

MÄNNER IN DIE TEILZEIT
PERSPEKTIVEN UND POTENTIALE EINER ERHÖHTEN
MÄNNERTEILZEITQUOTE

Irmgard Schewe-Gerigk, Bündnis 90/Die Grünen
Dr. Stephan Höyng, Dissens e.V.

Die wissenschaftliche Sicht - Zur Forderung nach mehr Männer-
Teilzeit

Dr. Stephan Höyng, Dissens e.V.

In einem alten Text unseres Vereins Dissens e.V., der Beratungs- und Bildungsangebote und Forschung mit dem Schwerpunkt Männer und Geschlechterverhältnisse durchführt, wurden als Ziele genannt, Gleichstellung zu fördern und Geschlechterhierarchien besonders in der Berufarbeit abzubauen. Es heißt da: „Wir wollen Männern Wege der Veränderung aufzeigen und sie dabei unterstützen. Gleichzeitig greifen wir sie in unserer Arbeit persönlich und öffentlich an und versuchen ihre Empörung über dieses menschenverachtende Unrechtssystem und ihre Teilhabe daran zu wecken“ (Dissens 90). Das klingt noch richtig revolutionär. So haben wir angefangen. In unserem Forschungsprojekt "work changes gender" klingt das schon ein bisschen vorsichtiger, vielleicht auch differenzierter: Neuorientierung männlicher Lebensweisen – Neue Formen der Arbeit, Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter. „Teilzeit für Männer“, diese Formel für den heutigen Abend hat mich ein bisschen verwundert. Wir haben uns mit den Arbeitsverhältnissen von Männern beschäftigt, und da ist Teilzeit nur ein Aspekt unter vielen.

In Deutschland zeigt sich die Differenz zwischen Männern und Frauen immer noch sehr deutlich, d.h. wir haben einen hohen Anteil an Frauen und einen sehr geringen Anteil an Männern in Teilzeit. Das sind nach dem Statistischen Bundesamt (Mikrozensus 2000) 4,8% der abhängig erwerbstätigen Männer und 38,3% der Frauen.. Das ist natürlich nur eine eingeschränkte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt. Von den Teilzeit arbeitenden Männern entschieden sich 58% für dieses Modell, 42% geben an, keine andere Stelle als diese gefunden zu haben - bei den Frauen sagen dies nur 24 %, eine klare Polarisierung also (Schulze Buschoff 99). Es gibt in Deutschland also nur sehr wenig erwerbstätige Männer, die mehr oder weniger freiwillig Teilzeit arbeiten. Wer wünscht sich Teilzeit? 59% der erwerbstätigen West-Frauen, 38% der Ost-Frauen möchten gerne Teilzeit arbeiten. Aber nur 16% der West-Männer und 13% der Ost-Männer wünschen sich Teilzeit. Diese Zahlen von Schulze Buschoff (99) basieren auf einer Erhebung von 1995. Deutlich wird: Der Wunsch bei Männern nach Teilzeit ist nicht besonders

ausgeprägt. Obwohl es doch einige Männer mehr gibt, die Teilzeit haben wollen, als solche, die tatsächlich Teilzeit arbeiten, kann man das Fazit ziehen: das männliche Normalarbeitsverhältnis ist Vollzeit, unbefristet und die meisten Männer wollen das auch so.

Berufsarbeit - für Männer ein zentrales Lebenselement

Warum arbeiten so wenige Männer Teilzeit? Kein Normalarbeitsverhältnis zu haben, kommt einem Scheitern gleich. Helge Pross hat schon 1978 geschrieben, "Arbeit ist für Männer alternativlos". Beruf ist bis heute für Männer ein zentrales Lebenselement und das heißt: unbefristete Vollzeittätigkeit. Daran können wir zwei Typen von Männlichkeit koppeln. Da wäre zum einen der gute Familienernährer, der dafür voll berufstätig sein muss. Da ist zum anderen der Übererfüller, wie wir ihn nennen, oder - als gängigerer Begriff - der Karrierist, der muss natürlich noch viel mehr Zeit in die Berufstätigkeit investieren. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist für beide kein Thema. Diese beiden sind in Mitteleuropa zentrale, hegemoniale Männlichkeiten. Das mag auf der kulturellen Ebene erläutern, warum Männer nicht Teilzeit arbeiten wollen.

Ich habe mich aber auch gefragt, warum Teilzeit denn gefördert werden sollte. Was sind die Gründe dafür? Ein Argument wäre, mehr Männer in der Teilzeit würde mehr Geschlechtergerechtigkeit in Kleinfamilien und eine Umverteilung zwischen Berufsarbeit und familiärer Arbeit bedeuten. Männer würden mehr Verantwortung in den Familien übernehmen. Das wäre für einen Teil der Bevölkerung relevant. Allerdings wollen weniger Väter als alleinwohnende Männer (ob nun in einer Partnerschaft lebend oder auch nicht) in die Teilzeit. Alleinwohnende Männer wollen zu 19% in die Teilzeit, unter den mit Frau und Kind wohnenden Vätern sind es nur 14% (Schulze Buschoff 99). Das Bedürfnis bei Männern, Teilzeit zu arbeiten, nimmt also mit der Familienbildung ab!

Hinzu kommt, dass die Geschlechtergerechtigkeit in Kleinfamilien durch Teilzeit nicht steigt. Die Verteilung der Haus- und Familienarbeit ändert sich nicht signifikant. Täglich leisten Frauen im Schnitt vier Stunden und 20 Minuten Haus- und Familienarbeit, Männer anderthalb Stunden und dies unabhängig von der Berufsarbeitszeit (Klenner, Schäfer 01). Bezüglich des Gerechtigkeitsaspektes ist kein relevanter Unterschied auszumachen, ob Männer oder Frauen Teilzeit oder Vollzeit arbeiten. Für die Stärke des Engagements in Haushalt und Familie erweist sich die Teilzeit also als relativ unwichtig.

Um Geschlechterdemokratie in Kleinfamilien zu erreichen, führt Teilzeit nicht automatisch zum Ziel. Tiefeninterviews hatten zum Ergebnis, dass die Verteilung der Erwerbsarbeit bei Paaren oft eine partnerschaftliche

Entscheidung von Männern und Frauen ist, ob nun pragmatisch oder auch ideologisch motiviert. Es ist dort weiterhin die Regel, den Männern die Aufgabe des Vollzeitberufs zuzuschreiben und Frauen in die Mutterrolle zu drängen. Diese Aufteilung ist selten die Entscheidung des Mannes allein. Eine Förderung von Teilzeit würde an dieser häuslichen Kultur erst einmal wenig ändern.

Teilzeit hilft, die männerbündische Arbeitskultur zu ändern

Die Förderung von Teilzeit kann die Arbeitskultur in der Berufsarbeit verändern; weg von einer männerbündischen hin zu einer lebensvollen Arbeitskultur, wie wir das in unserer Untersuchung (Höyng Puchert 98) genannt haben. Wenn nicht mehr der Beruf den Lebensmittelpunkt von Männern darstellt, verändert sich auch die Kultur am Arbeitsplatz. Das wäre ein Argument für mehr Teilzeitarbeit.

Bisher allerdings grenzt die bestehende Arbeitskultur Teilzeitarbeitende erst mal aus. Von Männern in Arbeitsgruppen mit einzelnen Teilzeittätigen wurden mir durchaus negative Erfahrungen mitgeteilt, aber das können sowohl Frauen als auch Männer berichten. Teilzeitarbeitende erfahren die wichtigsten Dinge zuletzt oder zu spät, sie nehmen an informellen Meinungsbildungen, Entscheidungen oder Vorentscheidungen gar nicht oder zumindest seltener teil.. In Betrieben mit Projektarbeit werde sie bei der Verteilung von Projekten benachteiligt - sie bekommen die schlechteren Projekte, die besten bekommen die Vollzeitarbeitenden. Vor ihrer Arbeitszeitreduzierung, so berichten sie, war das anders. Das macht natürlich häufig unzufrieden. Eine grundlegende Veränderung dieser Arbeitskultur wäre nur dann realistisch, wenn ein sehr großer Anteil von Männern Teilzeit arbeitet. Dann würde sich die informelle Kultur darauf einstellen und sich neu organisieren. Das ist aber auf freiwilliger Basis nicht zu machen. In unserer Befragung (Höyng Puchert 98) stellte sich heraus, dass die Arbeitszufriedenheit von Männern, die in einer Gruppe arbeiteten, in der alle teilzeittätig waren, sehr hoch war. Sie wollten nicht mehr zurück in die Vollzeit, aber auch nicht ihre Arbeitszeit noch weiter reduzieren. Dieses Ergebnis ist nicht unbedingt übertragbar, ist nicht repräsentativ. Das Besondere dieser Gruppe war nicht nur, dass alle Teilzeit gearbeitet haben. Es gab hier viel weniger als üblich Hierarchien, Machtkämpfe, Informationsmonopole. Es konnte aber eben auch keine Hierarchie entstehen zwischen denen, die Vollzeit, und denen, die Teilzeit arbeiteten.

Ein weiterer Grund für mehr Teilzeitarbeit wäre mit Blick auf das Problem der Arbeitslosigkeit eine gerechtere Verteilung der Berufsarbeit in der Gesellschaft. Da Männer scheinbar für die Teilzeitarbeit starke Anreize oder Zwang brauchen, gälte es, ein System

zu etablieren, das diesem Umstand gerecht wird. Auch hier muss eine relevante Anzahl in die Teilzeit gehen, damit dieser Ansatz auch wirklich zu Buche schlägt, mehr Arbeitslose in Beschäftigung bringt. Oder man müsste den Zwang so differenzieren, dass in einer Organisation bestimmte Gruppen von Männern alle Teilzeit arbeiten müssen, andere dagegen nicht, was sehr schwierig ist. Als politischen Lösung könnte das, umgesetzt werden, wenn man es auf bestimmte Berufsbereiche bezieht. Umgesetzt wurde es beispielsweise bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern in Hochschulen, die jetzt alle nur noch zu 1/2, 2/3 oder 3/4 eingestellt werden. Viel verändert hat das allerdings nicht. Bei aufstiegsorientierten Männern ist dieser Ansatz schwer umzusetzen. Dies wird eher als eine Geringerbezahlung verbucht, bei der weiter Vollzeit gearbeitet wird. In der mittleren Ebene sollte die Teilzeitarbeit schon einmal mit der Berliner Verwaltungsreform gefördert werden, 25% aller Mitarbeiter dieser Ebene sollten ihre Arbeitszeit reduzieren. Das hatte erhebliche Widerstände zur Folge, und so blieb es bei unverbindlichen Absichtserklärungen. Passiert ist letztendlich nicht viel; zumindest nichts, was mehr Männer in die Teilzeit brachte. Bei Menschen mit geringem Einkommen fände ich einen Zwang zur Teilzeit allerdings moralisch problematisch, da es hier schnell zu sozialen Notlagen kommt.

Soziale Sicherungen sind an Berufsarbeit gekoppelt

Teilzeit als Umverteilungsmittel zu nutzen, ist problematisch, weil dadurch immer die Schere zwischen Beschäftigten mit Voll- und Teilzeit geöffnet wird.

Wir sollten in einem größeren Zusammenhang anschauen; wie sehen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Teilzeit aus? Es gibt eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin (Oschmiansky, Schmid 2000) über den Wandel der Erwerbsformen. Von den erwerbsfähigen Männern in Berlin zwischen 15 und 65 Jahren sind 36,4% unbefristet mit Vollzeit angestellt. Wenn man zu dieser Zahl noch etwa 4% hinzufügt, dann hat man damit auch Beamten und all diejenigen erfasst, die sich in sehr stabilen, langfristigen Beschäftigungsverhältnissen befinden. Wenn wir uns die Gesamtheit der erwerbsfähigen Männer anschauen, dann müssen wir also feststellen, dass die eigentliche Zielgruppe von Programmen zur Förderung der Teilzeitarbeit von Männern nur etwa 40% dieser Berliner Männer umfasst, eine zwar immer noch große Gruppe. Aber was ist mit all den anderen? In unbefristeter Teilzeit sind 5,9% angestellt, viele sind arbeitslos oder in Ausbildung, die meisten anderen arbeiten in befristeten Beschäftigungen. Letzteres bedeutet immer wieder Unterbrechungen der Erwerbsbiographie. Dann haben wir noch die Selbständigen (9,4%). Selbständigkeit ist eine sehr breite Kategorie,

unter die jemand fällt, der acht oder zehn Stunden am Tag in seinem Laden steht, häufiger aber sind Selbstständige ohne Angestellte etwa mit einer sporadischen Tätigkeit als Referent. Insgesamt wird aus diesen Zahlen deutlich, dass schon sehr viele Männer in flexiblen, prekären und diskontinuierlichen Arbeitsbedingungen stehen. Diese Arbeitsverhältnisse ermöglichen so einigen Männern zumindest theoretisch mehr Geschlechtergerechtigkeit im Privatleben, eine andere Verteilung von Haus- und Familienarbeit. Aber der Hintergrund sind Rahmenbedingungen voller Unsicherheit, und die Patchwork-Biographien sind oft mehr erzwungen als freiwillig. In einer Situation, die von sozialer Unsicherheit geprägt ist, ist der freiwillige Verzicht auf Leistungen und Sicherheit, die durch die Berufsarbeit gewährleistet sind, sehr schwierig. Und im gegenwärtigen System sind alle sozialen Sicherungssysteme an die Berufsarbeit gekoppelt. An diesem Punkt kommt wieder der Aspekt von Freiwilligkeit oder Zwang mit ins Spiel.

Eine freiwillige Veränderung setzt in der Regel eine persönliche Krise voraus. Sonst passiert nichts. Diese Struktur ist uns aus der Männerberatung gut bekannt. Die Möglichkeit zur Veränderung durch solch eine Krise setzt aber eine gewisse soziale Sicherheit und Rahmenbedingungen voraus, die einen Verzicht auf potentielle Möglichkeiten, auf Privilegien, auf Chancen zulassen. Die Angst vor dem Verlust von sozialer Sicherheit ist real. Deshalb entsteht auch keine Motivation, sich noch mehr aus dem Sozialnetz zurückzuziehen, Rentenansprüche zu reduzieren und sich durch die Teilzeit noch mehr auszugrenzen. Unter diesen Rahmenbedingungen in die Teilzeit zu gehen, ist sicherlich ein sehr schwerer Schritt.

Was bedeutet Teilzeit, wenn die Realeinkommen sinken? Was bedeutet es, weniger zu arbeiten als Honorarkraft? Dann gibt es noch ganz praktische Fragen: Wenn jemand in einem befristeten Arbeitsverhältnis steht, welche Folgen hat es dann wenn er Elternzeit nimmt? Verlängert sich dadurch etwa der Vertrag? Die freiwillige Veränderung braucht auch auf der sozialen Ebene ein Mindestmaß an Sicherheit. In diesem Zusammenhang haben die Gewerkschaften den Begriff der „Flexicurity“ in die Debatte eingebracht.

Allgemeine Arbeitszeitverkürzung statt Teilzeit

Ich glaube nicht, dass die Förderung von Teilzeit Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen bringt. Wenn es darum geht, die Verteilung von Erwerbs- und Berufsarbeit zu verändern, würde ich auf eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung setzen. Das hat in Frankreich gut funktioniert. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung entspricht auch dem

Wunsch der Hälfte der Arbeitnehmer in Ost und West. Trotz Einkommenseinbußen wünschen sie sich eine Reduzierung der wöchentlichen Berufsarbeit um mindestens drei Stunden. Das ist zunächst irritierend, da gleichzeitig kaum jemand Teilzeit arbeiten möchte. Bei dem Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung geht es aber nicht um die Verkürzung der Normalarbeitszeit, sondern um eine Annäherung an diese. Jeder zweite Mann im Osten und jeder dritte im Westen gibt an, dass er faktisch 45 bis 50 Stunden und mehr in der Woche arbeitet. (Schulze Buschoff 99) Im Westen geben 23%, im Osten 34% der Männer 50 Stunden und mehr an, 17% (West) und 15% (Ost) geben 45 Stunden an. Diese Arbeitszeiten wünschen sich aber nur die allerwenigsten. Nur 9 bzw. 7% geben an, tatsächlich so lange arbeiten zu wollen. Der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung hat also eher die tatsächliche 40-Stundenwoche im Visier.

Ich denke, dass eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auch einen Arbeitsmarkteffekt hätte, auch wenn das von einigen TheoretikerInnen stark bezweifelt wird. Bezüglich der Partnerschaftsarrangements muss jedoch festgehalten werden, dass Arbeitszeitverkürzungen wahrscheinlich nicht zu einem größeren Engagement von Männern im Haushalt führen würden. Allerdings entstehen durch eine generelle Arbeitszeitverkürzung keine neuen Benachteiligungen. Ganz im Gegensatz dazu, wenn einzelne Arbeitnehmer in einer Organisation Teilzeit arbeiten. Wenn die ganze Organisation ihr Arbeitsvolumen generell runterfahren muss, gibt es "Nachteile" für alle und die Arbeitskultur muss sich auf diese Situation einstellen. Für einzelne Männer, entstehen keine Nachteile, egal ob sie sagen, dass sie mehr mit ihrem Kind zu tun haben wollen oder ob sie Paddeln gehen wollen. Es besteht also die Möglichkeit, dass in einer Arbeitskultur, die auf einer 30-Stundenwoche basiert, familiengebundene Menschen weniger ausgegrenzt werden.

Bei unserer Untersuchung in Verwaltungen wurde eine Gruppe von Teilzeitarbeitern befragt. Diese Gruppe von Männern arbeitet Teilzeit, um eine neue Kollegin in die Abteilung zu integrieren, was nur durch Arbeitszeitreduzierung möglich war. Die Aussagen über die Nutzung der freien Zeit ergaben ein differenziertes Bild: Der eine fing an, sein Dach auszubauen, ein zweiter hat sich qualifiziert, ein dritter ist verstärkt seinem Hobby Motorradfahren nachgegangen, ein vierter beschäftigte sich mit Computerrollenspielen und so weiter und so fort. Ein Vater war darunter, der mehr mit seiner Familie gemacht hat. Meiner Meinung nach ist es aber nicht wesentlich, was für Motive Männer haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Denn eine breit angelegte Reduzierung der Arbeitszeit hat auch dann gleichstellungspolitische Folgen, wenn sich im privaten Leben dadurch nichts ändert, eben weil sie Änderungen in der Arbeitskultur nach sich zieht. In Familien können solche generellen Arbeitszeitverkürzungen zwar zu einer besseren

Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit führen, darüber hinaus gehende Familienförderung wäre aber nicht die Förderung von Teilzeit, sondern die Abschaffung des Ehegattensplittings.

Dissens e.V (Hg.): Der Dissens mit der herrschenden Männlichkeit. Konzept für eine aktive Patriarchatskritik. Berlin 1990

Karin Schulze Buschoff: Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich. Düsseldorf 1999 (Edition der Hans Böckler Stiftung)

Christina Klenner, Claus Schäfer: Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. 2001 (Herausgegeben vom BMFSFJ)

Stephan Höyng, Ralf Puchert: Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Bielefeld 1998

Helge Pross: Die Männer. Reinbeck 1978

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid: Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. Berlin 2000 (Wissenschaftszentrum Berlin)