

# **Work–Life Balance**

**Deutsch-Britisches Gewerkschaftsforum Konferenzbericht**



**Anglo-German Foundation**  
*Deutsch-Britische Stiftung*

**Hans Böckler  
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG** 

London Office

---

**Deutsch-Britisches Gewerkschaftsforum**  
*British-German Trades Union Forum*

---

# **Work-Life Balance**

Konferenzbericht

**2007**

*Sechstes Deutsch-Britisches Gewerkschaftsforum*

Hamburg, 2 und 3 Juli 2007

## **Work–Life Balance**

Konferenzbericht

**Oktober 2007**

**Anglo-German Foundation  
for the Study of Industrial Society**

**Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf**

**Friedrich-Ebert-Stiftung,  
London Office**

### **Anglo-German Foundation/Deutsche-Britische Stiftung**

Die Deutsch-Britische Stiftung trägt zur politischen Entscheidungsfindung in Deutschland und Großbritannien bei, indem sie vergleichende Forschungsprojekte im Bereich Wirtschafts-, Umwelt- und Sozialpolitik fördert. Neben regelmäßigen Publikationen werden von der Stiftung Konferenzen, Seminare und Vorträge organisiert und unterstützend begleitet. Ziel ist es, den Ideen-, Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen deutschen und britischen Experten aus Theorie und Praxis anzuregen und den Transfer von Best Practice zu fördern.

### **Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)**

Die Friedrich-Ebert-Stiftung wurde 1925 als politisches Erbe des ersten demokratisch gewählten Präsidenten Deutschlands, Friedrich Ebert, gegründet und ist eine gemeinnützige politische Organisation von öffentlichem Interesse, die sich bei ihrer Arbeit im Bildungswesen und in der Politik für die Prinzipien und grundlegenden Werte der Sozialdemokratie einsetzt.

### **Hans-Böckler-Stiftung**

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB. Sie ist in allen ihren Aufgabenfeldern der Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet. Sie wirbt für diese Idee, unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein.

© 2008 Anglo-German Foundation, Friedrich-Ebert-Stiftung and Hans-Böckler-Stiftung

Berichtersteller: Thomas Gesterkamp, Journalistenbüro, Köln

**Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society/  
*Deutsch-Britische Stiftung für das Studium der Industriegesellschaft***

**34 Belgrave Square, London SW1X 8DZ**

**Tel: +44 (0)20 7823 1123 Fax: + 44 (0)20 7823 2324**

**E-mail: [info@agf.org.uk](mailto:info@agf.org.uk) Website: [www.agf.org.uk](http://www.agf.org.uk)**

**Hans-Böckler-Stiftung**

**Hans-Böckler-Straße 39**

**40476 Düsseldorf**

**Tel +44 (0)211-7778 153/4**

**Fax +44 (0)211-7778 256**

**E-mail: [Nikolaus-Simon@boeckler.de](mailto:Nikolaus-Simon@boeckler.de)**

**[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)**

**Friedrich-Ebert-Stiftung, London Office**

***Friedrich Ebert Foundation***

**609 The Chandlery**

**50 Westminster Bridge Road**

**London SE1 7QY**

**Tel: +44-(0)20-7721 8745**

**Fax: +44-(0)20-7721 8746**

**E-mail: [feslondon@feslondon.org.uk](mailto:feslondon@feslondon.org.uk)**

**[www.feslondon.org.uk/index.htm](http://www.feslondon.org.uk/index.htm)**

# Inhalt

<b>Zusammenfassung</b>	<b>iii</b>
<b>Einführung</b>	<b>1</b>
Großbritannien:Jo Morris und Jane Pillinger	1
Deutschland:Christina Stockfisch und Jenny Huschke	2
<b>Session 1 a</b>	
<b>“Gute Arbeit – gutes Leben“: Wie schaffen wir die Balance?</b>	<b>3</b>
Jonathan Gershuny, Universität Oxford:Geschlechterungleichheit in Produktion und Reproduktion – Gender, Zeiten und die Lohnlücke	3
Barbara Thiessen, Deutsches Jugendinstitut:Gute Arbeit, gutes Leben – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Sozial- und Familienpolitik	4
Diskussion	5
<b>Session 1 b</b>	<b>6</b>
Christina Klenner, Hans-Böckler-Stiftung: Flexibilität und Verlässlichkeit – Arbeitsgestaltung und Work-Life-Balance im Lebenslaufzyklus	6
Stephen Bevan, The Work Foundation: Arbeit verändern – Design für den Arbeitsplatz der Zukunft	7
<b>Session 2</b>	
<b>Konflikt zwischen Arbeit und Betreuung in einem veränderten Arbeitsmarkt – Wie können wir die Segmentierung überwinden?</b>	<b>8</b>
Rowena Hayward, Stadtverwaltung Bristol: Das Projekt “Time of our Lives” 1997 – 2007	8
Eva Viehoff, Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung: Konzepte der Work-Life-Balance in Bremerhaven	9
Billy Hayes, Generalsekretär CWU: Herausforderungen der Work-Life-Balance und der Kultur in einem männlich dominierten Sektor: Die Royal Mail	10
Diskussion	11

**Session 3**

**Gleichstellung und Work-Life-Balance**

**12**

**Catalene Passchier, EGB-Sekretariat: Kulturveränderungen auf der Arbeit und zu Hause – eine Herausforderung für die Gewerkschaften**

**12**

**Schlussdiskussion**

**13**

## Zusammenfassung

Der Begriff Work-Life-Balance beschreibt ein neues Handlungsfeld betrieblicher Interessenvertretung. Zwei Tage lang diskutierte das Deutsch-Britische Gewerkschaftsforum im Juli 2007 in Hamburg die vielfältigen gewerkschaftlichen Aktivitäten an der Schnittstelle von "guter Arbeit" und "gutem Leben". Die zum sechsten Mal stattfindende Veranstaltung drehte sich, nach den Themen Mindestlohn und industrielle Beziehungen in den Vorjahren, diesmal um die Frage, wie Beschäftigte Erwerbsarbeit und Privatleben besser in Einklang bringen können.

Die britische Debatte, das wurde in den Einführungsvorträgen deutlich, dreht sich im Kern um das Thema Zeit. Von der alten Utopie, "am Vormittag zu arbeiten, am Nachmittag zu musizieren und am Abend zu philosophieren", wie sie ein Redner des gewerkschaftlichen Dachverbands TUC ironisch beschrieb, sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Insel besonders weit entfernt. Es war kein Zufall, dass Jo Morris und Jane Pillinger ihren gewerkschaftlichen Report über die "Organisation von Arbeit im 21. Jahrhundert" mit dem Titel "Out of Time" versehen haben und die Work-Life-Balance auf der Hamburger Tagung als "das Herz der Sozialpolitik in Europa" bezeichneten.

Die persönlichen Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen, wird in der Managementliteratur inzwischen zwar als "Business Imperative", als wirtschaftliche Notwendigkeit, diskutiert. So argumentiert die Londoner Work Foundation in einer Untersuchung ähnlich wie Studien des Prognos-Institutes für das deutsche Familienministerium: Schon aus ökonomischen Gründen müssten Betriebe auf private Wünsche und Verpflichtungen Rücksicht nehmen, um Beschäftigte zu motivieren und sich ihre Loyalität zu erhalten. In den meisten Firmen dominiert allerdings weiterhin das Normalarbeitsverhältnis plus Überstunden – ein männlich geprägter Habitus, der sich fast ausschließlich auf Erwerbsarbeit konzentriert und andere Lebensbereiche nachrangig behandelt.

Selbst wenn sich Unternehmen verbal auf Work-Life-Konzepte beziehen, geben sie betrieblichen Interessen im Konfliktfall Vorrang. Die von Beratern versprochene Win-Win-Situation bleibt häufig auf der Strecke; die Widersprüche zwischen den unterschiedlich strukturierten Lebensbereichen Beruf und Privatleben verschärfen sich. Barbara Thiessen vom Deutschen Jugendinstitut verwies in Hamburg auf die Studie "Keine Zeit" (The Time Bind) von Arlie Hochschild, die diese Zwickmühle präzise beschrieben habe. Bei jedem fünften Befragten stellte die US-amerikanische Soziologin eine völlige Umkehrung alter Zuschreibungen fest: Vor allem gut ausgebildete Arbeitnehmer empfänden bisweilen ihren Beruf als das eigentlich Spannende im Leben – während zu Hause nur lästige Verpflichtungen warteten. Die Münchner Wissenschaftlerin Thiessen hält Work-Life-Balance deshalb für einen "unglücklichen Begriff, der die alte Dichotomie zwischen Arbeit und Leben" festschreibt.

In der Wissensökonomie, so Stephen Bevan von der Work Foundation, gelinge es nur einer kleinen Minderheit der Beschäftigten, zum "Time Lord" zu werden, zum souveränen Bestimmer, der über Zeit und Ort seiner Tätigkeit selbst verfügt. Für die meisten Arbeitnehmer hingegen dominiere die Erwerbsarbeit das Private: Kinder werden morgens abgegeben und abends wieder abgeholt, Familienangehörige sind in ein ökonomi-

sches Korsett gezwängt, im Extremfall nur noch Verschiebemasse eines von beruflichen Anforderungen geprägten Lebens. "Twentyfour-seven" wird diese Verfügbarkeit rund um die Uhr in der britischen Diskussion genannt: 24 Stunden täglich, sieben Tage die Woche in ständiger Bereitschaft.

In ihrem "24/7-Survey" haben Julie Hurst und Wendy Richards 1200 Beschäftigte in allen Wirtschaftszweigen Großbritanniens befragt. Ihrem Bericht zufolge arbeiten drei Viertel länger als tariflich vereinbart. Jeder Zehnte gab an, auf mehr als 70 Stunden pro Woche zu kommen. Auf ihre persönliche Balance angesprochen, äußerten sich 97 Prozent kritisch: Es sei schwierig, berufliche und persönliche Interessen in Einklang zu bringen. Die 2003 veröffentlichte Untersuchung formulierte das Ziel, "to end the macho culture of long hours", die männlich geprägte Kultur überlanger Arbeitszeiten (an der sich auch karrierebewusste Frauen orientieren) müsse überwunden werden.

Das Hamburger Gewerkschaftsforum war Beleg dafür, dass sich das Thema Work-Life-Balance ohne einen genderspezifischen Blick kaum behandeln lässt. Die unterschiedlichen Zeitbedürfnisse von Männern und Frauen im biografischen Verlauf; das anhaltende Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern; die Falle, in die Mütter hineinstolpern, wenn sie sich dauerhaft mit Teilzeitstellen zufrieden geben; der männliche "Anderthalb-Personen-Beruf", der sich auf weibliche Fürsorge im Privaten verlässt: Diese geschlechterpolitischen Stichworte spielen sowohl in Deutschland wie in Großbritannien eine Rolle.

Unterschiede wurden bei der Familienpolitik sichtbar, die sich im Vereinigten Königreich nach dem Amtsantritt Tony Blairs 1997 vorrangig als "Kinderpolitik" definiert hat. In diesem Verständnis geht es vorrangig um das Wohl des Nachwuchses und nicht um "elternorientierte Kinderbetreuung", wie Jonathan Gershuny süffisant anmerkte. Der Oxforder Soziologe brachte das Dilemma auf die simple Formel, "mehr Zeit und Energie für Fürsorge" bedeute eben "weniger Zeit und Energie für bezahlte Arbeit". Seine von deutschen Rednerinnen unterstützte Schlussfolgerung lautete: Arbeitszeitverkürzung für Männer wie Frauen.

Jenny Huschke vom DGB-Bundesvorstand plädierte für das neue Leitbild einer "kurzen Vollzeit für alle". In der betrieblichen Praxis werde dieses Konzept durch die derzeitige Ausweitung der Wochen- wie der Lebensarbeitszeit konterkariert. Ein differenzierendes Modell lebenslauforientierter Arbeitszeitkonten stellte Christina Klenner vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung vor. Auch Barbara Thiessen vom Deutschen Jugendinstitut warb für individuell planbare Regelungen, die sich an lebensbiografischen Verläufen orientieren. Bislang müsse die meiste Erwerbsarbeit ausgerechnet in der Familienphase im Alter zwischen 25 und 45 Jahren geleistet werden.

Der siebte Familienbericht kritisiert, wie sehr sich Bundes- und Landesregierungen, anders als in Großbritannien und erst recht in Skandinavien, auf direkte Finanztransfers an Eltern konzentrieren. Ein anderes Kennzeichen der deutschen Debatte ist der wachsende Stellenwert bevölkerungspolitischer Fragen. Nicht in der Demografie, sondern in struktureller sozialer Ungleichheit liege aber das Hauptproblem, betonte Thiessen: Es reiche nicht, nur die Situation für Hochqualifizierte zu verbessern.

"Gute Arbeit", "gutes Leben" und ihre wechselseitige Verknüpfung bilden ein gewerkschaftliches Handlungsfeld, das längst kein reines Frauenthema mehr ist und künftig an Bedeutung gewinnen wird. Seit der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001



gehören Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu den offiziellen Aufgaben der Interessenvertretungen in Deutschland. Die britischen Konzepte, die in Hamburg Rowena Hayward für die Stadtverwaltung Bristol und Billy Hayes für die Royal Mail erläuterten, sind ohnehin stark betrieblich ausgerichtet.

Gewerkschaftspolitisch geht es um die Kritik an einer männlich dominierten Führungskultur, die durch nahezu unbegrenzte Verfügbarkeit und extrem lange Arbeitszeiten gekennzeichnet ist. Den Beschäftigten lässt sie – von lobenswerten Beispielen wie dem auf der Hamburger Tagung von Eva Viehoff vorgestellten Alfred-Wegener-Institut einmal abgesehen – wenig Spielraum für ein gelungenes Gleichgewicht von Beruf und Privatleben.

# Einführung

## **Großbritannien: Jo Morris und Jane Pillinger**

Jo Morris und Jane Pillinger präsentierten Ergebnisse der vom Trades Union Congress TUC in Auftrag gegebenen Forschungsstudie "Out of Time – Organising Work in the U.K. for the 21st Century". Die moderne Arbeitswelt sei durch Vielfalt gekennzeichnet. Unterschiedliche Formen der Beschäftigung und eine bunte Mischung von Lebensformen existierten in der globalen 24-Stunden-Ökonomie nebeneinander. Für die Gewerkschaften stelle sich die Frage, ob sie nur die eigentliche Erwerbsarbeit in den Blick nehmen wollen oder auch das Verhältnis von Arbeit und Privatleben zu ihrem Anliegen machen.

Die vom TUC vorgeschlagene politische Agenda wolle sich an individuellen Lebensbiografien orientieren und das komplexe Zusammenwirken der Geschlechterrollen thematisieren. Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen und die Organisation der Arbeitszeit seien dabei zentrale Inhalte. Work-Life-Balance gelte als wichtiges Zukunftsthema und entwickle sich, so Jane Pillinger, zum "Herz der Sozialpolitik in Europa".

Großbritannien habe die vierthöchste Erwerbsquote in der Europäischen Union und die fünftöchste weibliche Beschäftigungsquote. Allerdings arbeiteten viele Frauen lediglich auf Teilzeitbasis – mit gravierenden Folgen für ihr Einkommen, das deutlich hinter dem männlicher Beschäftigter zurückbleibt. Den kürzeren Arbeitszeiten der Frauen stünden extrem ausgedehnte der Männer gegenüber, auch wenn die Zahl der derjenigen, die mehr als 48 Stunden wöchentlich arbeiten, im letzten Jahrzehnt durch gewerkschaftliche Kampagnen deutlich zurückgegangen sei.

Nach wie vor dominiere im Vereinigten Königreich eine männliche Kultur überlanger Arbeitszeiten (long hours culture), und diese sei das größte Hindernis für eine gelungene Work-Life-Balance der Beschäftigten. Zugleich stabilisiere diese Kultur das traditionelle Geschlechterverhältnis: Frauen würden für ihre flexible Teilzeitarbeit nicht belohnt, sondern mit einem besonders niedrigen Einkommen bestraft. Die schlecht bezahlten Stellen seien gerade für Mütter eine Falle (mummy trap). Die althergebrachte private Aufteilung von Erwerbsarbeit und Fürsorgeaufgaben bleibe weitgehend unangetastet.

Großbritannien löse das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bisher durch flexible weibliche Teilzeit. Männliche Vollzeit, häufig mit Überstunden verbunden, sei trotz aller Vielfalt der Arbeits- und Lebensformen der gängige Erwerbsstandard geblieben. Die Herausforderung für die britischen Gewerkschaften bestehe darin, individuelle Wahlmöglichkeiten einer persönlichen Work-Life-Balance mit einem regulierten und sozial abgesicherten Schutzrahmen in der Arbeitswelt zu kombinieren.

## **Deutschland: Christina Stockfisch und Jenny Huschke**

Christina Stockfisch und Jenny Huschke vom DGB-Bundesvorstand skizzierten einen politischen Rahmen, der in Deutschland durch große Veränderungen geprägt ist. Seit der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 sei das Thema Work-Life-Balance als Arbeitsfeld für Betriebsräte festgeschrieben und entwickle sich zu einer neuen Herausforderung für die Interessenvertreter. Ebenfalls seit 2001 existiere das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Arbeitnehmern erstmals ein individuelles Recht auf Teilzeitarbeit einräumt, wenn sie in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten und dem Wunsch keine "betrieblichen Gründe" entgegenstehen.

Anfang 2007 sei das neue Elterngeldgesetz in Kraft getreten, das Müttern wie Vätern in einer Babypause 67 Prozent des letzten Nettoeinkommens (maximal 1800 Euro) für ein Jahr garantiere. Zwei weitere "Partnermonate" seien an die Bedingung geknüpft, dass der bis dahin voll erwerbstätige Elternteil (meist der Vater) sich ebenfalls um die Kinderbetreuung kümmert. Parallel zu dieser Auszeit könnten Eltern bis zu 30 Stunden pro Woche weiter erwerbstätig sein.

Die in Deutschland bisher völlig unzureichende Betreuung für Kinder unter drei Jahren solle in den nächsten Jahren deutlich verbessert werden. In Großstädten und Landkreisen existierten mittlerweile rund 400 "Bündnisse für Familie", in denen sich regionale Akteure unter Einbeziehung der Gewerkschaften zusammengeschlossen hätten. Die Bundesregierung propagiere den "familienbewussten Betrieb" und schreibe alle zwei Jahre den Unternehmens-Wettbewerb "Erfolgsfaktor Familie" aus. 500 Firmen hätten sich im letzten Jahrzehnt im "Audit Beruf und Familie" der privaten Hertie-Stiftung zertifizieren lassen.

Trotz aller familienfreundlichen Rhetorik von Experten und Unternehmensberatern verlängere sich die Wochen- und Lebensarbeitszeit in Deutschland. Das Rentenalter sei auf 67 Jahre angehoben worden, der gewerkschaftliche Kampf für allgemeine Arbeitszeitverkürzung stagniere seit den neunziger Jahren. Gewerkschaftsnahe Wissenschaftler wie der Bremer Ökonom Helmut Spitzley forderten eine "kurze Vollzeit" für beide Geschlechter und flexible Arbeitszeitmodelle, die für die Beschäftigten beeinflussbar und planbar sind.

In der betrieblichen Realität hätten sich die Arbeitszeiten vor allem der Männer verlängert. Wie in Großbritannien werde die Work-Life-Balance in Familien durch den weiblichen Verzicht auf Erwerbsarbeit hergestellt. 45 Prozent der Frauen arbeiteten Teilzeit, 80 Prozent der Teilzeitstellen seien von Frauen besetzt. Nicht nur durch ihre Kinder, auch durch die Pflege älterer Angehöriger würden sie aus der Erwerbswelt gedrängt. Die gewerkschaftlichen Vorschläge, die Länge der Arbeitszeit je nach Lebensphase zu variieren und kürzere Arbeitszeiten mit einem Anspruch auf Rückkehr zu einer Vollzeitstelle zu verbinden, hätten sich in der Praxis bisher kaum durchgesetzt.

## **Session 1 a**

# **“Gute Arbeit – gutes Leben“: Wie schaffen wir die Balance?**

### **Jonathan Gershuny, Universität Oxford: Geschlechterungleichheit in Produktion und Reproduktion – Gender, Zeiten und die Lohnlücke**

Jonathan Gershuny, Professor für Soziologie an der Universität Oxford, thematisierte zunächst das Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen den Geschlechtern. Egal, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiteten, stets verdienten britische Männer deutlich mehr als Frauen mit gleicher Wochenstundenzahl. Die Ursache für diese Ungleichheit liegt für Gershuny in der privaten Arbeitsteilung jenseits der Erwerbswelt.

Der Soziologe erläuterte die gängigen Arrangements zwischen den Geschlechtern humorvoll mit Hilfe des bekannten Märchens vom Aschenputtel. Dessen Inhalt nämlich sei heutzutage völlig unrealistisch: Während im Märchen der Prinz das Küchenmädchen heiratet und es zur Prinzessin macht, heiratete der Prinz in der Wirklichkeit eine Prinzessin und machte sie anschließend zum Küchenmädchen.

An Gershunys Fachbereich in Oxford hat ein Forschungsteam die Zeitverwendung von Männern und Frauen mit Hilfe detailliert geführter Tagebücher untersucht. Die wichtigsten Ergebnisse der Studie fasste er in einfach formulierten Argumenten zusammen:

- Zeit und Energie, die Menschen täglich der Arbeit widmen können, sind begrenzt.
- Der Fortschritt der eigenen beruflichen Karriere ist ein Gradmesser dafür, welcher Anteil von Zeit und Energie der bezahlten Arbeit gewidmet ist.
- Haus- und Erziehungsarbeit sind ebenfalls Arbeit.
- Mehr Zeit und Energie für unbezahlte Fürsorgearbeit bedeuten weniger Zeit und Energie für bezahlte Arbeit.
- Weil die unbezahlte Arbeit weiterhin überwiegend von Frauen geleistet wird, können sie auf dem Erwerbsarbeitsmarkt weniger leisten und verdienen weniger.
- Die Geburt des ersten Kindes verfestigt die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern besonders gravierend.

Aus dieser Bestandsaufnahme entwickelte Gershuny folgende Forderungen für politisches Handeln:

- kürzere Arbeitszeiten für Männer und Frauen,
- Babypausen nicht nur für Mütter, sondern auch für Väter,
- flexible Arbeitszeiten für beide Elternteile,
- kostenlose Kinderbetreuungsangebote,

- an kindlichen Bedürfnissen orientierte Tagesstätten-Konzepte, die sich nicht nur an den (meist berufliche bedingten) Entlastungswünschen der Eltern orientieren.

### **Barbara Thiessen, Deutsches Jugendinstitut: Gute Arbeit, gutes Leben – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Sozial- und Familienpolitik**

Barbara Thiessen bewertete Work-Life-Balance als einen unglücklichen Begriff, weil er die alte Dichotomie zwischen "Arbeit" und einem erst jenseits davon beginnenden "guten Leben" festschreibt. In diesem Zusammenhang verwies sie auf die Forschungsergebnisse der amerikanischen Soziologin Arlie Hochschild. In dem von Hochschild für ihre Studie "The Time Bind" untersuchten Großunternehmen, einem betont familienfreundlichen Betrieb im Mittleren Westen der USA, sei die Erwerbsarbeit zum eigentlichen Zuhause der Beschäftigten geworden. Gerade die gut ausgebildeten Arbeitnehmer empfänden nicht ihr Privatleben, sondern ihren Beruf als das eigentlich Spannende und emotionale Berührende, während daheim nur lästige und wenig prestigeträchtige Tätigkeiten zu erledigen seien.

Die Familie befinde sich einem raschen sozialen Wandel. Das alte Konzept des "Andert-halb-Personen-Berufs", in dem männliche Alleinverdiener sich auf die "Arbeit aus Liebe" ihrer Ehefrauen fest verlassen konnten, funktioniere immer weniger. Arbeits- und Lebensformen differenzierten sich aus: Patchwork-Familien, Polarisierung zwischen kinderlosen und familienbezogenen Lebensstilen, hohe Scheidungsraten, eine steigende weibliche Erwerbsbeteiligung und die Erosion von Vaterschaft seien einige der Stichworte. Egalitäre Geschlechterarrangements und die "Zwei-Verdiener-Familie" würden langfristig zur neuen Norm.

Der siebte Familienbericht der Bundesregierung, den das Deutsche Jugendinstitut federführend erstellt habe, befürworte ein politisches Konzept entlang der Lebensverlaufsperspektive. Die drei entscheidenden Faktoren seien dabei Zeit, Geld und Infrastruktur. Während der "Rush Hour" in der Mitte des Lebens fühlten sich viele Menschen, Männer wie Frauen, überfordert: Zwischen 25 und 45 sollten sie eine Familie gründen und Kinder bekommen, zugleich aber auch Karriere machen und besonders intensiv Erwerbsarbeit leisten.

Anschließend formulierte Barbara Thiessen folgende Thesen:

- Work-Life-Balance-Konzepte (und auch viele Elemente der Familienpolitik) richten sich vorrangig an die Mittelschicht und an Hochqualifizierte.
- Familienpolitik hat in Deutschland an Bedeutung gewonnen, wird aber in wachsendem Maße bevölkerungspolitisch begründet. Die eigentlich "tickende Zeitbombe" ist aber nicht die Demografie, sondern die soziale Ungleichheit.
- Familien können mit ihren individuellen Strategien nicht die strukturellen Probleme der Gesellschaft lösen
- Die Finanzmittel aus Steuern sind nicht zielscharf und sozial gerecht eingesetzt. Der Staat gibt viel Geld für direkte Transfers aus, während die Ausstattung etwa von Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen vernachlässigt wird.

- Ein "gutes Leben" im Sinne einer gelingenden Lebensführung enthält Zeiten für Ausbildung und Erwerbsarbeit genauso wie Zeiten für Beziehungen und Fürsorge und, nicht zu vergessen, auch "Eigenzeit".
- Von den drei zentralen Säulen Zeit, Geld und Infrastruktur können die Gewerkschaften am ehesten den Faktor Zeit beeinflussen. Konzepte einer familienbewussten und Lebenslauf bezogenen Zeitpolitik sind ein gewerkschaftliches Handlungsfeld der Zukunft.

## Diskussion

- Die Debatte um Work-Life-Balance ist nicht neu, auch wenn sie früher vielleicht anders genannt wurde. Der DGB hat schon in den achtziger und neunziger Jahren Themen wie das Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen angesprochen. Über moralische Appelle ist dies meist nicht hinausgekommen. Liegt es daran, dass Männer befürchten, gegenüber gleich oder besser qualifizierten Frauen ins Hintertreffen zu geraten?
- In männlichen geprägten Gewerkschaften wie der deutschen IG Metall wird Work-Life-Balance kontrovers diskutiert und stößt auf Vorbehalte. Die stärkere Nutzung der Elternzeit durch Väter ist eine Chance, denn Männer haben nach einer Baby-pause dieselben Fragen wie Frauen: Unter welchen Bedingungen kann ich gleichwertig wieder einsteigen? Wie kriege ich meinen Job wieder?
- Die Appelle, Väter für eine Familienpause zu begeistern, laufen teilweise ins Leere. Ein Teil der Männer hat schlicht andere Vorstellungen von einem "guten Leben", etwa Abenteuer, Reisen oder Sport.
- Die betrieblichen Strategien der Arbeitgeber erschweren eine gelungene Work-Life-Balance. Viele Teilzeitstellen, so belegen Umfragen, sind schlicht "zu kurz": Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden zum Beispiel lieber 25 oder 30 Stunden arbeiten statt nur 20 Stunden. Noch weniger wollen sie in die geringfügige Beschäftigung der "Mini-Jobs" abgeschoben werden.
- Muss sich familienbewusste Personalpolitik überhaupt betriebswirtschaftlich rechnen, wie Unternehmensberater argumentieren? Ist Kinder- und Familienorientierung nicht ein erstrebenswertes gesellschaftliches Ziel an sich?

## Session 1 b

### **Christina Klenner, Hans-Böckler-Stiftung: Flexibilität und Verlässlichkeit – Arbeitsgestaltung und Work-Life-Balance im Lebenslaufzyklus**

Christina Klenner stellte ein Konzept lebenslauforientierter Arbeitszeitpolitik vor, das sie im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt hat. Sie stützt sich dabei auf die Lebenslaufforschung in den USA und in Deutschland, auf die gerontologische Forschung zum gleitenden Erwerbsausstieg, auf Projekte der European Foundation und auf die Arbeiten zu den so genannten Übergangsmärkten am Wissenschaftszentrum Berlin.

Lebenslaufperspektive bedeute, die ausschlaggebende Rolle der Zeit für das Verständnis des individuellen Verhaltens anzuerkennen – und den Blick nicht nur auf spezielle Ereignisse, sondern auf die ganze Lebensbahn zu werfen. Besondere Bedeutung erhalte der Forschungsansatz durch veränderte Rahmenbedingungen: Der demografische Wandel drücke sich in einem Anstieg der Lebenserwartung, einer Alterung der Bevölkerung und der Notwendigkeit lebenslangen Lernens aus. Die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen und besonders Müttern mache die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem zentralen gesellschaftlichen Thema. Unternehmen stellten immer seltener lebenslange Jobs zur Verfügung; "perforierte" Erwerbsverläufe seien von häufigen Stellenwechseln geprägt, die auch von Phasen der Arbeitslosigkeit unterbrochen werden können.

Die Individualisierung und Pluralisierung der Lebenswege mache es erforderlich, die Arbeitnehmergruppen nach biografischen Phasen zu unterscheiden. Berufsanfänger, kinderlose Paare, Familien, Alleinerziehende, ältere Paare und Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nach Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Auszeit bevorzugten je nach persönlicher Lage verschiedene Arbeitszeitformen. Zu diesen Formen zählten zum Beispiel Teilzeit und Vollzeitarbeit, Mutter- und Vaterschaftsurlaub, Eltern- oder Pflegezeiten, Sabbaticals, Bildungsurlaub, Arbeitszeitkonten und der gleitende Übergang in den Ruhestand.

Die betriebliche Arbeitsorganisation sei weiterhin am traditionellen Normalarbeitsverhältnis orientiert. Abweichungen davon gälten nach wie vor als Ausnahmen und besondere Herausforderung. Gesetzliche Grundlagen und Tarifverträge schafften in wachsendem Maße Spielräume für familiengerechte Regelungen wie Reduzierung der Wochenarbeitszeit, Elternzeit oder Freistellungen bei Krankheit eines Kindes. Arbeitszeitkonten seien eine besonders vielseitige Möglichkeit, betriebliche Zeiten an die Rhythmen von Kindern anzupassen und mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit im privaten Familienalltag zu erreichen.

Nicht nur Eltern, auch andere Arbeitnehmer/innen hätten individuelle Zeitwünsche. Zeitkontomodelle seien nicht nur in der Familienphase hilfreich, sie könnten im gesamten Lebenslauf für mehr Flexibilität sorgen und den Übergang in den Ruhestand erleichtern.

Familiengerechte Lösungen sollten stets eingebettet sein in eine betriebliche Diskussion über die Work-Life-Balance für alle Beschäftigten.

## **Stephen Bevan, The Work Foundation: Arbeit verändern – Design für den Arbeitsplatz der Zukunft**

Stephen Bevan beschrieb die Spielräume für eine gelungene Work-Life-Balance in der "Wissensökonomie". In dieser gebe es Gewinner und Verlierer – und einige der Verlierer seien erstaunlicherweise bestens ausgebildet. Bis zu zehn Prozent der britischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so schätzt die Work Foundation, sind überqualifiziert für die Tätigkeit, mit der sie am Arbeitsplatz beschäftigt werden.

In einer entgrenzten, auf digitaler Technik basierenden Wirtschaft verschwömen die alten Unterscheidungen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit, zwischen Beruf und Privatleben. Neue Formen der Arbeitsorganisation entwickelten sich. Für die Beschäftigten komme es darauf an, eine Flexibilisierung zu erreichen, die sich an ihren eigenen Bedürfnissen orientiere – und nicht nur an den Wünschen der Kunden, die personenbezogene Dienstleistungen möglichst zu jeder Zeit und an jedem Ort in Anspruch nehmen wollten.

Stephen Bevan präsentierte eine Typologie vier verschiedener Modelle von Arbeit und Lebensführung in der Wissensökonomie. Diese Typen unterscheiden sich wesentlich darin, in welchem Maße Mitarbeiter/innen autonom und selbstbestimmt gestalten können. Nur einer kleinen Minderheit der Beschäftigten gelinge es, zu "Time Lords" zu werden: zu souveränen Bestimmern, die über Zeit und Ort ihrer beruflichen Tätigkeiten selbst verfügen. Die ferngesteuerten "Remote Controllers" dürften, etwa als vernetzte Telearbeiter, vielleicht im Café oder gar am Strand arbeiten, sind aber über ihr Arbeitspensum fest eingebunden in ein starres betriebliches Zeitschema. Die "Time Stretchers" dagegen hätten große Freiheiten bei ihrer Arbeitszeit, könnten ihren Arbeitsplatz aber nicht nach Hause oder anderswohin verlegen – räumlich sind sie mit ihrem Unternehmen (oder dessen Kunden) eng verknüpft. Die "Shift Shapers" schließlich seien die modernen Arbeitssklaven, die am ehesten den Beschäftigten der alten Industriegesellschaft entsprechen: Sie dürften weder über den Ort ihrer Tätigkeit noch über die Gestaltung ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen.

Zeitsouveränität sei ein politisches Ziel, das nicht nur im Zusammenhang mit Familienaufgaben wie Kindererziehung oder der Pflege älterer Angehöriger von zentraler Bedeutung sei. Es gehe ganz allgemein um eine höhere Arbeits- und Lebensqualität. Ein ausgewogenes Gleichgewicht sei dabei für männliche Beschäftigte ebenso nötig wie für weibliche.

Die Debatte um die Work-Life-Balance habe ihre Wurzeln in einem veränderten Lebensstil: Weiterbildung, bürgerschaftliches Engagement, aber auch Reisen und Gesundheit seien wichtiger geworden. Diese neuen Bedürfnisse sollten die Gewerkschaften aufgreifen. Das aber setze voraus, sich von einer Sichtweise zu verabschieden, die nur Erwerbsarbeit in Vollzeit als "richtige" und "wertvolle" Arbeit betrachtet.



## **Session 2**

# **Konflikt zwischen Arbeit und Betreuung in einem veränderten Arbeitsmarkt – Wie können wir die Segmentierung überwinden?**

### **Rowena Hayward, Stadtverwaltung Bristol: Das Projekt "Time of our Lives" 1997 – 2007**

Die 16.000 Mitarbeiter der Stadtverwaltung im westenglischen Bristol sind schon seit Jahren mit dem Thema Work-Life-Balance konfrontiert. Seit dem Start des Projektes "Time of our Lives" 1997 versucht die britische Gewerkschaft GMB (General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union), die unter anderem die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vertritt, Konzepte für ein besseres Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben umzusetzen. Die Initiatoren werden auf nationaler Ebene vom Dachverband TUC (Trades Union Congress), aber auch von Arbeitgeberverbänden unterstützt. Neben den Wünschen der Beschäftigten hat das Projekt immer auch die Interessen der Kommunalverwaltung im Blick, die effizienter arbeiten und sich stärker an den Bedürfnissen der Bürger orientieren will.

Zu den bisher vorliegenden Ergebnissen gehören unter anderem ein "Code of Practice" für Heimarbeit, ein Mitarbeiter-Handbuch zu den angebotenen Arbeitszeitmodellen sowie die Entwicklung von betrieblichen Angeboten wie Sabbaticals und gleitende Übergänge in den Ruhestand. Jeder zehnte Mitarbeiter der Stadtverwaltung arbeitet inzwischen gelegentlich von zu Hause aus, 56 Prozent nutzen in irgendeiner Form flexible Arbeitszeiten.

Als größte Schwierigkeit bezeichnete Rowena Hayward die Widerstände im mittleren Management. Manche Führungskräfte oder Abteilungsleiter taten das Thema Work-Life-Balance als unwichtige Nebensache ab, weil sie offenbar einen Autoritäts- und Kontrollverlust fürchten. Ein anderes zentrales Problem liege in der unzureichenden Finanzierung des "Time of our Lives"-Projektes: Dieses erhalte keine Zuwendungen von außen, sondern könne ausschließlich auf Eigenmittel des City Council zurückgreifen.

Als Orientierung für die künftige Arbeit formulierte Hayward das Motto "Working differently": Die Gewerkschaften sollten die Vielfalt der persönlichen Biografien und individuellen Lebenslagen wahrnehmen und daraus, durchaus in Kooperation mit den Arbeitgebern, einen Katalog von Angeboten zur Work-Life-Balance entwickeln.

## **Eva Viehoff, Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung: Konzepte der Work-Life-Balance in Bremerhaven**

Von Bremerhaven aus bestiegen einst hunderttausende Auswanderer die Schiffe nach Amerika. Heute prägen die Nordseestadt triste Bauten aus der Nachkriegszeit; die Arbeitslosigkeit liegt weit über dem Durchschnitt anderer Regionen in Deutschland. Es sei schwer, qualifizierte Fachkräfte in diese Gegend zu locken, berichtete Eva Viehoff, Personalrätin im Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung. Das hoch spezialisierte und international ausgerichtete naturwissenschaftliche Zentrum, mittlerweile der zweitgrößte Arbeitgeber, sei aber auf gut ausgebildeten Nachwuchs angewiesen und investiere deshalb in die "Work-Life-Balance".

Mit attraktiven Arbeitszeitmodellen, umfangreichem Service bei der Kinderbetreuung, Programmen zur Frauenförderung und einem spürbar familienbewussten Betriebsklima versuchten Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter gemeinsam, die Nachteile eines abseits gelegenen Standorts auszugleichen. Den Anstoß zu dem Konzept gab ein allein erziehender Vater im Management. Eine durchaus typische Vorgeschichte, glaubt Eva Viehoff, die auch Frauenbeauftragte der Forschungseinrichtung ist: Nur wenn auch männliche Führungskräfte die Work-Life-Balance zu ihrem persönlichen Anliegen machten und als persönliches Vorbild zur Verfügung stünden, komme Bewegung in das nicht bei allen Vorgesetzten populäre Thema.

Die Personalabteilung betrachte die familienfreundlichen Angebote vorrangig als Unterstützung hoch qualifizierter Mitarbeiterinnen. Die weiblichen Wissenschaftlerinnen wolle man in der Familienphase nicht verlieren, sondern unbedingt im Unternehmen halten. Schon 1987 wurde in dem Polarforschungsinstitut eine erste Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit unterzeichnet, das Angebot seither um weitere Möglichkeiten ergänzt. Gleitzeit und Zeitkonten seien ohnehin selbstverständlich, Elternzeit ebenso erwünscht wie ein sechs Monate dauerndes Sabbatical. Diesen befristeten Ausstieg könnten die Beschäftigten für Weiterbildung, aber auch für einen längeren Auslandsaufenthalt nutzen. Ein Vierteljahr sparten sie selbst an, das Geld für die restlichen drei Monate schieße der Arbeitgeber zu – ein großzügiges und im Vergleich zu anderen Firmen sehr ungewöhnliches Finanzierungsmodell.

Der Frauenförderplan, in dem auch Quoten und familienfreundliche Arbeitszeiten festgeschrieben sind, garantiere die Rückkehr von einer reduzierten auf eine volle Stelle. Ein weiteres Detail gebe dem Anliegen einer gelungenen Work-Life-Balance in Bremerhaven besonderes Gewicht. Das vorbildlich ausgebaute, betriebliche Angebot an Kinderbetreuung koordiniere nicht wie üblich eine Frau, sondern ein Mann.

## **Billy Hayes, Generalsekretär CWU: Herausforderungen der Work-Life-Balance und der Kultur in einem männlich dominierten Sektor: Die Royal Mail**

Die britische Royal Mail charakterisierte Billy Hayes als einen von Männern dominierten und von körperlicher Arbeit geprägten Betrieb. In der Vergangenheit seien lediglich 15 Prozent der Belegschaft Frauen gewesen. Durch die Ausweitung der Teilzeitarbeit sei ihr Anteil in den letzten Jahren auf 20 Prozent gestiegen. Die CWU (Communication Workers Union) habe sich erfolgreich bemüht, Verbesserungen für die weiblichen Beschäftigten durchzusetzen und sich bei Themen wie familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, Weiterbildung, Mobbing und sexueller Belästigung engagiert.

Die Gewerkschaft habe sich daran beteiligt, Betriebskindergärten aufzubauen und ein System von Betreuungsgutscheinen zu entwickeln. Diese Gutscheine erlaubten es Mitarbeiterinnen, qualifizierte Betreuung durch Tagesmütter einzukaufen. Die CWU habe außerdem die Klage eines weiblichen Gewerkschaftsmitglieds unterstützt, das seinen Anspruch auf Elternurlaub für ein adoptiertes Kind gegenüber der Royal Mail Group erfolgreich durchsetzen konnte. Insgesamt, so Billy Hayes, falle allerdings auf, dass sich viele Frauen angesichts der männlich geprägten Betriebskultur nicht trauten, ihre Beschwerden vorzutragen oder ihre Ansprüche gar vor Gericht zu bringen.

Die CWU habe dafür gesorgt, dass Berufsrückkehrerinnen nach der Babypause ein Recht darauf haben, flexibel nach ihren Wünschen zu arbeiten. Dies gelte ebenso für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige pflegten. Die Gewerkschaft versuche zudem weiterhin, sich für kürzere Wochenarbeitszeiten einzusetzen. Die wachsende Gruppe der Teilzeitkräfte im Unternehmen stünde finanziell besser da, wenn alle Arbeitnehmer weniger arbeiten würden.

Eine CWU-Studie habe untersucht, wie sich Arbeitszeitverkürzung auf die Bezahlung der Teilzeitbeschäftigten ausgewirkt hat: Schon die Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 1,5 Stunden von 1988 an habe zu einer Erhöhung der Stundenlöhne für Teilzeitler um 3,5 Prozent geführt. Auf ähnliche Weise habe die Verkürzung um eine Stunde im Jahr 2000 für eine Lohnsteigerung um 3,75 Prozent gesorgt. Eine weitere Absenkung von derzeit 40 auf 39 Wochenstunden könne nach den Berechnungen eine Einkommensverbesserung von 5,5 Prozent für die Teilzeitkräfte bedeuten.

Über die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder in Großbritannien seien Frauen. Deren Interessen zu vertreten sei keineswegs nur eine akademische, sondern eine konkrete soziale Frage. Weil sich sogar in traditionellen Männerdomänen wie der Royal Mail die Belegschaften feminisierten, steigerten Work-Life-Balance-Aktivitäten die Attraktivität der Gewerkschaften in den so umstrukturierten Betrieben.

## Diskussion

- Die Präsentation von Eva Viehoff wirkte wie ein Bericht aus dem "Arbeitnehmerparadies". Die privilegierten Bedingungen der Bremerhavener Forschungseinrichtung sind in anderen deutschen Unternehmen kaum zu finden und haben mit den Verhältnissen im Vereinigten Königreich erst recht wenig zu tun.
- Die Gewerkschaften können sich dem betrieblichen Flexibilisierungsdruck nicht dauerhaft entziehen. Im Einzelhandel mit seinen verlängerten Öffnungszeiten zum Beispiel kann die Arbeit nicht mehr nach dem alten Muster "9 to 5", also von 9 bis 17 Uhr, stattfinden.
- Die betrieblichen Beispiele belegen, wie wichtig es ist, den Mitgliedern zuzuhören und ihre Bedürfnisse auszuloten. Den Gewerkschaften kommt eine wichtige Rolle zu, wenn es darum geht, männlich geprägte Unternehmenskulturen wie die der Royal Mail zu verändern.

## **Session 3**

# **Gleichstellung und Work-Life-Balance**

### **Catalene Passchier, EGB-Sekretariat: Kulturveränderungen auf der Arbeit und zu Hause – eine Herausforderung für die Gewerkschaften**

Catalene Passchier zitierte zu Beginn eine Umfrage der "Financial Times", nach der 42 Prozent der deutschen Frauen glauben, Kinder würden ihre Karriere beenden. Warum, so fragte die EGB-Sekretärin, glauben die deutschen Frauen das? Und würde das Ergebnis der Umfrage in anderen Ländern genauso drastisch ausfallen?

Löhne und Arbeitszeit seien stets die zentralen Themen gewerkschaftlicher Politik und Interessenvertretung gewesen. Hinter der alten Zeitutopie der Arbeiterbewegung, acht Stunden Arbeit, acht Stunden Erholung, acht Stunden Schlaf pro Tag, habe ein männlich geprägtes Bild vom Arbeitnehmer gesteckt. Dass dieser meist eine Frau im Hintergrund brauchte, um sich tatsächlich erholen zu können, kam in der Vision nicht vor. Könne sich Gleichstellung darauf beschränken, Frauen zu ermöglichen, so zu arbeiten wie ein Mann?

In den 1970er Jahren habe man über eine kommende "Freizeitgesellschaft" in den westlichen Industrieländern diskutiert. Weitere Arbeitszeitverkürzungen schienen unaufhaltsam. Mittlerweile habe sich der Trend umgekehrt: Eine globalisierte Ökonomie und die Freizügigkeit der Arbeitskräfte in Europa setze die Gewerkschaften unter starken Druck. Polnische Krankenschwestern zum Beispiel seien in Deutschland, den Niederlanden oder Großbritannien ohne weiteres bereit, für eine aus ihrer Sicht vergleichsweise gute Bezahlung auch 60-Stunden-Wochen in Kauf zu nehmen.

Längere Lebensarbeitszeiten, wie sie Politiker forderten oder schon durchgesetzt hätten, könnten nur kombiniert mit kürzeren Wochenarbeitszeiten funktionieren, sonst seien die Beschäftigten im Alter von 60 Jahren einfach kaputt. Der EGB unterstütze Konzepte für Auszeiten im Lebensverlauf: für die Erziehung der Kinder, für die Pflege der Eltern, für regelmäßige Weiterbildung.

Die Gewerkschaften hätten sich traditionell an der Verbesserung des männlichen Einkommens als Familienlohn orientiert. Schon deshalb seien sie lange Zeit gegen die Ausweitung von Teilzeitarbeit gewesen. Diese aber sei für Frauen in vielen Ländern die einzige Möglichkeit, überhaupt am Erwerbssystem teilzuhaben.

Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance seien nicht nur Sache der Frauen. Es gebe einen engen Zusammenhang zu Themen wie Gleichstellung und Diskriminierung. Bildlich ausgedrückt: Die Frauen trügen einen schweren Rucksack, in dem sich ihre Kinder befänden. Die Männer könnten genau deshalb relativ unbelastet oder sogar entlastet arbeiten gehen. Das Ergebnis seien niedrigere Löhne und weniger Rente für weibliche Beschäftigte.

Das alte Konzept des männlichen Alleinverdieners löse sich langsam auf, neue Rollenaufteilungen und Geschlechterbilder würden erprobt. Gerade für junge Elternpaare, wo Väter wie Mütter Geld verdienen, aber auch ihre Familie erleben wollten, sei das eine enorme Belastung. Zudem bestehe die Gefahr, dass Kinder wegen der betrieblichen Arbeitsbedingungen ökonomischen Zwängen untergeordnet würden. Dem sollten sich die Gewerkschaften entgegenstellen und positive Ansätze für eine Work-Life-Balance entwickeln.

### **Schlussdiskussion**

- Im letzten Beitrag wurde ein zu freundliches Bild der gegenwärtigen Situation in Europa gezeichnet. Vor allem mit dem männlichen Interesse an einer anderen Rollenaufteilung der Geschlechter hapert es noch. Männer lassen sich nicht allein dadurch überzeugen, weniger zu arbeiten, dass man ihnen sagt, wie schön das Kinderhüten ist.
- Männer können bewegt werden, Gleichstellungspolitik zu unterstützen, indem man ihnen die ökonomischen Zusammenhänge deutlich macht: Wenn Frauenarbeit nur zu schlechten Bedingungen angeboten wird, zugleich aber die Belegschaften "weiblicher" werden, droht das Lohnniveau für alle, also auch für die männlichen Arbeitnehmer, zu sinken. Es handelt sich mithin um eine Situation, bei der alle nur verlieren können. Schon deshalb müssen sich Gewerkschaften mit Gleichstellung und Work-Life-Balance stärker beschäftigen.
- Das Erfreulichste an dieser Tagung war, dass nicht wie in der Vergangenheit ausschließlich Frauen über dieses wichtige Thema diskutiert haben. Vor zwanzig Jahren wären Fragen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Balance von Arbeit und Privatleben in den Gewerkschaften noch als rein weibliches Anliegen betrachtet worden; Männer hätten sich nicht angesprochen gefühlt. Das hat sich verändert, und das macht Hoffnung für die Zukunft.