

Was vom Tage übrig bleibt

Michaela Schonhöft-Dickgreber ist Sozialwissenschaftlerin und Autorin.

Michaela Schonhöft-Dickgreber

Was vom Tage übrig bleibt

Die Gewerkschaften und die Vereinbarkeit
von Beruf und Familie

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Dissertation an der Humboldt-Universität zu Berlin, Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät

ISBN 978-3-593-51143-6 Print

ISBN 978-3-593-44299-0 E-Book (PDF)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links.

Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Copyright © 2019 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Gesetzt aus der Garamond

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza

Printed in Germany

www.campus.de

Inhalt

1. Einleitung.....	7
2. Forschungsstand.....	21
2.1. Die Gewerkschaften als Vereinbarkeitsakteur.....	21
2.1.1. Gewerkschaften als Organisationen in der Krise.....	21
2.1.2. Gewerkschaften als lernende Organisationen.....	23
2.1.3. Die gewerkschaftliche Rekrutierung von Frauen.....	29
2.1.4. Gewerkschaftliches Vereinbarkeitsengagement.....	32
2.2. Definitionen und Metaphern von Vereinbarkeit.....	34
2.3. Deutungsmuster von Vereinbarkeit.....	43
2.3.1. Familienfreundliche, pragmatische Zweckmäßigkeit.....	44
2.3.2. Unvereinbarkeit als weiblich konstruierter Diskurs.....	46
2.3.3. Das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses.....	51
2.3.4. Vereinbarkeit als Menschenrecht.....	58
2.4. Vereinbarkeit als Querschnittsdiskurs.....	63
2.4.1. Die Care-Debatte.....	64
2.4.2. Chancengleichheit.....	68
2.4.3. Die Teilzeitfalle.....	74
2.4.5. Arbeitszeit und Vereinbarkeit.....	77
2.4.6. Arbeit 4.0 und Work-Life-Balance.....	83
2.5. Fragestellung.....	89
3. Methodik und Studiendesign.....	93
3.1. Theoretische Vorüberlegungen zur Methodenwahl.....	93
3.1.1. Diskursanalyse.....	93
3.1.2. Grounded Theory.....	105
3.2. Studiendesign.....	110
3.2.1. Datensammlung.....	110
3.2.2. Datenauswertung.....	119
4. Ergebnisse.....	123
4.1. Vereinbarkeit als Metapher.....	123
4.2. Diskursive Vereinbarkeitskonstrukte.....	129

4.2.1. Vereinbarkeit als utilitaristischer Diskurs	129
4.2.2. Vereinbarkeit als hegemonialer Diskurs	135
4.2.3. Vereinbarkeit als humanistischer Diskurs	143
4.2.4. Vereinbarkeit als individualistisch-liberaler Diskurs	147
4.3. Gewerkschaftliche Erzählungen von Vereinbarkeit	151
4.3.1. Partnerschaftliche Arbeitsteilung	152
4.3.2. Was vom Tage übrig bleibt: Kürzere Vollzeit	164
4.3.3. Souverän arbeiten	170
4.4. Vom Diskurs zur Aktion	186
4.4.1. Souveränität und Mitgliederorientierung	186
4.4.2. Kontinuierlicher Wissenstransfer	189
4.4.3. Vereinbarkeit durch Tarifverträge	196
4.4.4. Vereinbarkeit als Organizing-Thema	203
5. Diskussion	209
5.1. Das Ringen um Begriffe und Deutungen	209
5.1.1. Vereinbarkeit als handlungsorientierter Diskurs	209
5.1.2. Neue gewerkschaftliche Erzählungen von Arbeit	213
5.2. Neue Entwürfe vereinbarer Arbeit	228
5.2.1. Der sich sorgende Normalarbeiter	229
5.2.2. Partnerschaftlichkeit	232
5.2.3. Gute Arbeitszeiten	236
5.2.4. Souveränität bei der Arbeitsplatz- und Lebensgestaltung	243
5.3. Gewerkschaftliche Umsetzung von Vereinbarkeit	252
5.3.1. Deliberative Partizipation	253
5.3.2. Vereinbarkeit durch Tarifverträge	261
5.3.3. Modernes Organizing	266
Fazit	274
Anhang	281
Grafiken und Tabellen	304
Literatur	305
Danksagung	338

1. Einleitung

Bei einer Reise nach Schweden im Sommer 2014 machte mich ein Freund aus Stockholm auf einen Kampagnen-Film des schwedischen Gewerkschaftsbundes TCO aufmerksam.¹ Der Film spielt im sonnigen Los Angeles. In dem Video sieht man einen jungen, hippen amerikanischen Vater mit seinem kleinen Sohn. Der schwärmt in seiner Villa mit Pool davon, es sei so schön, wie ein schwedischer Vater zu leben und zu arbeiten. Er erzählt von bezahlter Elternzeit, sechs Wochen Urlaub und einer sicheren und angenehmen Altersversorgung. Während sich alle anderen um ihn herum als sehr hart arbeitende Eltern aufreiben müssen, genießt er dank seines Arbeitgebers, der sich an skandinavischer Familienfreundlichkeit orientiert, ein entspanntes Leben in Elternzeit. Die Botschaft lautet: Es ist äußerst erstrebenswert, nach dem schwedischen Modell zu leben, vor allem, wenn man Kinder hat.

Schweden gilt in Sachen Vereinbarkeit international, ganz besonders aber auch in Deutschland, als Land der Sehnsüchte. »Kinder und Karriere passen nicht zusammen? Das stimmt, in Deutschland, nicht aber in Skandinavien«, schreibt »Die Zeit«.² »Wir haben uns von den Schweden inspirieren lassen«, kommentiert Franziska Brantner, familienpolitische Sprecherin der Grünen, im Tagesspiegel die Einführung des Elterngeld Plus. »Dort haben vergleichbare Regelungen beim Elterngeld dafür gesorgt, dass Mütter und Väter sich gleichberechtigter auf einem ähnlichen Arbeitszeitniveau eingependelt haben.«³ Nicht nur Politiker und Journalisten argumentieren in Sachen Vereinbarkeit gerne mit schwedischen Beispielen. Auch deutsche Gewerkschaften beziehen sich in ihren Forderungen für eine bessere Vereinbarkeit auf die Vorteile gleichberechtigter Ar-

1 <https://vimeo.com/85135957>, abgerufen am 21.11.2016

2 Frick, Marike, *Alles vereinbar*, in: »Zeit online«, 13.2.2014

3 Eubel, Cordula, *Wir wollen dafür sorgen, dass Eltern mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen können*, in: »Der Tagesspiegel«, 18.11.2015

beitsteilung, eine gute Betreuungsinfrastruktur und eine grundsätzlich familienfreundliche Arbeitskultur in dem skandinavischen Land.

»Dass es auch anders geht, zeigt Schweden«, betont die IG Metall Heidelberg in einer Pressemitteilung.⁴ »Hier ist Familienfreundlichkeit eine Selbstverständlichkeit. Probleme mit starren Arbeitszeiten kennen die Arbeitnehmer dort nicht. Wenn die Kinder krank sind, bleibt der Mitarbeiter zu Hause und die Lebenspartner wechseln sich ab, wenn der Nachwuchs von der Kita abgeholt werden muss. Das akzeptieren die Kollegen ebenso wie der Chef.«

Der Ortsfrauenausschuss der IG Metall Bremerhaven lobt die geringe weibliche Teilzeitquote in Schweden. »Hier liegt ein eklatanter Unterschied zu Deutschland, wo Teilzeitbeschäftigung und Minijobs bei den Frauen immer mehr zunehmen.«⁵

Das skandinavische Modell bringt nachweislich Erfolge in Sachen Vereinbarkeit: Die Beschäftigungsquoten von Frauen und Müttern in Schweden zählen im EU-Durchschnitt zu den höchsten, die Armutsquote bei Kindern ist vergleichsweise niedrig (Esping-Andersen 2015: 124–134).

»Die schwedische Regierung unterstützt das Modell der Doppelverdiener-Familie und gewährt Frauen und Männern viele Rechte und Vergünstigungen hinsichtlich Familie und Job, damit Vereinbarkeit gelebt werden kann«,

lobt die IG Metall.⁶ In keinem Land scheinen die Menschen Privatleben und Job besser unter einen Hut zu bringen als in Schweden. Die Sehnsucht nach schwedischen Verhältnissen spiegelt sich auch in den Interviews wider, die ich im Zuge dieser Studie mit deutschen Gewerkschaftsmitgliedern führte.⁷

»Ich würde mir sehr sehr wünschen, wenn wir dahin kommen, wo die Schweden mittlerweile längst sind, dass es das normalste der Welt ist, dass man Eltern ist und arbeitet, und dass es einfach zusammengehört und dass es das Normalste der Welt ist, dass es gar keine Frage ist, sondern dass es eher akzeptiert wird und darauf auch entsprechend reagiert wird, dass es kein Makel ist, und nicht ein Problem darstellt.« (IP001)

Auf der offiziellen Homepage des Staates Schweden wirbt ein Beitrag an prominenter Stelle mit »Fünf Gründen, warum man in Schweden arbeiten

4 IG Metall Heidelberg, *Ausweg aus der Teilzeitfalle*, Pressemitteilung vom 7.3.2016

5 http://www.cms.igmetall-kueste.de/files/1D_202334561.pdf, abgerufen am 7.2.2017

6 IG Metall, *Rückkehrrecht von Vollzeit in Teilzeit*, Pressemitteilung vom 4.3.2016

7 IP001, IP007, IP016, IP017, IP019, IP022, IP005 (anonyme Kürzel der Interviewpartner*innen, Kodierung siehe Kapitel 3.3.)

sollte«. ⁸ Genannt werden an erster Stelle die vielen Rechte, die ein Angestellter in Schweden genieße. Das Wohlbefinden der Mitarbeiter stehe an erster Stelle. Die Gewerkschaften hätten in Schweden viel Macht. Dass Privatleben und Beruf in Schweden verhältnismäßig gut zu vereinbaren sind, ist dort in der Tat ganz besonders auch den Arbeitnehmerorganisationen zu verdanken (Hirdman 1998: 36–47). Sie hatten bereits in den 1970er Jahren mit Politik und Wirtschaft eng zusammengearbeitet, unter anderem auf einen starken Ausbau der Betreuungsinfrastruktur gedrängt. Das vereinbarte »schwedische Modell« blieb nicht statisch, sondern soll sich per definitionem fließend dem gesellschaftlichen Diskurs und dem Wandel auf dem Arbeitsmarkt anpassen. Denn beides verändert sich mit großer Dynamik und damit auch die Anforderungen an die Arbeitnehmer.

Doch auch die Schweden arbeiten inzwischen wieder mehr als ihnen guttut. ⁹ Die Unternehmen drängen massiv zu mehr Flexibilität, beklagt Monika Arvidsson, Wirtschaftswissenschaftlerin bei der Gewerkschaft TCO.

»Die Verhandlungsmacht der Arbeitgeber hat zugenommen, wodurch sich, im Gegensatz zu früher, der Rahmen für Lohn- und Gehaltserhöhungen oberhalb der zentral verhandelten Rate verkleinert hat. Die zunehmende Dezentralisierung der Tarifverhandlungen in Verbindung mit der Einkommenspolitik der bürgerlichen Koalitionsregierung hat die Einkommensschere vergrößert.« (Arvidsson 2014)

Die offensive Vereinbarkeits-Kampagne der TCO war nicht nur ein Loblied auf die vergleichsweise egalitäre und familienfreundliche Wirtschaftswelt in Schweden. Sie sollte auch deutlich machen, dass Gewerkschaften sich nicht auf ihren Lorbeeren ausruhen können. Das »schwedische Modell« betone den Willen der Gewerkschaften und der Unternehmen, gemeinsam an Lösungen zu arbeiten, erklärt Ana Esteban, Pressesprecherin der TCO: »Man ist geschmeidig. Die Gesetzgebung ist weniger rigide.« ¹⁰ Starre Regelungen seien nicht gut für die schwedische Wirtschaft. Auf der Kampagnenseite der TCO ist zu lesen:

»Das »schwedische Modell« kann in einem Wort zusammengefasst werden: Zusammenarbeit. Das bedeutet, dass sich Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen gemeinsam je nach Lage des Arbeitsmarktes auf die besten Kondi-

⁸ <https://sweden.se/society/5-reasons-to-work-in-sweden/>, abgerufen am 14.11.2016

⁹ <http://www.thelocal.se/20150610/stress-at-work-causing-hike-in-swedish-sick-leave>
abgerufen am 21.11.2016, übersetzt

¹⁰ <https://www.thelocal.se/20140120/swedish-union-takes-swipe-at-us-lifestyle>, abgerufen am 17.10.2016, übersetzt

tionen einigen, ohne dass die Regierung sich in ihre Entscheidungen einmischt. Diejenigen, die am nächsten dran sind, treffen die Entscheidungen für diesen bestimmten Arbeitsmarkt.«¹¹

Neue Arbeitsmodelle scheinen also – zumindest in Schweden – einem stetigem diskursiven Prozess und Wandel ausgesetzt. Das gilt auch für die Debatte über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hierzulande. Doch der Diskurs hat in Deutschland im Vergleich zu Schweden Schwierigkeiten, eine gewisse Mächtigkeit zu erreichen. Man habe das Thema in den vergangenen beiden Jahrzehnten vernachlässigt, klagt der Vorsitzende der IG BCE Michael Vassiliadis.¹²

Vereinbarkeit wird im medialen Diskurs in Deutschland häufig als etwas dargestellt, das es gar nicht gibt. »Allein das Wort ist eine Beschönigung«, schreiben Susanne Garsoffky und Britta Sembach in einem Beitrag für eine Wochenzeitung.

»Denn es gibt nur ein Nebeneinander zweier völlig unterschiedlicher Lebensbereiche, die sich, wenn man sie gleichzeitig ausübt, einfach addieren. Hören wir endlich auf, die ›Vereinbarkeit‹ als rein individuelles Problem zu sehen, an dem jeder und jede aus persönlicher Unzulänglichkeit verzweifelt.«¹³

Die Journalisten Marc Brost und Heinrich Wefing klagen, ihr Leben zwischen den Erwartungen ein hervorragender Vater und gleichzeitig ein hervorragender Journalist sein zu müssen sei die »Hölle«:

»Es gibt keinen Ausweg aus diesem Dilemma. Aber es könnte schon eine Hilfe sein, das einmal auszusprechen, statt immer weiter die Vereinbarkeitslüge zu verbreiten. Denn auch die produziert wieder nur: Stress.«¹⁴

Die Vereinbarkeit sei Fiktion, heißt es auch im Kölner Stadtanzeiger:

»Es ist nämlich ein Märchen, dass alles nur eine Frage der Organisation ist, um liebevolle Eltern, hingebungsvolle Partner und erfolgreiche Arbeitnehmer auf einmal zu sein. In Wahrheit gibt es die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht.«¹⁵

Auch »Die Wirtschaftswoche« spricht von einer Lüge:

11 http://likeaswede.se/index_eng.html, abgerufen am 17.10.2016, übersetzt

12 Lars Ruciz, *IG BCE stößt Debatte über Arbeitszeit an*, in: »Hannoversche Allgemeines«, 9.12.2015

13 Susanna Garsoffky & Britta Sembach, *Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind*, in: »Die Zeit«, 2.10.2014

14 Marc Brost, Heinrich Wefing, *Geht alles gar nicht*, in: »Die Zeit«, 30.1.2014

15 Alexandra Ringendahl, *Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Märchen*, in: »Kölner Stadt-Anzeiger«, 8.5.2015

»Eltern lesen und hören allerorten die Botschaft der Vereinbarkeit. Doch sie erfahren in ihrem eigenen Leben, dass es zwar irgendwie funktioniert – aber nur um den Preis der Vernachlässigung der wichtigsten Menschen in ihrem Leben: der Kinder und des Partners. Dieser Gegensatz zwischen einem allgegenwärtigen gesellschaftlichen Anspruch und dem Erleben des Scheiterns in der eigenen Realität ist der ideale Nährboden für Stress. Das Ergebnis ist eine erschöpfte Gesellschaft.«¹⁶

Dem öffentlichen Diskurs nach ist Vereinbarkeit bisher lediglich ein Versprechen, das nicht eingehalten wird, weder von der Politik noch von den Unternehmen. Die Gewerkschaften kommen im medialen Diskurs bisher nur marginal vor. Ihnen ist es offenbar nicht so recht gelungen, von der Öffentlichkeit als aktive Gestalter von Vereinbarkeit wahrgenommen zu werden. Der Mangel an diskursiver gesamtgewerkschaftlicher Beschäftigung mit dem Thema Vereinbarkeit, wie ihn Michael Vassiliadis beschreibt, darf sicherlich kein Generalvorwurf sein. Denn die gewerkschaftlichen Frauenstrukturen setzen sich damit unter dem Vorzeichen der Geschlechtergerechtigkeit seit Jahrzehnten auseinander. In den vergangenen Jahren sind zudem in vielen Gewerkschaften zahlreiche Projekte ins Leben gerufen worden, die sich intensiv um bessere Vereinbarkeitslösungen im Beruf kümmern.

»Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Krise der Arbeitsgesellschaft bestätigen allerdings nur die von Frauen seit langem artikulierte Forderung nach einem grundlegenden Revirement der Organisationsformen und Steuerungsprinzipien von Arbeit mit dem Ziel der Beseitigung grundlegender Konstruktionsfehler der Arbeitsgesellschaft hinsichtlich gleicher Teilhabechancen von Männern und Frauen«,

schrrieb Ingrid Kurz-Scherf bereits vor über zwanzig Jahren. Damals war sie Abteilungsleiterin für Tarifpolitik beim DGB-Bundesvorstand.

»In diesem Anliegen haben die Frauen aber vor allem bei den Gewerkschaften nur wenig Unterstützung gefunden. Und auch jetzt sind die Aussichten, dass die Gewerkschaften die Krise der Arbeitsgesellschaft als Chance für deren »Entpatriarchalisierung« nutzen, eher dürrtig.« (Kurz-Scherf 1994)

Ursache für das zögerliche gesamtgewerkschaftliche Engagement in Sachen Vereinbarkeit ist womöglich unter anderem, dass abgesehen von ver.di und der GEW in den Gewerkschaften vor allem Männer organisiert

16 Ferdinand Knauf, *Die Lüge von der Vereinbarkeit*, in: »Die Wirtschaftswoche«, 6.2.2015

sind. Von den acht DGB-Gewerkschaften hatten zudem während des Studienzeitraums nur die GEW und die NGG eine Vorsitzende.¹⁷

Obwohl laut statistischem Bundesamt 46 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, organisieren sich lediglich 14 Prozent von ihnen in Gewerkschaften. Bei den Männern sind es 20 Prozent.¹⁸ Auch die jüngeren Arbeitnehmer sind nur schwer davon zu überzeugen, einer Gewerkschaft beizutreten. Vereinbarkeits-Themen finden dadurch möglicherweise nur zögerlich Zugang zum gewerkschaftlichen Diskurs. Nach einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung ist Familienfreundlichkeit in den vergangenen Jahren weder auf der betrieblichen noch auf der tariflichen Ebene ein großes Thema gewesen.

»Die Untersuchung zeigt, dass im Rahmen qualitativer Tarifpolitik andere Schwerpunkte gesetzt wurden und die besonderen Bedürfnisse von Müttern, aber auch Vätern und Pflegenden, kein Schwerpunkt in Tarifverhandlungen gewesen ist.« (Klenner/Brehmer/Plegge/Bohulsky 2013)

Dabei wird Vereinbarkeit gerade von den jüngeren Beschäftigten als ein sehr wichtiges Thema bezeichnet. 85 Prozent der Männer und 87 Prozent der Frauen zwischen 20 und 34 Jahren stimmen nach einer Umfrage des DGB-Projektes »Erfolgsfaktor Familie« der Aussage zu: »Zu einem guten Leben gehört für mich, dass ich Beruf und Familie vereinbaren kann.«¹⁹ Die Gewerkschaften verschenken hier möglicherweise Rekrutierungspotential. Das Bedürfnis, Arbeit besser an die Realitäten des Alltags anzupassen, ist groß. Das gilt umso mehr, seitdem deutlich wird, dass Arbeit 4.0 große Risiken aber auch Chancen für eine menschenwürdige Verzahnung von Beruf und Privatleben mit sich bringt. Arbeit 4.0 wird von den Gewerkschaften intensiv debattiert. Dort zeigen sich zahlreiche Verknüpfungen mit der Vereinbarkeitsdebatte.

»Samstags gehört Vati mir«²⁰. Dieser Slogan ist noch vielen ein Begriff. Doch seit der Kampagne des DGB für die Fünf-Tage-Woche von 1954 hat es keine gewerkschaftliche Metapher mehr geschafft, sich derart ins öffentliche Bewusstsein einzugraben. Solch eine Kampagne gegen familienunfreundliche Arbeitszeiten hätte längst eine Neuauflage verdient,

17 Inzwischen hat nur noch die GEW eine Vorsitzende. Michaela Rosenberger von der NGG trat aus gesundheitlichen Gründen zurück und wurde von Guido Zeitler abgelöst.

18 <https://www.iwd.de/artikel/woran-es-hapert-246746/>, abgerufen am 14.12.2017

19 Generation Y-Check 2014, Online-Umfrage 9/10-2014, *Erfolgsfaktor Familie*

20 <https://www.hdg.de/lemo/bestand/medien/video-samstags-gehört-vati-mir.html>, abgerufen am 13.12.2017

berichteten viele Gewerkschafter*innen in den Interviews. Denn Arbeit frisst sich immer weiter in den Alltag hinein. Die Flexibilisierungswelle macht es zunehmend schwerer, freie Zeit gemeinsam zu verbringen. »Es gäbe gute Gründe unsere alte Kampagne zu erneuern: Samstags gehören Vati und Mutti mir«, wird Annelie Buntenbach, Vorstandsmitglied des DGB, in der Süddeutschen Zeitung zitiert. »Samstagsarbeit wird Alltag«, titelte das Blatt am 21.8.2012 und berief sich darin auf den Bericht »Qualität der Arbeit 2012« des Statistischen Bundesamtes. Danach sind 24,5 Prozent der Arbeitnehmer auch Samstags im Job tätig. 1996 waren es noch 18,8 Prozent gewesen.

Die Deutschen müssen länger und unregelmäßiger arbeiten als vor zwanzig Jahren. Denn nicht nur der Samstag wird zunehmend zum normalen Arbeitstag, sondern auch der Sonntag. Vor zwanzig Jahren arbeiteten zehn Prozent der Beschäftigten ständig oder regelmäßig auch sonntags. 2014 waren es bereits vierzehn Prozent.²¹ 2009 hat das Bundesverfassungsgericht den besonderen Schutz des Sonntags festgestellt, der »einzig verbliebene Tag der Arbeitsruhe«, der »die Möglichkeit des familiären und sozialen Zusammenseins« bietet. Trotzdem hat es einige Schlupflöcher gelassen: »Angesichts eines gewandelten Verbraucherverhaltens«, schloss das Bundesverfassungsgericht, könne Sonntagsarbeit durchaus erforderlich sein.²² Die Schlupflöcher werden von Seiten der Arbeitgeber fleißig genutzt, zu Ungunsten der Vereinbarkeit.

Die Familienunfreundlichkeit des Arbeitszeiten verschärft sich durch die Ausweitung der Schichtarbeit. Innerhalb von zwei Jahrzehnten ist die Zahl der Schichtarbeiter von 3,8 Millionen auf 5,6 Millionen gestiegen.²³ Die Deutschen arbeiten allerdings nicht nur unregelmäßiger, sondern viele von ihnen auch immer mehr. Laut Bundesarbeitsministerium arbeiteten 2015 1,7 Millionen Menschen länger als 48 Stunden pro Woche (BauA 2016). 1995 hatten nur 1,3 Millionen Menschen diese Wochenarbeitszeit regelmäßig überschritten. Das Wochenende, das einem oder gar beiden Elternteilen gemeinsam zwei erholsame Tage im Kreise der Familie oder Wahlverwandschaft gewährt, ist mittlerweile eher Ausnahme als Regel. »Individuell flexible Arbeits- und Freizeit verliert an Wert«, betont Friedhelm Hengsbach, »wenn sie nicht in gemeinsam erlebte »Festzeit« überführt werden kann« (Hengsbach 2014: 85). Der arbeitende Mensch

21 Statistisches Bundesamt (2015), Zahl der Woche, 4.8.2015

22 Urteil vom 1.12.2009, 1 BvR 2857/07

23 Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/9257, 21.7.2016

und damit auch seine Zeit ist kein Universum für sich allein, vermerkt die Internationale Arbeitsorganisation (Messenger 2006). *Decent working time*, menschenwürdige Arbeitszeiten, haben immer auch eine soziale Komponente.

Seit der Reform des Elterngelds im Jahr 2007 hat es weitere wichtige politische Schritte gegeben, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern sollen: das Elterngeld Plus zum Beispiel, der Rechtsanspruch auf einen Platz im Kindergarten auch für kleinere Kinder, ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit in Betrieben ab einer Größe von 40 Mitarbeitern. Zudem wandeln sich die gesellschaftlichen Rollenbilder. Frauen arbeiten nicht nur aus finanziellen Gründen mehr als je zuvor. Sie möchten auch mit Kindern beruflich Anschluß halten. Dennoch empfinden viele Familien und insbesondere alleinerziehende Frauen es noch immer als große Herausforderung, gleichzeitig ihren Kindern und ihren Arbeitgebern gerecht zu werden. Zwar hat der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr für sie einiges erleichtert, ebenso der Ausbau von Ganztagschulen und die Einführung des flexibleren ElterngeldPlus (Marcus/Nemitz/Spieß 2013). Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern stieg von 59 Prozent im Jahr 2000 auf rund 66 Prozent im Jahr 2012 (Knittel/Henkel/Krämer/Lopp/Schein 2014). Deutschland kann sich im OECD-Vergleich gut behaupten. Je mehr Kinder Frauen haben, umso mehr Schwierigkeiten haben sie allerdings berufliche und private Verpflichtungen zu vereinbaren. Frauen arbeiten noch immer vor allem in Teilzeit.

»Folgen sind Gehaltsunterschiede, die Unterrepräsentation auf Führungsebene und große Rückstände beim Alterseinkommen von Frauen aufgrund von Erwerbsunterbrechungen und qualifikationsinadäquater Beschäftigung.« (Bernhardt/Hipp/Allmendinger 2016 : 1)

Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich nicht nur bei der Betreuung von Kindern. Auch die Pflege älterer Familienangehöriger übernehmen meist die Frauen. Es ist deshalb sehr nachvollziehbar, dass sich vor allem Frauen immer wieder deutlich beschweren, Familie und Beruf ließen sich in Deutschland nur sehr schwer vereinbaren (Kotowska/Matysiak/Styrc/Pailhé/Solaz/Vignoli 2010; Müller/Neumann/Wrohlich 2013).

Neben dem Recht auf Chancengleichheit gibt es zahlreiche Gründe, warum eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wesentliches wirtschaftspolitisches und damit auch gewerkschaftliches Handlungsfeld

sein sollte. Da die Bevölkerung zunehmend altert, müssen möglichst viele Menschen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Wer eine längere berufliche Pause einlegt, muss große Nachteile am Arbeitsmarkt befürchten und sich häufig nachqualifizieren. Längere berufliche Unterbrechungen führen zudem zu einem geringeren Lebensinkommen.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist noch immer gering (Wipperfurth 2010). Viele Frauen haben Bedenken, in einer leitenden Aufgabe nicht mehr ausreichend Zeit für die Familie zu haben. Und die Arbeitgeber befürchten, dass Frauen mit Kindern nicht genügend Zeit für den Job haben. Familienunfreundliche Arbeitsbedingungen verzögern den Wiedereintritt ins Berufsleben. Das betrifft besonders Tätigkeiten, die mit starken physischen und psychischen Belastungen verbunden sind (Allmendinger/Hennig/Stuth 2009).

Die finanziellen und damit auch gesellschaftlichen Vorteile mütterlicher Erwerbstätigkeit sollten Anlass genug sein, diese Vorurteile und Hindernisse abzubauen. Je besser Mütter in den Arbeitsmarkt integriert sind, umso stärker sinkt das Armutsrisiko von Familien. Das gilt ganz besonders für alleinerziehende Frauen. Das geringere Armutsrisiko wiederum wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden und die Bildungschancen der Kinder aus (Allmendinger/Hennig/Stuth 2009: 795–810; McGinn/Ruiz Castro/Lingo 2015).

Eltern wünschen sich eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Elternzeiten (Bernhardt/Hipp/Allmendinger 2016). Doch der Wunsch stößt in der Arbeitnehmerrealität schnell auf Grenzen. Vereinbarkeitsverhinderer sind vor allem die Unternehmen. In Deutschland ist der Anteil der Arbeitgeber, die dem Thema Familienfreundlichkeit keine wichtige Rolle beimessen, mit 21,4 Prozent (eher unwichtig) und 9,9 Prozent (unwichtig) im Vergleich zu anderen europäischen Ländern recht hoch (Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend 2010: 11). Das führt unter anderem dazu, dass – so ein Ergebnis des DGB Index Gute Arbeit 2017 – vier von zehn Beschäftigten nach der Arbeit zu erschöpft fühlen, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern.

Ob Paare ein egalitäres Familienleben führen können, hängt vor allem von den Unternehmen ab. Egalitäre Teilzeitmodelle sind vor allem dann verbreitet, wenn die Arbeitszeitregelungen in den Betrieben formalisiert und zudem mit Gleichstellungszielen verknüpft sind (Bernhardt/Hipp/Allmendinger 2016). Sie müssen allerdings auch von den Vorge-

setzen glaubwürdig kommuniziert und am besten auch vorgelebt werden. Häufig stößt die Bereitschaft der Unternehmen, flexiblere Arbeitszeiten zu gewähren, an Grenzen, weil die Personaldecke löchrig ist. Familienpolitische Regelungen müssen deshalb nicht nur in der Unternehmenskultur, sondern auch in den betrieblichen Strukturen verankert sein. Die Politik hat viele neue Gesetze geschaffen, um arbeitenden Menschen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern. Vieles ist allerdings noch in der Debatte, das Recht auf Homeoffice zum Beispiel, wie es die Niederländer inzwischen verankert haben. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bieten die Chance, Lücken zu schließen und die Familienfreundlichkeit der Arbeitsplätze über die gesetzlichen Ansprüche hinaus zu verbessern.

»Die beiden zentralen sozialpolitischen Regulierungsformen bzw. -instrumente – Gesetz und Tarifvertrag – sind keineswegs scharf voneinander getrennt, sondern im Gegenteil eng miteinander verzahnt. In manchen Fällen sind tarifliche Regelungen die historischen Vorreiter für verallgemeinernde gesetzliche Regelungen gewesen. Umgekehrt wurden zahlreiche gesetzliche Regelungen tarifpolitisch aufgestockt.« (Bispinck 2012: 201)

Die Gewerkschaften sind neben und über die Betriebsräte entscheidende Akteure, Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit umzusetzen. Sie haben die Möglichkeit, vor Ort in den Betrieben, aber auch auf politischer Ebene über Diskurse Bewusstseinsbildungsprozesse zu initiieren und damit auch Veränderungen in Gang zu setzen. Doch bisher wird dieses Potential in Sachen Vereinbarkeit zu wenig genutzt.

»Die atypischen und prekären Arbeitsverhältnisse, der Niedriglohnsektor sowie die auf den Samstag und Sonntag ausgeweiteten Arbeitszeiten sind nicht vom Himmel gefallen«, klagt Friedhelm Hengsbach. »Sie sind eine Folge davon, dass den Gewerkschaften die Macht verloren gegangen ist, über die Arbeitsverhältnisse wirksam mitzubestimmen.« (Hengsbach 2014: 87)

Wie wichtig Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind, unterstreicht der Achte Familienbericht:

»Nur die Tarifvertragsparteien haben die für die Regelung von Arbeitsbedingungen notwendige Sachkunde. Sie können gezielter als der Gesetzgeber auf Probleme und Bedürfnisse in der konkreten Branche eingehen. Deshalb sollte es auch Aufgabe der Sozialpartner sein, in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf familienfreundliche Arbeitszeiten zu achten.« (8. Familienbericht 2012: 121)

Seit 2001 ist im Betriebsverfassungsgesetz festgehalten, dass Vereinbarkeit ein Handlungsfeld von Betriebs- und Personalräten ist.

»Denn die Gewerkschaften wollen über Einzelmaßnahmen hinaus den notwendigen Kulturwandel aktiv mitgestalten und ihren Teil zu dieser gesamtgesellschaftlichen Herausforderung beitragen«, schreibt Christina Stockfisch vom DGB-Vorstand in einem Papier für die Friedrich-Ebert-Stiftung (Stockfisch 2008: 25). »Damit wollen wir als Gewerkschaften Arbeitsbedingungen so gestalten, dass gute Arbeit und gutes Leben das Ergebnis sind. Es geht nicht darum, jobgerechte Familien zu schaffen, sondern familiengerechte Jobs.«

Gewerkschaften und Unternehmen verfügen über die Tarifverhandlungen einen großen legislativen Spielraum. Ihnen steht damit auch potentiell ein weites Feld an Maßnahmen zur Verfügung, familiengerechtere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dieses Potential wird bisher, wie beschrieben, allerdings nur marginal ausgeschöpft. Dabei drängen die Probleme.

»Behördenleitung und Berlins Politik sollten sich langsam aber sicher mal Gedanken machen, was sie den Kolleginnen und Kollegen abverlangen und welche Auswirkungen das ständige Arbeiten über der ertragbaren Belastungsgrenze mit sich bringt«, heißt es in einer Pressemitteilung der Berliner Gewerkschaft der Polizei.²⁴ »Niemand sollte außer Acht lassen, dass neben dem physischen und psychischen Stress auch ihre sozialen Bindungen massiv darunter zu leiden haben. So werden auf kurz oder lang Familien und Leben zerstört«, wird Detlef Hermann, der stellvertretende Berliner Landesvorsitzender der GdP, in dieser Pressemitteilung zitiert. »Eine gewisse Flexibilität gehört zu dem Beruf dazu, das wissen die Kolleginnen und Kollegen. Sie sind aber Menschen, haben Familien und Freunde. Erklären Sie mal Ihrem Fünfjährigen, dass sie wieder nicht mit ihm in den Tierpark oder ins Freibad gehen können, obwohl sie es schon das fünfte Wochenende hintereinander versprochen haben.«

Im November 2015 verabschiedeten Vertreter aus Gewerkschaft, Wirtschaft und Politik das gemeinsame Memorandum »Neue Vereinbarkeit«. »Partnerschaftliche Vereinbarkeit wird vom Trend zum Mainstream« heißt es in den Leitsätzen des Papiers. »Eine neue Arbeitskultur, der Ausbau von Kinderbetreuung, mehr partnerschaftliche Aufgabenteilung von Beruf und Familie – es ist gut, wenn Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeber dies nun gemeinsam fördern«, erklärte Elke Hannack.²⁵ »Es ist uns gelungen,

24 Pressemitteilung der GdP vom 26.7.2016, *Unendlicher Mehrdienst, keine freien Wochenenden, Bedrohung bis in den Privatbereich*

25 Pressemitteilung des DGB vom 21.9.2015, *Hannack: Erwerbs- und Familienarbeit gerecht aufteilen*

mit Wirtschaft und Gewerkschaften einen bemerkenswerten Konsens zu erreichen«, fügte die damalige Familienministerin Manuela Schwesig hinzu. Das Memorandum hatte ein großes Medienecho.

»Schwesig schmiedet Allianz mit Arbeitgebern und Gewerkschaften« schreibt die FAZ (6.9.2015). »Dass sie die Arbeitgeber dafür gewinnen konnte, ist schon deshalb bemerkenswert, weil sie sich mit anderen politischen Projekten, von der Frauenquote über neue gesetzliche Pflegeansprüche für Arbeitnehmer bis zum geplanten Entgeltgleichheitsgesetz, immer wieder deren Unmut zuzieht. Vor allem mit ihrem Einsatz für den Ausbau der Kinderbetreuung hat Schwesig aber die Unterstützung der Wirtschaft. Daneben sind die Arbeitgeber daran interessiert, dass die Gestaltung familienorientierter Arbeitszeiten in den Betrieben eher als eine Aufgabe für die Tarifpolitik als für den Gesetzgeber verstanden wird – was durch das von Regierung und Sozialpartnern erarbeitete Papier ebenfalls zum Ausdruck kommt.«

Die Gewerkschaften bemühen sich, mehr oder weniger intensiv, dem Vereinbarkeitsdiskurs neue Impulse zu geben. So schwärmt ver.di in Informations-Broschüren von den »neuen Männern«, die gleichberechtigte Vereinbarkeit schon heute in die Tat umsetzen. Ver.di, aber auch die IG BCE und die IG Metall verknüpfen den Diskurs um gute Arbeit auch mit Vereinbarkeits-Themen. Anders als im Leitbild von *decent work* der Internationalen Arbeitsorganisation wird das Thema Vereinbarkeit im offiziellen Leitbild des DGB allerdings nur am Rande erwähnt.

»Maßnahmen, die nicht den Kern der Arbeitsbedingungen betreffen, zum Beispiel Familientage, Mitbenutzung der Betriebskantine für Kinder etc., schaffen punktuell Erleichterung«, schreibt Christina Stockfisch. »Aber sie ändern nichts daran, dass Menschen mit Familienpflichten Beschäftigte zweiter Klasse bleiben, solange das Leitbild des uneingeschränkt zur Verfügung stehenden Vollzeitbeschäftigten nicht angetastet wird.« (Stockfisch 2008: 23)

Ziel dieser Arbeit ist es, im Rahmen einer Diskursstudie unterschiedliche gewerkschaftliche Deutungsmuster von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben herauszuarbeiten. Anlass ist eine bisher noch geringe quantitative und qualitative empirische Studienanzahl bezüglich des Engagements der Gewerkschaften für eine bessere Vereinbarkeit (siehe Kapitel 2.1.). Auch zu den Machtstrukturen innerhalb der Organisationen, die möglicherweise zur Dominanz bestimmter Deutungsmuster beitragen, gibt es bisher nur wenige Untersuchungen. In verschiedenen Studien wird angemerkt, dass ein vermehrtes gewerkschaftliches Engagement für Chancengleichheit, ganz besonders aber auch mehr Frauen in gewerkschaftlichen Machtposi-

tionen, dazu beitragen, dass Vereinbarkeitsthemen auf die Verhandlungsgagenden kommen (Gregory/Milner 2009: 122–146). Die Chancengleichheitsdebatte stellt womöglich aber nur einen Baustein des Diskurses um ein familienfreundlicheres Arbeitsleben dar. Deutsche und britische Studien weisen darauf hin, dass weitere Diskursstränge ebenfalls das Potential haben, eine gewisse Mächtigkeit zu erlangen (Boes/Lühr 2013: 198–227; Wood/De Menezes/Lasoosa 2003: 221–250).

Vorgespräche mit Gewerkschafter*innen (Pilotinterviews) eröffneten weitere Diskursfelder, zum Beispiel eine mögliche enge Verknüpfung des Diskurses mit der humanistischen Debatte um gute Arbeit. Vorstellungen von guter Arbeit hängen dabei zusammen mit Vorstellungen über das gute Leben an sich, in all seinen Facetten. Die Gewerkschaften bemühen sich, anhand des Index Gute Arbeit faire Beschäftigungsbedingungen nicht nur in Worte, sondern vor allem auch in Zahlen zu fassen.

In den Gewerkschaften existieren sehr unterschiedliche Vorstellungen über gute, faire oder ökonomisch sinnvolle Vereinbarkeits-Konzepte. Die Arbeitnehmervvertretungen stehen aufgrund sinkender Mitgliederzahlen unter Druck, mit neuen Organizing-Strategien und Themen weitere Mitglieder zu gewinnen. Die Interviewpartner*innen haben teils sehr konkrete Handlungsanleitungen und Vorschläge gemacht, wie Vereinbarkeit in der aktuellen Debatte der Gewerkschaften mehr Bedeutung gewinnen kann, und vor allem wie die Debatte in konkrete praktische Maßnahmen vor Ort umgesetzt werden könnte, dort wo gute und vereinbare Arbeit stattfindet oder stattfinden sollte.

Eine Diskursstudie, die nicht nur auf der Analyse öffentlich zugänglicher Texte sondern zusätzlich auch auf Interviews mit Gewerkschafter*innen basiert, erscheint als Methodik sinnvoll, bisher unsichtbare Machtstrukturen und Deutungsmuster offenzulegen. Da ein Großteil der Untersuchungen über das gewerkschaftliche Vereinbarkeits-Engagement zudem auf qualitativen Interviews beruht, ermöglicht eine solche methodische Herangehensweise wissenschaftliche Anschlussfähigkeit.

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist eine diskursive Metapher, von der im gesamtgesellschaftlichen Diskurs derzeit vor allem das Dispositiv der Unvereinbarkeit vorherrscht, beklagt Florian Kreutzer (Kreutzer 2013). Vereinbarkeit wird häufig mehr als ein kaum zu bewältigender Konflikt denn als Aufforderung an Problemlösungen zu arbeiten verstanden.

Die vorliegende Studie versteht sich als eine kritische Gesellschaftsanalyse. Ich möchte allerdings nicht nur die Reproduktion der

gesellschaftlichen Geschlechterordnung und die sozialen Ungleichheit problematisieren. Diese Studie soll auch das in den Gewerkschaften noch immer hartnäckige Bilder des idealen Arbeiters ansprechen und hinterfragen. Es sollen neue Handlungsfelder hin zu einem vermehrten gewerkschaftlichen Engagement für Vereinbarkeit aufgezeigt werden, Handlungsfelder, die in den Gewerkschaften selber diskursiv konstruiert und zum Teil auch bereits realisiert sind.