

Lebensphasen-Modelle statt Rollenbilder

Vom Beamten durch den öffentlichen
und privaten Raum

Theresa Philippi

Der Mensch braucht Liebe und Arbeit.

Sigmund Freud

Graz im Jahr 2050: Jan (28) und Janina (42) machen gerade ihr Wiedereinstiegs-Training nach drei bzw. zwei Jahren Abwesenheit von ihrer Vollzeitbeschäftigung bei einem großen österreichischen Industriebetrieb, dem Weltmarktführer für solar- und biodieselbetriebene Motoren. Beide haben ihre Babypausen (Jan ist dreifacher Vater und war schon einmal Teilzeit beschäftigt und einmal in Karenz, Janina ist Mutter zweier Kinder und erlebt gerade ihren ersten Wiedereinstieg nach einem Jahr Voll- und einem Jahr Teilabstinenz) äußerst gut genützt. Beide sind im Bereich der Verfahrenstechnik beschäftigt und waren während ihrer Abwesenheit von der Vollzeitbeschäftigung Mitglieder diverser „reflection teams“. Aus der Distanz ihrer Babypausen heraus haben sie – auf Basis ihrer früheren Berufserfahrungen – wertvolle Anregungen für die Arbeitsergebnisse anderer geliefert. Natürlich haben sie auch Schulungen und Weiterbildungen besucht. In der ersten Phase ihres Wiedereinstiegs werden die beiden ein Traineeship machen und von der jeweiligen Projektleitung dort eingesetzt werden, wo Bedarf besteht, der Arbeitsanfall aber überschaubar ist. Schließlich werden die Familienphasen der beiden noch andauern. Sie haben Vereinbarungen mit den jeweils anderen Elternteilen und den Betreuungspersonen für ihre Kinder einzuhalten und wollen nicht zuletzt für sich selbst Zeit für ihre Kinder haben. Jan und Janina wissen nach dem Wiedereinstiegs-Workshop, was das Unternehmen von ihnen erwartet und dass auch sie jederzeit mit ihren Bedürfnissen in die Personalabteilung gehen können. Nach einer entsprechenden Vorlaufzeit werden Jan und Janina auch die Möglichkeit haben, ihre Arbeit schrittweise weiter aufzubauen und wieder mehr Verantwortung zu übernehmen.

Nach dem tagesfüllenden Seminar sitzen die beiden noch kurz in der Kantine zusammen, besprechen ihre Eindrücke und die Erwartungen an die Projektteams, denen sie zugeteilt worden sind.

Janinas Projektleiterin heißt Martha und ist zehn Jahre jünger als Janina. Nach neun Jahren Berufserfahrung hat sie einen ersten Höhepunkt in ihrer Berufstätigkeit erreicht. 14 Stunden Tage sind für Martha eher die Regel als die Ausnahme, sie genießt die Schnelligkeit, mit der sie lernt und spürt, wie ihr Selbstvertrauen und ihre Kompetenz mit der Verantwortung mitwachsen. Janina lächelt, wenn sie an Martha denkt – schließlich war sie vor ein paar Jahren genauso wie Martha jetzt – wiss- und lernbegierig, froh das eigene Können erproben und unter Beweis stellen zu können und jeden Tag voll unbezähmbarem Tatendrang und Neugier auf die neuen Aufgaben. Martha kann – wie vor einigen Jahren Janina – ihre ganze Energie ungestüm in ihren Job pusten. Sie wird nicht von dem schleichenden Gefühl begleitet, dass sie damit eine irreversible Entscheidung getroffen hat. Denn als Janina vor fünf Jahren in Martin, dem Sportlehrer, den Mann fürs Leben fand, war klar, dass nun für sie beide die Familienphase beginnen würde.

Jans Projektleiter, Klaus, ist mit seinen 75 Jahren deutlich über der Pensionsgrenze. Als er ins Berufsleben einstieg, war es noch nicht üblich, dass ein Erwerbsleben mehrere Karriere- und Familienphasen haben konnte. Klaus war mit Ende 20 bereits ein Spitzenmanager. Obwohl er die Phase der Familiengründung fast übersehen hätte, wurde er in seinen späten Vierzigern noch Vater – weil seine viel jüngere Frau bereit war, zumindest für einige Jahre in die traditionelle Rolle der Ehefrau und Mutter zu schlüpfen.

Kurz vor 17.00 Uhr steht Janina auf: „Ich geh jetzt“, sagt sie gelassen, „ich möchte noch eine gute Stunde im Betriebskindergarten verbringen, das hab ich meinen beiden Schätzen versprochen und mit dem Kindergärtner gibt es auch noch einiges zu besprechen. Paul, der Kleinere hat sich im letzten Monat ganz gut eingelebt und Fanny ist ja schon länger hier. Wo werden denn eure Kinder betreut?“ „Unsere drei gehen halbtags in einen städtischen Kindergarten und haben auch noch eine flying nanny, weil meine Frau

als Historikerin oft zu Vorträgen und Forschungsarbeiten auswärts ist,“, antwortet Jan. „Dadurch haben wir mehr Flexibilität“. Jan winkt Janina zu und lächelt, weil er seine Frau Konstanze mit seinen Kindern auf sich zukommen sieht. „Wie ist es gelaufen“, fragt sie, während die drei auf ihren Vater losstürmen. „Ich überlasse dich jetzt wieder deinen Kindern, ich hab nämlich hier einen Interviewtermin mit einem älteren Projektleiter namens Klaus – kennst du ihn vielleicht?“ Jan lacht: „Na so ein Zufall, Klaus führt das Team, in dem ich in den nächsten drei Monaten arbeiten werde. Was hast du denn mit ihm zu besprechen?“

„Das ist wieder typisch Mann, dass du dir keine Details aus meinem Berufsleben merken kannst,“ grinst Konstanze. „Ich hab dir doch von dieser höchst interessanten Studie über die Geschichte der Gleichstellung erzählt. Die Idee dazu entstand anlässlich des großen Forschungsprojektes „100 Jahre Zweite Republik“, an dem ich vor ein paar Jahren beteiligt war. Wir befragten viele Zeitzeuginnen und Zeitzeugen und kamen drauf, dass es bis vor ca. 25 Jahren eine sehr strikte Trennung von öffentlichem und privatem Leben gegeben hat. Es wurde damals als großes Problem betrachtet, dass Frauen und Männer, wenn sie Eltern werden, in ihrer Erwerbstätigkeit für einige Zeit zurückstecken, Teilzeit arbeiten oder eine Zeitlang bei den Kindern bleiben. Die Verantwortung für die Kindererziehung wurde den Frauen zugeschrieben, die oft unbarmherzig vor die Alternative „Karriere oder Kinder“ gestellt wurden.

Damals schaffte nur eine Minderheit – oft unter großem Druck – die Verbindung von beidem. Dementsprechend war die Geburtenrate sehr niedrig und es wurde schon befürchtet, dass...“. „Da kommt dein Gesprächspartner“ unterbricht Jan den Redefluss seiner Frau und stellt sie Klaus vor. „Viel Erfolg mit dem Interview“ wünscht er noch und bugsiert seine Kinder, die ihn mit Fragen über seine Arbeit bestürmen, hinaus in den warmen Grazer Sommerabend.

„Bitte erzählen sie einleitend über Ihren eigenen beruflichen Werdegang“, lautet Konstanzes erste Frage an Klaus.

„Gerne“, antwortet Klaus: „Ich habe im Verlauf meines Arbeits-

lebens verdammt viel Glück gehabt. „Als junger Absolvent der Wirtschaftsuniversität konnte ich im letzten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts die großen Liberalisierungsarbeiten in der Telekommunikationsbranche mitmachen.

In den ersten Jahren nach der Marktöffnung gingen in der Telekommunikationsbranche viele Fenster auf und wir Jungen konnten uns sofort in verantwortlichen Positionen beweisen, was damals nicht so üblich war, wie heute. Ich war noch keine 30, als ich zum Leiter des Controllings bestellt wurde – für damalige Verhältnisse eine Sensation. Nur war das Konzept damals – im Unterschied zu heute – so, dass alle annahmen, ich würde nun bis ans Ende meiner Erwerbstätigkeit in dieser oder einer vergleichbaren Position bleiben. Die meisten anderen aus der – rein männlichen Führungsriege – waren doppelt so alt wie ich. Und viele der anderen Jungen haben bald alt ausgesehen, weil sie sich sofort angepasst und genauso gelebt haben, wie die Kollegen, die 20 oder 30 Jahre älter waren.

Konstanze: „Wie haben Sie selbst reagiert?“

Klaus: „Mir wurde das nach ein paar Jahren zu fad. Mit Mitte 30 wechselte ich in die Politik. Ich war voll Idealismus und des Glaubens, die Welt verändern zu können. Im Grunde habe ich dort ähnliche Erfahrungen gemacht, wie zuvor in dem großen Konzern. Es war schwer, neue Ideen einzubringen, weil es viel Widerstand, Eifersucht und Neid gab. Alle bewegten sich wie Figuren auf einem Schachbrett, ängstlich darauf bedacht, nicht von ihrem Feld verdrängt zu werden. Das lag auch daran, dass es damals noch sehr schwer möglich war, zwischen Politik, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung zu wechseln. Jedes System war streng vom anderen getrennt und auf eine lebenslängliche Zugehörigkeit der in ihm Agierenden ausgelegt.“

Konstanze: „Wann wurden Sie auf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufmerksam?“

Klaus: „Ich wurde als Staatssekretär mit der Reform der Verwaltung betraut. Dort wurde ich zum ersten Mal mit der Tatsache konfrontiert, dass zunehmend auch Väter in Karenz gehen und ihren Anteil an der Familienarbeit übernehmen und erledigen. Das war aufgrund der damaligen Ausrichtung der Verwaltung leichter mög-

lich, als in der Wirtschaft. Ein guter Freund von mir war der erste Mann, der beim damaligen Software Weltmarktführer in „Väterkarenz“ (so hieß das damals) ging. Als er nach einem halben Jahr zurückkam, war seine Stelle als Key Account Manager besetzt und keine vergleichbare Funktion frei. Also blieb ihm nur der Abschied. Heute würde kein Unternehmen auf eine Arbeitskraft mit so viel Erfahrung verzichten.“

Konstanze: „Wie sah der Arbeitsmarkt zu Beginn unseres Jahrhunderts aus?“

Klaus: „Es war alles sehr von Angst getrieben. Alle fürchteten sich vor dem Wachstum ohne zusätzliche Arbeitsplätze und vor der Rezession. Gleichzeitig lähmte die Angst vor dem Terror die damalige westliche Welt. Wir wähten uns in einer Abwärtsspirale und die Muster des alten Jahrtausends dominierten noch unser Denken und Handeln. Die Schere zwischen Arm und Reich, die über Jahrzehnte von einem soliden Mittelstand überbrückt schien, ging wieder auf. Die Stimmung war schlecht. Wir sahen nur Konflikte – vor allem jenen zwischen Männern und Frauen. Aus heutiger Sicht betrachtet, war es einfach lächerlich, was wir damals diskutierten.“

Konstanze: „Wieso wurde das Kinderkriegen damals nicht als selbstverständlicher Teil des Lebens angesehen?“

Klaus: „Das hat mit dem Wandel in der Gesellschaft zu tun. Vor zweihundert Jahren gab es ein ganz klare und strikte Aufteilung: Die Männer verdienten das Geld, die Frauen kümmerten sich um Kindererziehung und Haushalt, es sei denn, sie mussten aus wirtschaftlicher Not arbeiten. Mit dem Zugang der Frauen zu Bildung und Arbeitsmarkt verschob sich diese Aufteilung. Die Frauen eroberten den öffentlichen Raum, aber die Männer verhielten sich zurückhaltend, was die Arbeit im Privatleben anging. Jahrzehntlang wurde eine sinkende Geburtenrate als Zeichen einer zivilisierten Wohlstandsgesellschaft angesehen. Gegen Ende des 20. Jahrhunderts schlug diese Betrachtungsweise in eine Panik vor dem Aussterben um. Von einem Tag auf den anderen wurde die latente Kinderfeindlichkeit in unserer Gesellschaft von einer Art „Reproduktionsklassenkampf“ abgelöst. Kinder zu bekommen und für

sie Zeit zu haben wurde plötzlich zum Luxusgut, das sich nur die Reichen leisten konnten, die sich nicht in der täglichen Tretmühle von Job, Kindergarten und dem mühselig abbezahlten Eigenheim drehten. Für viele Paare blieb die Liebe und die Lust am gemeinsamen Leben irgendwo auf der Strecke zwischen dem Schulweg des Kindes und dem Headquarter ihrer Firma liegen. In unserem starren Denken schien es nur Entweder und Oder zu geben. Als eine millionenschwere Schauspielerin vor der Geburt ihres ersten Kindes mit Mitte 30 verkündete, sie wolle sich ab nun nur dem Nachwuchs widmen und für unbestimmte Zeit nicht mehr filmen, haben tausende berufstätige Mütter neidvoll aufgeschrien: Die kann sich das ja leisten! Wir schienen auf die immer drängender werdenden neuen Fragestellungen nur die alten Antworten aus dem vorigen Jahrhundert zu haben.“

Konstanze: „Wie haben Sie damals das Verhalten der Frauen erlebt?“

Klaus: „Es waren die Frauen, die aufzeigten, dass eine grundlegende Veränderung unserer Lebens- und Arbeitswelt notwendig geworden war. In den letzten 20 Jahren des vorhergehenden und den ersten zehn Jahren unseres Jahrhunderts fuhren die Frauen voll auf der männlich linearen Schiene. Gut ausgebildete junge Frauen wurden in ihrem beruflichen Verhalten immer männlicher. Zunächst wurde die Medizin darauf aufmerksam, denn immer mehr berufstätige Frauen entwickelten männliche Stresssymptome und Krankheitsbilder wie Herzinfarkte und Schlaganfälle. Sie hatten neben dem Fachwissen – vor allem in den Rechts- und Betriebswissenschaften – alle Tricks und alle Spielregeln gelernt. Sie stiegen mit 23 oder 25 in den Beruf ein und arbeiteten zehn Jahre lang wie verrückt – wie die Männer auch. Mit Mitte 30 bekamen viele von ihnen die große Krise. Aber sie hatten – im Unterschied zu den Männern, deren Midlife Crisis auch immer früher einsetzte – noch eine Chance, vom linear vorgezeichneten Karriereweg abzuspringen: Viele von ihnen bekamen Kinder mit Mitte oder Ende 30. Diese späten Mütter stiegen mit der gleichen Radikalität wieder aus dem Berufsleben aus, mit der sie zuvor die höheren Positionen erobert hatten. Die neuen Vollzeitmütter hatten zwar ihre Jobs verlassen, aber nicht das damit verbundene Leistungsdenken. Mit der gleichen Akribie, mit

der sie zuvor eine Aufsichtsratssitzung vorbereitet hatten, widmeten sie sich nun dem Arrangement von Kinderparties, der Herstellung selbst gemachter Faschingskostüme und so weiter. Es wurden ein paar Reportagen und einige witzige Life Style Romane über dieses Phänomen geschrieben. Die Männer erkannten, dass sie in ihrer Rolle als Ernährer genauso austauschbar geworden waren, wie zuvor die Frauen in ihrer Rolle als Hausfrauen und Mütter. Gleichzeitig mehrten sich männliche und weibliche Stimmen, die sagten, so wollen wir nicht mehr arbeiten und leben.“

Konstanze: „Und wie fanden sie einen Ausweg?“

Klaus: „Beide Geschlechter entdeckten gemeinsam das Zyklische im Leben. Die zu Vollzeitmüttern konvertierten Karrierefrauen meldeten sich zurück am Arbeitsmarkt, nachdem sie ihre Familienphasen hinter sich gebracht hatten. Ihr Anteil am Wandel ist nicht zu unterschätzen, schließlich kannten sie beide Seiten und hatten auch mit über 50 noch einen Rest ihrer Radikalität bewahrt. Und sie wollten freundlichere Bedingungen für ihre eigenen Kinder. Sie hatten eine gute Ausbildung ihrer Söhne und Töchter organisiert und ihnen beigebracht, für sich zu sorgen. Sie hatten die Zeit mit ihren Kindern genossen und danach gingen sie wieder ins Erwerbsleben, manche mit mehr, andere mit weniger Erfolg. Aber insgesamt setzten sie einen Trend.“

Konstanze: „Welche Maßnahmen haben Sie in Ihrer Zeit als Staatssekretär gesetzt?“

Klaus: „Wir haben vor allem eine Flexibilisierung vorgenommen und den leichteren Wechsel zwischen Wirtschaft und Verwaltung ermöglicht. Eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür war ein Sozial- und Pensionssystem, das derartige Übergänge ermöglichte und das eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen der Kindererziehung durch so genannte Ersatzzeiten kompensierte. Durch die größere Durchlässigkeit der Systeme kam es auch zu einer gegenseitigen Beeinflussung. Zunächst war es in der Verwaltung für Väter leichter, wegen der Kinder in Karenz zu gehen oder eine Teilzeitphase einzulegen.“

Konstanze: „Inwieweit wurde das Arbeitsleben generell umgestellt?“

Klaus: „Wir kamen zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten und viel differenzierteren gesetzlich geschützten Einzelvereinbarungen. Vor 30 Jahren waren Produktion und Dienstleistung am Wochenende noch weitgehend tabu. Eine Einigung wurde erst möglich, weil die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Sonntag aus religiösen Gründen arbeitsfrei halten wollten, dies verbindlich vereinbaren konnten. Andere, denen das nicht so wichtig war, insbesondere Angehörige anderer Glaubensrichtungen, erfüllten die Bedürfnisse der Wirtschaft nach Sonntagsarbeit. In dieser allgemeinen Flexibilisierung war es natürlich leichter, auch einen Platz für die Familienphasen zu finden. Die längere Lebensarbeitszeit, die zu Beginn unseres Jahrhunderts eingeführt wurde, kam dem Gedanken von intensiveren und weniger intensiven Phasen sehr entgegen. Viele pendelten sich von der starren 5 Tage Woche auf einen Dreizehntagesrhythmus mit dreitägiger Pause ein.“

Konstanze: „Haben Sie selbst auch noch von den geänderten Verhältnissen profitieren können?“

Klaus: „Ja, auch da hatte ich wieder großes Glück. Ich bin erst sehr spät Vater geworden und meine Familienphase fiel zusammen mit dem Höhepunkt meiner politischen Karriere. Meine viel jüngere Frau kümmerte sich um unsere Tochter und unseren Sohn und hielt mir den Rücken frei für die aufreibende Reformarbeit. Das klassische Muster eben. Unsere Beziehung zerbrach beinahe daran, weil sie nach einige Jahren das Gefühl hatte, ihr Wissen als Architektin sei nun zu lange brach gelegen. Wir machten einen langen Urlaub und danach beschloss ich, selbst eine Kinderpause einzulegen und meine Frau bei ihrem Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen. Dies war damals noch gleichbedeutend mit dem Abschied aus der Politik. Aber ich machte neue Erfahrungen, lernte viele andere Leute in der Familienphase kennen, damals schon Männer und Frauen bunt gemischt und in einer Altersbandbreite von 20 Jahren. Ganz junge Mütter und späte Väter, wie ich eben einer bin. Ich erlebte den Schulanfang meiner Tochter und die letzten Kindergartenjahre

meines Sohnes sehr intensiv und habe die drei Jahre nie bereut, trotz der finanziellen Einbussen und Unsicherheit, die damals noch damit verbunden war. Danach kehrte ich in die Wirtschaft zurück – und da bin ich bis heute geblieben.“

Konstanze: „Danke für das Gespräch.“

Jan erzählt Janina beim nächsten Workshop der Wiedereingestiegenen, dass seine Frau Konstanze noch eine weitere Zeitzeugin für ihre Arbeit über die „Geschichte der Gleichstellung“ sucht. Janina, deren Interesse an Geschichte eigentlich auf den technischen Fortschritt beschränkt ist, findet das bemerkenswert und berichtet Martha am Rande einer Projektbesprechung davon. Martha nennt ihre 80jährige Tante Doris als Interviewpartnerin.

Konstanze: “Sie waren eine Pionierin als Karrierefrau?“

Doris: „Eigentlich nicht. Ich wollte das, was heute selbstverständlich ist: Einen erfüllenden Beruf und Familienglück. Nach meinen Studienjahren habe ich einfach immer weitergearbeitet – und nebenbei auf die große, romantische Liebe gehofft. Die Männer, in die ich mich verliebte, waren passendere oder weniger passende Gefährten. Ich war stolz darauf, klug *und* gefühlvoll zu sein und mich in kein Schema pressen zu lassen.“

Konstanze: „Haben Sie mit Ihren Partnern über Familiengründung gesprochen?“

Doris: „Ich sagte immer ehrlich, ja ich will Kinder, aber ich war nicht bereit, ganz auf meine Karriere zu verzichten. Als „starke Frau“ verliebte ich mich natürlich nur in Männer, die selbst stark und erfolgreich waren, oder zumindest so wirkten. Die waren aber damals noch so in den alten Rollenbildern gefangen, dass die Frage, wie ziehen wir unsere Kinder auf, ein unlösbares Problem darstellte. Es hat in den Beziehungen, die ich führte, nie an der Liebe gefehlt, sondern immer daran, dass wir kein passendes Modell für uns fanden. Weil ich die Pille nahm, kam es auch nie zu einer ungeplanten

Schwangerschaft. Irgendwann war ich über das Alter hinaus und fand mich als allein stehende Frau wieder. In meiner Generation ist das kein Einzelschicksal.“

Konstanze: „Sind Sie sehr traurig darüber, dass Sie keine eigene Familie gegründet haben?“

Doris: „Ich habe akzeptiert, dass mein Leben eben so verlaufen ist. Als Chirurgin hatte ich immer große Herausforderungen zu bewältigen und ich habe meinen Beruf sehr gerne ausgeübt. In meiner Jugend war ich damit beschäftigt, mich in einer damals noch sehr männlich dominierten Branche zu beweisen. Dafür habe ich meine ganze Kraft gebraucht. In der Generation vor mir wurden Frauen noch ausschließlich über ihre Mutterschaft definiert. Dagegen war meine Karriere schon ein Fortschritt. Ich freue mich für die jungen Frauen, dass sie diese Probleme nicht mehr haben, sondern Beruf und Familie haben können, wenn sie dies wollen.“

Konstanze: „Worin sehen Sie die wesentlichen Verbesserungen?“

Doris: „Ich möchte das am Beispiel meiner Nichte erläutern: Wenn die Zeit gekommen ist, wird Martha in dem Betrieb, in dem sie arbeitet bekannt geben, dass nun ihre Familienphase beginnt. Ab diesem Zeitpunkt wird niemand von ihr 14 Stunden Tage erwarten, sie wird gemäß ihrem geringeren Zeitbudget eingesetzt werden. Dabei kann sie auch von den vielen Überstunden profitieren, die sie während ihrer ersten intensiven Jahre geleistet hat. Noch im 20. Jahrhundert wurde das „Rucksackprinzip“ für Abfertigungen eingeführt. Später gab es dann auch Zeitkonten für ArbeitnehmerInnen. Sie wird sich über ihre Schwangerschaft und ihre neuen Erfahrungen als Mutter freuen können. Sie wird auch nicht das quälende Gefühl haben, dass sie das, was sie in Ausbildung und Berufsleben gelernt hat, nicht mehr anwenden und nützen kann, dass ihre Karrierechancen für immer vorbei sind.

Seit einem guten Vierteljahrhundert wird die Familienphase von Männern und Frauen als ein natürlicher und selbstverständlicher Teil des Erwerbslebens angesehen – genauso wie andere Gründe, aus denen eine Arbeitskraft nicht voll zur Verfügung steht, wie Aus-

und Weiterbildungszeiten, Urlaube, Krankheit oder Pflegephasen für Angehörige.“

Konstanze: „Wie ist dieser Durchbruch erzielt worden?“

Doris: „Ich glaube, es war meine Generation, die mit den alten Mustern, die teilweise noch aus dem 19. Jahrhundert stammten, endgültig aufräumte. Noch vor meiner Geburt gab es eine Phase der gesellschaftlichen Umwälzungen, Ende der 1960er Jahre, als der erste Schock und die Agonie der Nachkriegszeit überwunden war und genug Kraft und Energie da war, um auf die Barrikaden zu gehen – für sexuelle Freiheit und für Selbstbestimmung. Die so genannten 68er warfen viele Fragen auf und brachten viel durcheinander, aber sie konnten in ihrem wilden Willen nach Veränderung keine Antworten geben und kehrten selbst im Laufe ihres Lebens zu den alten Mustern zurück, weil das einfach bequem war, weil sie sich ausgetobt hatten und weil es keine brauchbaren Alternativen gab. Gerade die Männer fühlten sich in ihrer dritten oder vierten Ehe plötzlich doch wieder mit meist viel jüngeren Frauen wohl, die ihnen in einem behaglichen Zuhause den Rücken frei hielten, damit sie sich vom Berufskampf erholen konnten.“

Konstanze: „Das klingt ja schlimm.“

Doris: „Ja, das war es auch. Viele aus meiner Generation waren dermaßen damit beschäftigt, die schwierigen Geschichten ihrer Herkunftsfamilien und die Verletzungen, die sie selbst als Kinder abbekommen hatten, aufzuarbeiten, dass ihnen die Kraft fehlte, stabile Beziehungen zu leben und eigene Familien zu gründen. Viele Menschen schrieben ihre Erfahrungen in sogenannten Selbsthilfebüchern nieder. Damit wurden die letzten Reste grausamer Erziehungsmethoden beseitigt, die in den „Wilhelminischen Kinderstuben“ des 19. Jahrhunderts praktiziert worden waren. Die Selbsthilfebücher waren ein Phänomen des ausklingenden 20. und des beginnenden 21. Jahrhunderts. Heute sind ein Großteil dieser Bücher in einer eigenen Abteilung der Nationalbibliothek ausgestellt. Ein Besuch lohnt sich, wenn Sie mehr über diese Zeit wissen wollen.“

Konstanze: „Warum kam es dann zum Abgehen von den alten Mustern?“

Doris: „Weil irgendwann klar wurde, dass wir so nicht weitermachen konnten. Die Beziehungen waren größtenteils ein Krampf. Paare, die vor der Geburt eines Kindes partnerschaftlich agierten, weil beide erwerbstätig waren, fielen ab der Geburt eines Kindes in die alten Rollenaufteilungen zurück. Vielfach wurde dies – von beiden Beteiligten – als enormer Freiheitsverlust erlebt und möglicherweise lag darin auch ein Grund für die damals hohe Scheidungsrate. Das Arbeitsleben wurde von vielen als eine Mischung aus Arbeitssucht und Angst vor Arbeitslosigkeit erlebt. Druck war die Triebfeder und nicht die Begeisterung für die Arbeit. Wir bekamen immer weniger Kinder, viele Ehen wurden geschieden.

Aber irgendwann setzte sich das Prinzip Hoffnung durch – ich glaube, nachdem die ersten zehn Jahre des neuen Jahrhunderts ganz leidlich vorübergegangen waren und die ursprünglichen Ängste und Befürchtungen nicht eingetreten waren. Es begann damit, dass der befürchtete Zusammenbruch aller Rechner zu Jahreswechsel des Millenniums ausgeblieben war. Zu Beginn des neuen Jahrtausends kamen wir zwar von technischen Problemen los, aber nicht von unseren alten Ängsten und Besessenheiten. Im ersten Jahr des neuen Jahrtausends gab es einen großen Terroranschlag, gefolgt von einer Welle der Morbidität und dem Herbeireden eines erneuten Weltkrieges. Aber der Drang, das Endzeitmodell der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts noch einmal nachzuleben, war nicht stark genug. Dazu waren in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu viele gute Ideen geboren und umgesetzt worden. Es gab zu viele gut entwickelte Methoden, um aus vermeintlichen Konfliktsituationen zu machen, in denen beide gewinnen konnten. So kamen wir auch aus dem „entweder Kinder oder Karriere“-Denken heraus.

Wirtschaft und Gesellschaft fanden eine neue Einstellung zum Wert des Lebens. Ich denke, es war in dieser Phase, dass in die Bilanzierungsprinzipien eine neue Kennzahl „Kinder pro FTE“ eingeführt wurde. Rückblickend kann ich sagen, dass alle Unternehmen (denn ein paar Pioniere gab es auch schon in meiner Jugend) damals

begannen, sich neben Partnerschaft, Familie, Gemeinde und Staat als eine der Keimzellen der Gesellschaft zu begreifen. Betriebliche Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden als ganz normale Investitionen betrachtet, deren Return on Investment messbar ist, und nicht mehr als Geldabflüsse in Form von Sozialleistungen. Betriebskindergärten wurden Standard, ebenso wie das Ende der Einkommensungleichheit.“

Konstanze: „Es gab einmal eine unterschiedliche Bezahlung aufgrund des Geschlechts?!“

Doris: „Zu Beginn des 21. Jahrhunderts war es noch üblich, dass Frauen weniger verdienten, als Männer, obwohl sie gleichwertige Arbeit leisteten. Dadurch wurde die Frage, wer bei den Kindern bleibt, zu einer ökonomischen Frage, die meist zu Lasten der Frauen entschieden wurde. Nachdem dies überwunden war, fiel den Männern die Entscheidung für eine Familienphase leichter. In der Folge schwand das Phänomen der Einkommensschere.“

Konstanze: „Inwieweit wurden die politischen Rahmenbedingungen noch verändert?“

Doris: „Ein wichtiger Schritt war eine steuerliche Entlastung für Betriebe, die für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kinderbetreuungseinrichtungen schufen. Eltern, die Betreuung zukaufen, konnten diese Kosten von der Steuer absetzen. Franchising-Modelle und ein forcierter Austausch von best practice Modellen sorgten für eine angemessene Qualitätssicherung in der Kinderbetreuung, aber natürlich auch Gesetzgebung und behördliche Aufsicht. Durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit war es auch leichter, mehrere Phasen in einem Erwerbsleben zu definieren. Für die Zeiten der Kindererziehung leistete der Staat einen Ersatz für die Beiträge zur Pensionsvorsorge.“

Konstanze: „Wie kam es zur Veränderung der Rollenbilder, die damals so heftig diskutiert wurden?“

Doris: „Da spielten viele Faktoren mit. Ich weiß noch, dass die Europäische Union eine Zeitlang eigene Projekte zu diesem Thema finanzierte. Neben den rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmen-

bedingungen trug auch die Vorbildwirkung von Personen des öffentlichen Lebens zum Bewusstseinswandel bei. Dass unsere erste Bundeskanzlerin mit Mitte 40 noch ein Kind bekam und ihr frisch angetrauter Ehemann in Väterkarenz ging, damit sie ihr Amt weiter ausüben konnte, sorgte für weltweites Aufsehen. Wenig später wählten die Deutschen einen Mann zum Kanzler, der zwei seiner drei Kinder allein aufgezogen hatte.“

Konstanze: „Danke für dieses aufschlussreiche Gespräch.“

Zusammenfassung:

Die Überwindung des (vermeintlichen) Gegensatzes von Berufs- und Familienleben bedarf vor allem eines tiefgreifenden Umdenkens in Wirtschaft und Gesellschaft. Die rechtlichen Rahmenbedingungen können dazu beitragen, dieses Umdenken zu fördern und junge Menschen in ihrem Wunsch nach der Gründung einer Familie zu unterstützen.

Dazu gehören Steuererleichterungen für den Zukauf von familiennahen Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und Haushaltshilfe sowie für die Errichtung betrieblicher Kinderbetreuungseinrichtungen. Eine umfassende Flexibilisierung der Arbeitszeit birgt dann Chancen, wenn gleichzeitig flexible und leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden sind. Qualitätssicherung kann sowohl durch gesetzlich festgelegte Standards und behördliche Aufsicht als auch durch Franchising und den forcierten Austausch von Best Practice Modellen erreicht werden. Kindererziehungszeiten werden als Ersatzzeiten für die Begründung eines Pensionsanspruches gewertet.

Vielfach geben junge Männer, auf die Frage, ob sie in Väterkarenz gehen würden, zur Antwort, dass sie dies gerne tun würden, wenn sie dadurch keinen wirtschaftlichen Nachteil hätten. Die Schließung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen und die Verwirklichung der Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit ist daher Grundvoraussetzung für eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern.