

Work–Life Balance

VI. Deutsch-Britisches Gewerkschaftsforum

Hamburg

2 und 3 Juli 2007

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 ökonomisches 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.

Weitere Informationen bei:

Anglo-German Foundation/Deutsch-Britische Stiftung

Ray Cunningham

Anglo-German Foundation/Deutsch-Britische Stiftung

34 Belgrave Square, London SW1X 8DZ

Tel +44 (0)20 7823 1123, Fax +44 (0)20 7823 2324

E-mail rc@agf.org.uk, Website www.agf.org.uk

Friedrich-Ebert-Stiftung

Karl-Heinz Spiegel

London Office

Office 312

The Chandlery

50 Westminster Bridge Road

London SE1 7QY

Tel: +44 (0)20 7721 8745

Fax: +44 (0)20 7721 8746

Email: feslondon@feslondon.org.uk

Website: www.feslondon.org.uk/index.htm

Hans-Böckler-Stiftung

Nikolaus Simon
Geschäftsführung
Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel +44 (0)211 7778 153/4
Fax +44 (0)211 7778 256
Nikolaus-Simon@boeckler.de
Internet: www.boeckler.de

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.