

Diplomsozialwirtin Sigrid Häfner
Organisations- und Gender-Beratung im Non-Profit-Bereich, Coaching von
Führungspersonal
Göbelstrasse 16, 30163 Hannover, Tel.:0511 / 394 02 59, e-mail: sigrid.haefner@gmx.de

Sind wir noch zu retten? Frauenleben – Frauenarbeit

Vortrag auf der Fachtagung im Landesmuseum Hannover
am 09. 06. 2004

Veranstalterinnen: Arbeitsgruppe Frauenbildung des Niedersächsischen Bundes für
freie Erwachsenenbildung (nbeb) in Kooperation mit dem Nds. Landesfrauenrat und
der Stiftung Leben und Umwelt (Heinrich-Böll-Stiftung).

1. Anmerkungen zur „Lage der Nation“

Unser Noch- (bzw. ab 01. 07. Alt-) Bundespräsident Johannes Rau hat in seiner letzten „Berliner Rede“ in bewegten Worten beklagt, dass das Volk und insbesondere seine Eliten so schlecht über ihr eigenes Land denken und reden, dass zu viel gejamert wird- wenn auch, wie routinemässig hinzuzufügen ist – auf hohem Niveau. Zudem hat der höchste Repräsentant Deutschlands insbesondere die Eliten dringlich zu mehr ethischem und sozialverantwortlichem Handeln aufgerufen. Er hat ja so recht! Auch steht er mit diesen Appellen nicht allein. Es gehört inzwischen tatsächlich zum guten Ton, die Miesepetrigkeit und Kleinmütigkeit, die mangelnde Risikobereitschaft und Innovationskraft, die mentale Trägheit und schlechte Laune der Deutschen zu beklagen. Woher soll aber Aufbruchstimmung kommen, wenn alle Meinungs- und Politikmacher ständig überholte Modelle und alte Rezepte an den Mann und die Frau bringen möchten, obwohl uns allen schwant, dass sie nicht mehr passen. Woher sollen Optimismus und Zukunftsvertrauen kommen, wenn bei allen anstehenden Veränderungen als Erstes und Wesentliches mögliche Einbußen an derzeitigen Besitzständen zu einem Aufschrei der Interessengruppen führen und der Blick völlig verstellt ist für die Notwendigkeiten und Möglichkeiten einer sich wandelnden Gesellschaft, ja Welt.

Ich will an einigen Beispielen die „Lage der Nation“ aus meiner Sicht grob skizzieren, denn wir können nicht über Frauenleben und Frauenarbeit nachdenken, ohne den gesamtgesellschaftlichen Kontext im Blick zu haben.

Es geht schon lange nicht mehr um einzelne Reformen, um punktuelle Maßnahmen und Gesetzesänderungen. Es geht um nichts Geringeres als die Veränderung von Maßstäben und Mentalitäten, also um einen grundlegenden Paradigmenwechsel in der Gesellschaft und folgerichtig in der Politik.

Die gleichbleibend hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere der steigende Sockel der Langzeitarbeitslosigkeit, kann nach herrschender Meinung nur durch Wirtschaftswachstum,

den vielbeschworenen Aufschwung abgebaut werden. Dieser wiederum setzt eine erhöhte Inlandsnachfrage, also gesteigerten Konsum von uns allen voraus. Ich meine, wir wären in dieser Diskussion schon einmal an einem anderen und sehr viel zukunftsreicheren Punkt angekommen. Vor genau dreißig Jahren erschien der Bericht des Club of Rome „Grenzen des Wachstums“. Viele von uns waren und sind seitdem überzeugt, dass Wohlstandsgesellschaften wie die unsere einen Sättigungsgrad an Konsumgütern erreicht haben und eine wesentliche Steigerung des materiellen Konsums weder wünschenswert noch nach dem Gesetz des sinkenden Grenznutzens besonders befriedigend wäre. Es sei denn, bisher benachteiligte Schichten bekommen die Chance eines nachholenden oder aufgehenden Konsums. Danach jedoch, also nach effektiver und nicht nur symbolischer Umverteilung von oben nach unten sieht es nun wahrlich nicht aus. Ganz im Gegenteil. Die Kluft zwischen Armen und Reichen in unserem Lande und weltweit verbreitert und verfestigt sich kontinuierlich.

Es ist hinlänglich bekannt, muss aber vielleicht doch noch einmal gesagt werden: Seit Bestehen der Bundesrepublik (West) hat es Umverteilung immer nur aus den Zuwächsen gegeben, es tat niemandem weh, weil niemand wirklich etwas abgeben musste, sondern nur nicht ganz so viel dazu bekam. Möglicherweise stehen wir zum ersten Mal in unserer Nachkriegsgeschichte vor der Herausforderung, die Ernsthaftigkeit unseres Sozialstaatsgebots beweisen zu müssen. Sofern wir soziale Gerechtigkeit als Anspruch nicht aufgeben wollen, werden wir ihr unter gegenwärtigen Bedingungen nur näher kommen, indem weite Teile der bisher Privilegierten tatsächlich sinkenden Wohlstand in Kauf nehmen.

Konsumenthaltung und Konsumerziehung waren einmal sozialetisch positiv besetzte Begriffe. Heute gelten sie im wörtlichen Sinne als „kontraproduktiv“, sofern sie überhaupt noch im Bewusstsein sind. Die Nachfragefixierung in Bezug auf mehr oder weniger kurzlebige Konsumgüter zur Lösung unserer tiefgreifenden Strukturprobleme am Arbeitsmarkt halte ich für falsch. Zudem ist es, soweit ich das Feld überblicke, keineswegs ausgemacht, dass ein wirtschaftlicher Aufschwung mehr Arbeitsplätze bringt. Die EU-Ost-Erweiterung schafft zumindest vorübergehend neuen Wettbewerbsdruck. Vor allem aber ist das Rationalisierungspotential durch neue und neueste Technologien noch nicht ausgeschöpft. So fürchte ich, dass wir mit unseren Bemühungen um Abbau von Arbeitslosigkeit in Verbindung mit einem erhofften konjunkturellen Aufschwung einer Schimäre nachlaufen. Es muss gesagt werden: Die fetten Jahre sind vorbei!

Sinnigerweise ist es nicht die politische Kaste, die uns das sagt, obwohl sie es vermutlich weiß, sondern das Kino. Gute Filme haben schon immer seismografisch und vor allem rascher, als es andere kulturelle Ausdrucksmittel können, auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert: Erst erlebten wir „Das Wunder von Bern“, ein nostalgischer Rückblick auf die Zeitenwende 1954 zwischen Ende der unmittelbaren Nachkriegszeit und beginnendem Wirtschaftswunder-Wohlstand. War es ein Abschied von einer Ära? Dann erfreute uns „Good bye Lenin“, ein heiter-wehmütiger Abschied von der DDR. Und nun sehen wir „Die fetten Jahre sind vorbei“. Vermutlich beschreiben diese drei Filme, gerade in ihrer Kombination, Wirklichkeit und Befindlichkeit in deutschen Landen treffender, als viele kluge Gutachten und Kommissionsberichte.

Die heiter - gelassene Attitüde dieser Filme wirkt vielleicht ansteckend. So sollten wir nicht nur die unangenehmen Wahrheiten endlich aussprechen, sondern ebenso die positiven Entwicklungen zur Kenntnis nehmen und darüber reden. In vielen Bereichen werden Erfolge kaum gewürdigt, geschweige denn, dass wir uns daran freuen. Umweltpolitisch steht Deutschland besser da, als manches vergleichbare Land. Der private Energieverbrauch ebenso

wie die umweltschädlichen Emissionen sind bei uns im Gegensatz zu vielen anderen Industrieländern stetig gesunken. Die Deutschen haben – auch dank der Grünen – ein Umweltbewusstsein entwickelt, das im internationalen Vergleich bemerkenswert ist, und das lange, bevor es die überflüssige Debatte um das Dosenpfand gab.

Die private Vorsorge funktioniert, ebenfalls lange, bevor der Staat das zu seinem Thema machte. Die trotz wirtschaftlicher Stagnation anhaltend hohe Sparquote und die immensen privaten Geldvermögen, die im übrigen demnächst vererbt werden, heben sich deutlich ab von der gewaltigen Verschuldung der Privathaushalte, wie sie in den USA unter anhaltender bzw. steigender Konsumneigung zu verzeichnen ist. Wo steigender Konsum als entscheidendes Heilmittel gegen konjunkturelle Flaute betrachtet wird, mag man die Kaufzurückhaltung der Deutschen als „Angstsparen“ bezeichnen. Ich halte diese Sparsamkeit für höchst vernünftig in Zeiten schlecht kalkulierbarer Risiken.

Das Menetekel vom Ende des Generationenvertrages, vom Kampf „Jung gegen Alt“ oder umgekehrt wird zwar ständig beschworen, aber tagtäglich in den realen Beziehungen zwischen Großeltern, Eltern und Kindern widerlegt. Es gibt sie durchaus, die Solidarität zwischen den Generationen, sei es in Form privater finanzieller Transfers, durch häusliche Pflege alter Menschen oder durch unzählige Stunden großelterlicher Kinderbetreuung, damit die Mütter dieser Kinder erwerbstätig sein können. Es liegt wohl an der notorischen Realitätsferne der meisten unserer Politiker und Politikerinnen, wenn sie den miserablen Zustand unserer sozialen Sicherungssysteme gleichsetzen mit dem Zustand der sozialen Beziehungen der Menschen. Dieses festzuhalten schließt nicht aus, dass es zugleich wachsendes psycho-soziales Elend und beängstigende Vereinsamungen gibt.



Zum Schluss, und um dem eigentlichen Thema näher zu kommen, will ich einen Blick auf den Zustand der Geschlechterverhältnisse werfen, sozusagen als Hintergrund, vor dem die Frage nach „Frauenleben und Frauenarbeit“ heute zu behandeln ist.

Deutschland hat nicht nur eine retardierte und schwierige Frauen- und Emanzipationsgeschichte, sondern auch eine Patriarchatsgeschichte von ausgeprägtem Beharrungsvermögen. Wir waren und sind – was Geschlechterverhältnisse angeht – nicht auf der Höhe der Zeit. Dennoch oder gerade deswegen hatte die zweite Frauenbewegung eine tiefgreifende Wirkung. Hier, wie in allen anderen gesellschaftlich-politischen Bereichen haben die Brüche in der deutschen Geschichte kontinuierliche Entwicklungen verhindert, unterdrückt, unterminiert.

Mit Genugtuung und Stolz können wir dennoch heute sagen, dass Dank des Engagements vieler Frauengenerationen vor uns und vieler kämpferischer Zeitgenossinnen die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern weitestgehend verwirklicht ist. (Was uns jetzt noch zu schaffen macht, sind mittelbare oder indirekte Diskriminierungen, wie sie in vielen Regelwerken, z.B. auch im Bundesangestelltentarif (BAT) zu finden sind.)

Die rechtlich formale Gleichstellung ist allerdings nur dann wirksam und nachhaltig, wenn sie durch entsprechende kollektive Überzeugungen getragen wird. Hier gibt es Defizite und das Phänomen der Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen. Nur so ist es zu erklären, dass es immer

wieder Rückschläge gibt. Bisher hat jede wirtschaftliche Krise, insbesondere, wenn sie mit Arbeitslosigkeit verbunden war, Erreichtes in Frage gestellt. Zwar wird gegenwärtig niemand mehr umstandslos und direkt sagen, die Frauen sollen doch bitte ihre Arbeitsplätze zugunsten von Männern räumen, aber die Rahmenbedingungen sind und bleiben so, dass eine allgemeine, langfristige und geregelte Frauenerwerbsarbeit nicht wirklich zu unserem offiziellen gesellschaftlichen Konzept und Konsens gehört. So kommt es dann, dass sich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hartnäckig auf der politisch-gesellschaftlichen Agenda hält, und das seit 40 Jahren! Dabei wird diese Frage als Frauenfrage definiert und nicht etwa als eine Frage, die beide Elternteile und die gesamte Gesellschaft angeht. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt und die Frauenerwerbsarbeit gilt, was in der feministischen Analyse zum geflügelten Wort wurde: Rhetorische Unterstützung bei gleichzeitiger Verhaltensstarre.

2. Frauenleben – Frauenerwerbsarbeit im Zeitalter der Globalisierung

Zunächst weise ich darauf hin, dass ich statt von Frauenarbeit von Frauenerwerbsarbeit spreche, was in dieser Runde sicherlich nicht extra begründet werden muss, es sei denn bildlich. (Einblenden der Postkarte) Ich möchte das Thema mit Blick auf die Globalisierung behandeln, weil dieses die aktuelle Herausforderung ist, und weil dieser Blickwinkel einige zusätzliche Erkenntnisse verspricht. Zunächst wiederum Stichworte zum größeren Rahmen.

Einige der inzwischen hinlänglich bekannten **Merkmale der Globalisierung** sind:

- Weltweiter und weitgehend ungehinderter Kapitalfluss.
- Weltweiter und sich immer noch beschleunigender Informations- und Kommunikationsfluss.
- Weltweite Verknüpfung von Warenproduktion und der entsprechenden Arbeitsmärkte.
- Weltweite Deregulierung und Flexibilisierung von Produktions- und Lebensordnungen.
- Weltweite Öffnung, Liberalisierung und möglicherweise Demokratisierung von Gesellschaften.
- Weltweite Bildungsimpulse.
- Weltweite Optimierung der Produktion und Verteilung von Gütern und Dienstleistungen und möglicherweise Reduzierung der Armut auf der Welt.

Diese Liste ließe sich verlängern. Sie beschreibt Entwicklungen, die nach gegenwärtiger Erfahrung teils positiv, teils negativ und häufig ambivalent sind, d. h. sie können sowohl positive wie negative Wirkungen zeitigen, je nach der politischen Gestaltung und der Situation. Entscheidend für unsere wirtschaftliche und mentale Verfassung wird sein zu begreifen, dass Globalisierung kein Naturereignis ist, dem man oder frau sich nur resignierend ergeben kann. Globalisierung ist von Menschen gemacht, sie ist gestaltbar und folglich dringend von uns allen zu gestalten. Sie ist auch nicht etwas prinzipiell Neues. Vielmehr liegt sie in der Logik marktorientierten Wirtschaftens. Was neu ist, ist der Wegfall jeglicher äusserer oder selbst auferlegter Beschränkungen nach dem Zusammenbruch des real existierenden Sozialismus. Bis dahin hielt der „Wettkampf der Systeme“ die Wirtschaftsordnungen in dem Sinne unter Kontrolle, dass der „Kapitalismus“ seine soziale Seite immer wieder unter Beweis stellen musste. Das scheint nun nicht mehr unbedingt notwendig zu sein.

Viele dieser Entwicklungen werden von betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wahrgenommen, ohne dass sie ihnen verständlich oder durchschaubar sind. Sie lösen diffuse Ängste und Sorgen aus, denn sie haben nicht selten konkrete Auswirkungen auf das individuelle Arbeitsleben. Der Verlust des Arbeitsplatzes und anschließende Arbeitslosigkeit bestimmen **als Realität oder als Befürchtung** das Leben von Unzähligen. Sie sind keine Ausnahmen mehr, sondern Bestandteil der Regel. (Beispiel: Fa. Otis, Stadthagen) Diese Ängste und Sorgen überlagern die Wahrnehmung positiver Entwicklungen, die es auch gibt, und die redlicherweise benannt werden müssen.

Für unser Thema ist ein Punkt vor allem relevant, und um den wird es im Folgenden gehen. Es ist die **weltweite Deregulierung und Flexibilisierung von Produktions- und Lebensordnungen**.

Der US-amerikanische Soziologe Richard Sennet veröffentlichte 1998 ein Buch, das in deutscher Übersetzung im Jahre 2000 erschien und „Der flexible Mensch“ heißt. Er beschreibt und deutet darin den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel unter dem Stichwort Flexibilität. Der Titel der Originalausgabe lautet „The Corrosion of Character“, etwa zu übersetzen mit „Die Auflösung der Persönlichkeit“, also ein dramatischer Vorgang im Zusammenhang mit der Flexibilisierung. Ich folge Sennets Analyse weitgehend und übertrage sie auf unser Thema.

Meine These ist, dass die durch die Globalisierung ausgelösten oder erzwungenen Verhaltensweisen und Verhaltensnormen die traditionellen und, wie ich meine, fundamentalen familialen Werte und Tugenden weitgehend aushöhlen, zumindest aber in einem permanenten Widerspruch zu ihnen stehen.

Heute über Vereinbarkeit von Beruf und Familie als **einem** Aspekt von Frauenleben nachzudenken, geht weit über das vergleichsweise schlichte Problem hinaus, wie sich beides denn zeitlich-organisatorisch auf einen Nenner bringen lässt. Die Ausweitung von Kita-Plätzen ist folglich auch eine eher vordergründige Antwort.

Richard Sennet nennt drei Elemente der globalen Flexibilität, nämlich der **diskontinuierliche Umbau von Institutionen**, d. h. zum Zwecke struktureller Veränderungen bzw. Anpassungen werden abrupte Brüche in den Institutionen und Organisationen in Kauf genommen. Weiter nennt er die **flexible Spezialisierung der Produktion**. Gemeint ist die hochgradige Abhängigkeit von immer rascher wechselnden Nachfragen in Form von Konsum-Wünschen. Die Just-In-Time-Zulieferung, das Verschwinden von Lagerhaltung und Vorratsproduktion sind auch für die Laien erkennbare Indizien dieses Prozesses. Als drittes Merkmal nennt Sennet die **Konzentration der Macht ohne Zentralisierung**. Beispiele dafür sind die Tendenz zu wechselnden „gleichberechtigten“ Teams ohne dauerhafte verpflichtende Kollegialität, sowie die weltweiten Netzwerke, die vermeintlich hierarchiefrei Projekte betreiben oder Konzepte und Lösungen entwickeln. Die Abflachung von Hierarchien, ein zentrales Anliegen bei Strukturreformen erweckt aber nur den äußeren Anschein, als verringere sich Macht. Nein, sie konzentriert sich an anderer Stelle, ohne vor Ort sichtbar zu sein.

Soweit Richard Sennet.

In unserem alltäglichen Frauenleben, sei es als erwerbstätige Single oder als erwerbstätige Familienfrau erfahren wir die globalen Trends sehr konkret als Zwang zu räumlicher Mobilität und zeitlicher Flexibilität bei gleichzeitigem Abbau fester Ordnungen und verlässlicher Regeln. Diese Entwicklung ist notwendig, wo es gilt, verkrustete Strukturen und festgefressenes Besitzstandsdenken aufzubrechen. Da sage auch ich: Nur zu, was sein muss, muss sein. Aber es passiert ja mehr als das.

Die persönliche Mobilität bedeutet für einzelne und Familien, jederzeit den Wohn- und Arbeitsort zu wechseln, je nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers oder des Arbeitsmarktes. Transnationale Konzerne haben einen weltweiten Aktionsradius und brauchen moderne Nomaden und nicht sesshafte Ackerbürger. Es gibt die Armutsnomaden, Flüchtlingsströme auf der Suche nach einer existenzsichernden Lebensgrundlage. Und es gibt die Wohlstandsnomaden, spezialisierte Fachleute oder einflussreiche Führungskräfte, deren Arbeitsfeld auch die halbe Welt ist. Ich kenne eine Anwältin für internationales Patentrecht, für die es völlig normal ist, nur ausnahmsweise „zu Hause“ zu sein. Dazwischen gibt es jene, die wissen, dass sie wie geschehen, im Zweifel von Emden nach Stuttgart pendeln müssen, um Arbeit zu haben. Was heisst unter solchen Bedingungen „zu Hause“? Was passiert mit Menschen und auch Unternehmen, die nicht mehr an einem bestimmbar Ort verwurzelt sind?

Beziehungen und insbesondere Familienbeziehungen brauchen neben vielem anderen eine räumliche Verortung. Sie gibt ein Gefühl der Zugehörigkeit, im besten Falle schafft sie ein Klima selbstverständlicher Solidarität und Verantwortlichkeit für das, was um einen herum geschieht. Gemeinsinn kann sich nur entwickeln, wo es ein Gemeinwesen gibt. Ich scheue mich nicht, in diesem Sinne von Heimat oder ganz schlicht von Nachbarschaft zu sprechen. Für die Entwicklung von Kindern ist diese Art räumlicher Verwurzelung unentbehrlich. Erst wenn sie einen für sie überschaubaren sicheren Standort haben, können sie sich aufmachen, die weitere Welt zu entdecken.

Erhöhte Mobilität mag in jungen Jahren interessant sein. Das wären dann die altbekannten Lehr- und Wanderjahre. Wenn es um die Gestaltung stabiler Beziehungen und langfristiger Verantwortung wie die Erziehung von Kindern geht, scheint mir eine verlässliche örtliche Verankerung wünschenswert, wenn nicht notwendig zu sein. Unser Kinderbetreuungs- und Schulwesen erwartet dieses auch und schafft beispielsweise bei einem Umzug in ein anderes Bundesland absurde Probleme.

Das Alter und die Versorgung im Alter sind gleichermaßen ortsgebunden.

Soziales oder kulturelles Engagement von Unternehmen und Betrieben entwickelt sich übrigens auch am ehesten dort, wo sie in ein Gemeinwesen langfristig eingebunden sind.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist eine alte Forderung der Frauenbewegung und Frauenpolitik. Sie ist nicht zu verwechseln mit den keineswegs flexiblen Teilzeit – Jobs, die seit eh und je eine Frauendomäne sind (Reinigungsdienste, Einzelhandel, ambulante Pflege etc.). Die Forderung nach Flexibilisierung von Arbeitszeiten bezog sich auf eine bessere Anpassung von Arbeitszeiten an die Erfordernisse von Familien, vor allem in Abhängigkeit von Kita- Öffnungszeiten und Schulunterricht. Was derzeit unter dem Stichwort Flexibilität diskutiert und praktiziert wird, hat mit dieser alten familienbezogenen Forderung nichts zu tun, auch wenn es gelegentlich so scheint. Verlangt wird die zeitliche Anpassung von Beschäftigten an den Rhythmus der Produktion und die Schwankungen der Konjunktur. Zeit soll möglichst überhaupt keine Rolle mehr spielen. Es gilt nur das hier und jetzt – just in time – in jeder Beziehung. Das gilt auch für die Lebensarbeitszeit. Mal wird sie mit staatlicher Hilfe drastisch verkürzt, bis zu dem Punkt, dass nur noch 34 % der Unternehmen ältere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen beschäftigen, dann soll sie wieder bis zum 67. Lebensjahr verlängert werden, um die Sozialkassen zu entlasten. Bezugspunkt für die neue Flexibilität sind nicht individuelle oder familiäre Bedürfnisse, sondern die Anforderungen einer unter globalem Wettbewerb agierenden Wirtschaft.

Diese neue Art von zeitlicher Flexibilität ignoriert, dass sich Erfahrungen und Kenntnisse erst im Zeitablauf aufbauen. Sie weiss nichts mehr davon, dass auch Unternehmenskulturen von Traditionen leben, die eine gewisse Kontinuität in der Zeit voraussetzen und gewährleisten. Die zeitliche Flexibilität greift natürlich auf den privaten und familialen Raum über. Die Grenzen zwischen Werktagen und Sonn- und Feiertagen verschwimmen. Was für die Entwicklung von Kindern besonders wichtig ist, nämlich regelmässige Rhythmen gerät ins Wanken. Der Zwang zur Schnelligkeit ignoriert, dass Wachstum und die Kumulation von Kenntnissen und Erfahrungen Zeit brauchen. Die unerlässlichen Tugenden im Umgang mit Kindern, nämlich Geduld und Rücksicht auf Langsame und Schwächere sind Anachronismen im Erwerbsleben. Wir möchten, dass unsere Kinder Verlässlichkeit und Verantwortungsbewusstsein lernen. Das setzt ein gewisses Mass an Kontinuität und Planbarkeit voraus und sicherlich die Erfahrung, dass derlei Tugenden auch in anderen Lebenssphären gelten.

Der Respekt vor dem Alter ist eine der Voraussetzungen für die Vermittlung von Werten und Normen von den älteren auf die jüngeren Generationen. Zugleich erleben diese jüngeren Generationen die zynische Abwertung von Alter und Erfahrung im Arbeitsleben.

Wir haben es nicht mehr nur mit einer zeitlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun. **Wir haben es mit der neuen Herausforderung einer kulturellen Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun.** Entsprechendes gilt für die Privatsphäre und persönlichen Beziehungen der wachsenden Zahl sogenannter Singles oder kinderloser Paare im Verhältnis zu ihren jeweiligen Arbeitswelten.

Nun ist die Trennung von Privat- und Familiensphäre auf der einen und der Arbeitswelt auf der anderen Seite im Prinzip nichts Neues. Sie gilt seit dem Ende der bäuerlich-handwerklichen Ordnungen. Seit dem Beginn der Industrialisierung, genauer mit der räumlichen Trennung von Arbeit und Privatleben hat es jeweils für beide Bereiche unterschiedliche Regeln und Normen gegeben. Ihre Trennung wurde – zumindest in der bürgerlichen Mittelschicht – bewusst vollzogen. Man überliess den nicht erwerbstätigen Müttern die Erziehung der Kinder, samt Vermittlung der familialen und im weiteren Sinne sozialen Werte und Normen. Die Väter mischten sich wenig ein und standen dann auch eher für öffentlich-politische Tugenden.

Verändert hat sich das mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit auch der nicht-proletarischen Mütter, mit der steigenden Bildung und dem Anspruch qualifizierter Frauen auf Berufstätigkeit als Teil ihres Lebenskonzeptes auf der einen Seite und mit dem schließlich und endlich nun doch stärker praktizierten Engagement von Vätern in der Erziehungs- und Familienarbeit auf der anderen Seite. Die sonst klar getrennten Sphären überschneiden und überlagern sich zunehmend für beide Elternteile sowohl zeitlich wie persönlich-mental. Zugleich produzieren sie die eben beschriebenen Widersprüche. Diese haben das Zeug für milde Formen von Schizophrenie.

Ein letztes hier zu behandelndes Merkmal der globalen Flexibilisierung ist die bereits genannte Tendenz zur Deregulierung von festen Ordnungen und Strukturen. Soweit es sich um überbordende Bürokratie, um sich selbst genügende Regeln und Formalismen handelt, bin ich die erste, die für ihre ersatzlose Streichung plädiert. Aber auch hier geschieht ja mehr und anderes.

Unter dem Vorzeichen der Entbürokratisierung, „Verschlankung“ und wettbewerbsdienlichen Liberalisierung werden auch solche Regeln und Ordnungen angegriffen, die nach meinem Verständnis zum Bestand sozialstaatlicher Errungenschaften zählen. Das sind soziale, tarifliche und arbeitsrechtliche Standards, die bisher wesentlich den sozialen Frieden in

diesem Lande garantiert haben, wie z. B. gleicher Lohn für gleiche Arbeit, auch regional (dagegen die empörend naive Forderung nach einer Sonderwirtschaftszone Ost), Kündigungsschutz, Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Produktivitätsgewinnen und ähnliches. Die Gewerkschaften haben zwar nie die Rechte der Frauen als Arbeitnehmerinnen zu ihrem ersten Anliegen gemacht, jedoch haben Frauen letztlich auch immer davon profitiert, wenn die Gewerkschaften auf die Einhaltung und Verbesserung bestimmter Standards gedrungen haben. Was die Gewerkschaften im Moment zu leisten hätten ist, dass sie den unverzichtbaren Kanon sozialer, tariflicher und arbeitsrechtlicher Standards unter den Bedingungen der Globalisierung neu definieren – und zwar so, dass sie nicht nach behäbiger Besitzstandswahrung anmuten, sondern auf breiter Basis nachvollziehbar sind.

Insgesamt erleben wir derzeit eine „Feminisierung der Arbeitswelt“, allerdings in ihrer schlechteren Variante. Frauen waren und sind an diskontinuierliche Erwerbsbiografien gewohnt. Für sie sind Unterbrechungen, evtl. verbunden mit Arbeitslosigkeit, mehrfache Wechsel der Berufsfelder, Nach- und Anpassungsqualifizierungen, befristete Arbeitsverhältnisse, Beschäftigung unterhalb ihrer formalen Qualifikation und Teilzeitarbeit sowie Beanspruchung ihrer sozialen und kommunikativen Kompetenzen immer schon alltägliche Realität. Diese Realität hat nun die Geschlechtergrenze übersprungen. Es bleibt abzuwarten, ob daraus eine Solidarisierung oder ein verschärfter Wettbewerb zwischen den Geschlechtern folgt. Im Moment sieht es eher nach Letzterem aus.

Statt die vorhandenen durch Sozialisation, Berufs- und Alltagspraxis erworbenen sozialen und kommunikativen Kompetenzen von Frauen zu nutzen, geben insbesondere „leitende“ Männer viel Geld aus, um sich die sogenannten „soft skills“ oder auch „emotional intelligence“ durch Fortbildungen anzueignen. Das sollen sie auch gerne weiterhin tun, denn schaden kann es nicht. Aber sie haben diese Fähigkeiten ja nicht gerade eben erfunden. Klar ist immerhin, dass es ohne diese nicht mehr geht. Das versteckte Modernisierungscredo „lean and mean“ (schlank und gemein) trägt doch nicht allzu lange.

3. Sind wir noch zu retten?

Als Motto für diesen Abschnitt möge ein Wort von Teilhard de Chardin gelten:

„Die Welt wird dem (der) gehören, der (die) ihr auf dieser Erde die grösste Hoffnung anzubieten hat.“

Die simpelste Hoffnung ist derzeit, dass wir als Wirtschaftsnation kein hoffnungsloser Fall sind. Ich meine, es gibt Gründe genug für einen mutigen und vielleicht sogar zukunftsreichen Aufbruch.

Zu den erstaunlichsten Phänomenen in der Diskussion um Arbeit und Arbeitslosigkeit gehört die partielle Blindheit von Wirtschaft und Politik gegenüber den vielfältigen ungenutzten Ressourcen innerhalb der erwerbsfähigen weiblichen Bevölkerung. Es wird mit Hingabe über Zuwanderung und die Green-Card debattiert und des Klagens ist kein Ende, dass uns die hochqualifizierten Fachkräfte fehlen könnten. (Andererseits soll es unter den Wenigen, die mit dieser Zulassung auf den deutschen Arbeitsmarkt kamen, bereits ebenfalls Arbeitslose geben.) Offenbar ist man aber noch nicht auf die naheliegende Idee gekommen, die Kompetenz-Reserven von gut bis sehr gut ausgebildeten Frauen wirklich zu entdecken und einzusetzen. Um Missverständnissen vorzubeugen: Das bedeutet nicht, auf eine durchdachte Zuwanderungsregelung zu verzichten! Aber jede von uns kennt vermutlich in ihrem persönlichen Umfeld ein oder zwei fähige Fachfrauen, übrigens auch aus dem IT-Sektor, die

nach einer angemessenen Beschäftigung suchen. Von dieser Tagung sollte das Signal ausgehen:

Hebt endlich die verborgenen weiblichen Kompetenz-Schätze und setzt sie ein, zum individuellen Wohl der einzelnen Frau, zum Nutzen der Betriebe bzw. Unternehmen und – last-not least – zum Wohle unseres Gemeinwesens.

Die strukturelle Benachteiligung aller sogenannten „Frauenberufe“, besser: der frauentypischen Arbeitsfelder ist bekannt und muss hier nicht erläutert werden. Wenn überhaupt haben diese Berufe unter den Bedingungen der Globalisierung eine wirkliche Chance –falls sie denn erkannt wird! Es sind zum ganz überwiegenden Teil Dienstleistungsberufe, von denen wiederum ein beträchtlicher Teil sogenannte Humandienstleistungen, also personenbezogene Dienste sind. Zu denken ist an Betreuung, Erziehung, Bildung und Ausbildung, Beratung, soziale Arbeit, medizinische Versorgung sowie ambulante und stationäre Pflege, aber auch an private Haushaltshilfen. Diese Arbeitsplätze lassen sich nicht ins Ausland verlagern. Sie sind so gut wie gar nicht durch neue Technologien zu ersetzen oder auch nur zu rationalisieren. Der Bedarf an personenbezogenen Dienstleistungen steigt stetig, u. a. eine Folge der Überalterung unserer Gesellschaft. Im Bereich Erziehung, Bildung und Ausbildung sollte der Bedarf noch viel deutlicher artikuliert werden, vor allem auch von Eltern, falls der Pisa-Schock irgend eine Wirkung zeitigt. Der Einwand, dass eine Personalausweitung derzeit nicht zu finanzieren sei, wird reflexartig kommen. Ich bin dagegen der festen Überzeugung, dass z. B. im Gesamtsystem Gesundheitswesen genügend Geld vorhanden ist, und dass wir nach wie vor eine der reichsten Gesellschaften auf diesem Globus sind. Es ist und bleibt eine politische Entscheidung, wie wir unsere Ressourcen verteilen und einsetzen.

Von dieser Tagung sollte das Signal ausgehen, dass die personenbezogenen Dienstleistungen endlich als der Wachstumsfaktor schlechthin erkannt werden, und dass Frauen dieses Wachstum kraft ihrer fachlichen Kompetenzen entscheidend mitgestalten können.

Im Unterschied zu vielen finde ich die derzeitige kollektive Gebärverweigerung der Frauen nicht schockierend, auch ängstigt es mich nicht sonderlich, wenn das deutsche Volk tatsächlich schrumpfen sollte. Für mich ist es eher ein Hoffnungszeichen, wenn durch die gleichbleibend niedrigen Geburtenraten endlich ins allgemeine und ins politische Bewusstsein rückt, dass Kinder zu bekommen und aufzuziehen nicht selbstverständlich ist und unter beliebigen Bedingungen geschieht. Andererseits bin ich davon überzeugt, dass das Geld nicht der entscheidende Faktor bei der Familienplanung ist. Wir wissen relativ wenig, was das generative Verhalten von Menschen beeinflusst. Aber das, was wir wissen, sollten wir wenigstens anwenden!

Und wir sollten endlich zur Kenntnis nehmen, dass die wachsende Zahl von Alleinlebenden und von Paaren ohne Kinder (in Hamburg haben nur noch 10 % der Haushalte Kinder) die Zukunft dieser Gesellschaft prägen wird. Die derzeitige subtile Diskriminierung sogenannter „Singles“ oder „DINKS“ (Double Income No Kids) schadet uns allen. Es sind nicht die gut verdienenden, auf ihre Karriere bedachten Hedonisten, die sich dem Kinderkrieg aus purem Egoismus entziehen, wie mitunter suggeriert wird. Meine Erfahrung sagt mir anderes. Es ist z.B. die alleinlebende engagierte Lehrerin, die für die nachwachsende Generation mehr tut, als manche Mutter. Es ist die junge Klinik-Ärztin, deren Beziehungen wegen der Dienstzeiten immer wieder in die Brüche gehen. Es ist die geschiedene Sekretärin, die neben ihrem Beruf ihre alte Mutter versorgt. Es ist die Sachbearbeiterin, die sich in ihrer Kirchengemeinde engagiert. Es ist das beruflich hoch identifizierte Paar, das vielleicht gerne

Kinder hätte, aber keine bekommt. Und es sind sicherlich auch einige, die es unter den gegebenen Bedingungen nun tatsächlich nicht wollen.

Könnte nicht von dieser Tagung das Signal ausgehen, mit der verdeckten Abwertung erwerbstätiger Alleinlebender oder Kinderloser Schluss zu machen und ihre je eigenen Beiträge zum Gemeinwohl zu würdigen oder auch zu erbitten?

Mein letzter Punkt liegt mir besonders am Herzen. Zwar geht auch er von einer Defizit-Beschreibung aus, dennoch möchte ich ihn unter den Hoffnungszeichen verbuchen. Denn ich bin sicher, dass die Potentiale zur Besserung und Heilung vorhanden sind. Diese brauchen aber dringend Stärkung und Ermutigung.

Es war von der zukunftssträchtigen Rolle der personenbezogenen Dienstleistungen die Rede. Zugleich ist dieses der Sektor, in dem ein unglaublicher Verschleiss an persönlichen Ressourcen stattfindet. In diesen Berufsfeldern grassiert das „Burn-Out-Syndrom“, ursprünglich vorhandene hohe Motivationen werden nicht gepflegt sondern frustriert, erbarmungslose Konkurrenz zerstört das Arbeits- und Betriebsklima. Nicht ohne Grund steigen die Zahlen der Mobbing-Fälle. Die Angst vor Arbeitslosigkeit deformiert den Charakter. Der Mut zum aufrechten Gang, die Zivilcourage gegenüber Vorgesetzten, die aktive Solidarität mit Kolleginnen und Kollegen nehmen ab. Auch in diesem Zusammenhang wäre Sennets Begriff von der Korrosion des Charakters zu verwenden. Zugleich werden institutionalisierte Interessenvertretungen wie Betriebs- und Personalräte oder Frauenbeauftragte in ihren Einflussmöglichkeiten zurückgedrängt oder gleich ganz abgeschafft.

Dennoch möchte ich Hoffnungszeichen setzen! Die durch die I- und K-Technologien ausgelöste Goldgräberstimmung und –mentalität wird nicht von Dauer sein. Keine Gesellschaft kann auf lange Sicht von ihrer Substanz leben. Das gilt sowohl für die Überschuldung der öffentlichen Haushalte wie für den skrupellosen Verbrauch unseres sozialen Kapitals. Ich sehe erste Anzeichen einer Klima-Veränderung. Seriöse Unternehmen bedauern inzwischen öffentlich, dass sie ihren gesamten Stamm älterer und erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis hin zu den Führungskräften hinaus gedrängt haben. Sie sprechen ohne Schnörkel von einem Fehler. Gute Unternehmen kennen die Bedeutung der „soft skills“, also der sozialen und kommunikativen Kompetenzen sowie einer überzeugenden Unternehmens-Ethik.

Die demografische Entwicklung, wiewohl seit Jahren voraussehbar, hat offenbar erst jetzt das allgemeine Bewusstsein erreicht. Vielleicht erleben wir ja doch noch die angemessene Wertschätzung von Familien und Familienarbeit. Und die Pisa-Studie ist ein heilsamer Realitäts-Schock. Jeder Veränderung zum Besseren muss die Erkenntnis der Realität vorausgehen.

Allerdings wird es bei der Erfahrung bleiben: Niemandem und zuallerletzt den Frauen wird etwas geschenkt. Wie schon öfter in der Geschichte geht es wieder darum, die politische und strukturelle Dimension



der globalen Veränderungen zu erkennen und darauf **politisch** zu reagieren. Die uns allen ständig nahegelegte Individualisierung und Privatisierung der aktuellen Probleme führt uns dagegen immer tiefer in die Widersprüche.

Also tun wir gut daran, nach einer kurzen Phase des Atemholens erneut die Ärmel hochzukrempeln. **Think positive! We Can Do It!**