Eifler und die  
Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.):

### **Gender und Militär. Internationale Erfahrungen und Probleme**

Ulrike Helmer Verlag

1. Auflage, Königstein 2003, 316 Seiten

Preis: € 24,95

ISBN 3-89741-131-8

Das Buch ist im Handel erhältlich sowie bei der  
Heinrich-Böll-Stiftung

Hackesche Höfe, Rosenthaler Str. 40/41

10178 Berlin

Tel. 030-285340, Fax 28534109, info@boell.de www.boell.de

## **Geschlechterdemokratie wagen**

Das öffentliche Interesse an Geschlechterdemokratie wächst stetig – nicht zuletzt wegen der EU-Initiative für Gender Mainstreaming. Der Erfolg der Geschlechterdemokratie rührt u.a. daher, weil sich Frauen und Männer für sie gemeinsam einsetzen. In diesem Buch berichten sie vom geschlechterdemokratischen Alltag in Organisationen und Partnerschaft, sie skizzieren Umsetzungsstrategien in Politik und Verwaltung in Deutschland sowie in anderen Ländern. Verbunden werden diese Erfahrungen aus der Praxis mit theoretischen Überlegungen zum Konzept der Geschlechterdemokratie.

Trotz unterschiedlicher Erfahrungen und Ansichten sind sich die Autorinnen und Autoren – Werner Sauerborn, Mechthild Bereswill, Peter Döge, Barbara Holland-Cunz, Dörthe Jung, Ralf Lange, Claudia Neusüß, Gabriele Schambach, Henning von Barga u.a. – in einem Punkt einig: Es ist jetzt der Zeitpunkt, Geschlechterdemokratie zu wagen!

Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.):

### **Geschlechterdemokratie wagen**

Ulrike Helmer Verlag

1. Auflage, Königstein/Ts. 2002, 296 Seiten

Preis: € 15,-

ISBN 3-89741-113-X

Das Buch ist im Handel erhältlich sowie bei der

Heinrich-Böll-Stiftung

Hackesche Höfe, Rosenthaler Str. 40/41

10178 Berlin

Tel. 030-285340, Fax 28534109, [info@boell.de](mailto:info@boell.de) [www.boell.de](http://www.boell.de)

