

Ist „Vereinbarkeit“ drin, wo „Vereinbarkeit“ draufsteht? Wirtschaft, Politik und Wissenschaft auf der Gratwanderung

KERSTIN JÜRGENS

Die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ gehört zu den meistdiskutierten Themen in Deutschland. Zum einen liegt dies darin begründet, dass eine große Bevölkerungsgruppe über einen gesättigten Erfahrungsschatz zum Thema verfügt und sich mit ihrer Kritik an fehlender (infrastruktureller) Unterstützung nicht mehr zurückhält. Zum anderen beginnen Personalverantwortliche in Unternehmen zu erkennen, dass der demografische Wandel in der betrieblichen Personalplanung wirksam wird und sich Beschäftigte private Sorgerepflichtungen nicht mehr entziehen können (oder wollen); Parteien realisieren, dass mit dem Thema „Vereinbarkeit“ Wählerstimmen zu gewinnen oder auch zu verlieren sind. Die Debatten über die gegenwärtigen Bedingungen von „Vereinbarkeit“ stoßen folglich auf breite Resonanz. Je reger das Thema nun kursiert, desto massiver drängt sich die Frage auf, was „Vereinbarkeit“ überhaupt meint. Und noch wichtiger: Sind die verfolgten Lösungsansätze zielführend? Ich möchte drei Fragen formulieren, an denen die jeweiligen Akteure prüfen können, ob in den mit dem Etikett „Vereinbarkeit“ versehenen Projekten und Strategien auch „Vereinbarkeit“ drin steckt.

Was meint „Vereinbarkeit“?

Schaut man sich zunächst nach zentralen Akteuren um, die das Thema „Vereinbarkeit“ aufgreifen, so hat man es vor allem mit Ministerien und Parteien, Unternehmen und Gewerkschaften, Verbänden, Forschung und schließlich den Betroffenen selbst zu tun. Forschung erkundet die „Praxis“ der „Vereinbarkeit“; sie leuchtet aus, was förderlich oder hinderlich wirkt, und sie versucht, zeitnah Wandel und Reaktionen auf Interventionen wie z. B. Gesetzesänderungen einzufangen. Politische Akteure beeinflussen über die Regulierung der Bedingungen von „Vereinbarkeit“ nicht nur, wie Sorgearbeit in unserer Gesellschaft praktiziert werden kann, sondern auch, wie sie bewertet wird

und inwiefern sich aus der konkreten Gestaltung von „Vereinbarkeit“ Chancengerechtigkeit oder soziale Polarisierungen ergeben. Nimmt man die in der Verfassung verankerte Konzeption der Bundesrepublik als „sozialen“ Bundesstaat bzw. Rechtsstaat (Art. 20 und 28 GG) ernst, hat Politik eine Verpflichtung dazu, „Vereinbarkeit“ herzustellen.

Das Management von Unternehmen folgt einer anderen Logik: Sind Betriebe auf (hoch)qualifizierte Fachkräfte angewiesen, findet man nachhaltige Personalpolitik und betriebliche Projekte zu „Vereinbarkeit“ vor; reicht hingegen jederzeit ersetzbare Arbeitskraft aus, wird man entsprechende Unterstützungsangebote vermissen und Arbeitsbedingungen antreffen, die sich als „unvereinbar“ erweisen. Sozialverbänden und Gewerkschaften kommt vor diesem Hintergrund eine herausragende Funktion zu, da sie Interessen von Eltern und Familien zu bündeln und förderliche Bedingungen kollektiv durchzusetzen versuchen.

Die Akteure beziehen sich also gleichermaßen offensiv auf „Vereinbarkeit“, auch wenn sie diesbezüglich je eigene Ziele verfolgen. Was ist also gemeint mit „Vereinbarkeit“? Laut „Duden“ enthält der Begriff qua definitionem ein *Lösungsverprechen*: das „Vereinbarsein“ von Beruf und Familie. Jedoch: Nicht nur die Erfahrung derjenigen, die Sorgearbeit leisten, sondern auch der soziologische Forschungsstand zeigt seit Langem, dass Familie und Beruf in eben diesem Wortsinn nicht „vereinbar“ sind – zumindest nicht, wenn man daran den Maßstab anlegt, dass sich keine Konflikte oder schwerwiegenden Nachteile aus der Einbindung in den einen oder anderen Bereich ergeben dürften.

Das Gegenteil ist der Fall: Bereits mit der Herausbildung des Industriekapitalismus wurden die Bereiche – ebenso wie die ihnen zugrunde liegenden Arbeiten und die Personen, die diese verrichten – hierarchisiert. Bis heute sind „Familie“ und „Beruf“ strukturell getrennt und die

Polarisierung der Geschlechter, denen in diesem Modell der Arbeitsteilung unterschiedliche Eignungen für die Arbeitsformen zugeschrieben wurden, wirkt fort. Lebensentwürfe und Orientierungen haben sich verändert und sind meist – zunehmend bei Frauen und Männern – auf „beides“ ausgerichtet. Im Denken und Handeln sind indes die Trennung und Hierarchisierung tief verwurzelt. Folge sind Erfahrungen von Widersprüchlichkeit und Ambivalenz bei denjenigen, die versuchen, sich in beiden Bereichen umfassend und verantwortlich einzubringen. Erreicht werden kann folglich allenfalls eine individuelle Anpassung an widrige Verhältnisse, eine subjektive „Vereinbarkeit“.

Der Begriff „Vereinbarkeit“ benennt insofern nicht das Problem, das so viele Menschen massiv belastet und zu sozialen Polarisierungen führt, sondern lediglich (aber immerhin) eine Zielvorstellung. Projekte und Initiativen zum Thema können die Betroffenen unterstützen. Sie müssen sich gleichwohl die Frage gefallen lassen, ob sie die Hierarchisierung der Lebensbereiche als *Hauptwiderspruch* erkennen und zum Gegenstand kritischer Interventionen machen – oder schon als unveränderbaren Ausgangspunkt nehmen und sich auf die Lösung von Nebenwidersprüchen kaprizieren. Je nachdem, wie die Antwort auf diese Frage ausfällt, sind die nächsten Schritte nicht beliebig, denn es wird jeweils etwas anderes als zu lösendes Problem identifiziert.

Was befördert „Vereinbarkeit“?

Gilt den Initiativen das widersprüchliche und Ambivalenz produzierende Verhältnis der Lebensbereiche als „gesetzt“, kommt ihnen maßgeblich eine *kompensatorische Funktion* zu: Sie bieten den Betroffenen Hilfestellung in der Bewältigung an. Diese Angebote sind kostenintensiv (z. B. Kinderbetreuung und Elterngeld) – und sie verlangen den in diesem Bereich (meist weiblichen) Dienstleistenden ein hohes Engagement

ab. Dass dieser Arbeit eine hohe Wertschätzung gebührt, steht außer Zweifel.

Mit Blick auf das Gros der von Politik, Wirtschaft und Verbänden initiierten Projekte fällt gleichwohl eine Akzentsetzung auf. Sie zielen zum einen (dies hat seitens der Politik bereits Tradition) auf monetäre Unterstützung, zum anderen – hier schlägt sich dann die enge Problemdefinition nieder – reduzieren sie „Vereinbarkeit“ auf ein organisatorisches Problem: „Vereinbarkeit“ sei möglich, es fehle nur an Betreuungsplätzen und flexiblen Arbeitszeiten. In Deutschland findet in den letzten Jahren eine zweifelsfrei bemerkenswerte Aufholjagd statt, um den Ruf eines „familienpolitischen Entwicklungslandes“ loszuwerden und die Position in den vergleichenden EU-Statistiken zu verbessern. Dass sich „Vereinbarkeit“ jedoch einstellt, wenn genügend Betreuungsplätze für Kinder oder Pflegebedürftige geschaffen sind oder Arbeitszeit flexibler gestaltet wird, muss verneint werden. Dazu drei Beispiele:

Erstens steht „Vereinbarkeit“ der Befund entgegen, dass die *Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern* noch immer traditionelle Züge aufweist. Das Zuverdiener-Modell hat das Ernährermodell abgelöst, aber Männer bleiben nach wie vor bei vielen Hausarbeiten und vor allem bei stark beanspruchender Sorgearbeit abstinert. Frauen werden umfassender erwerbstätig, aber meist nicht entsprechend im Privaten entlastet. Auch der Arbeitsmarkt setzt auf anhaltend traditionelle Muster und zielt mit niedrigen Löhnen, Teilzeit und Minijobs auf die billige, flexible Arbeitskraft von Frauen – und er sorgt damit wiederum dafür, dass sich an der traditionellen Arbeitsteilung im Privaten nichts ändert.

Zweitens ergeben sich *neue Anforderungen an Elternschaft*. Zwar werden Eltern heute umfassender als früher von ihrer Aufsichtspflicht entbunden, sie finden sich gleichwohl oft verstärkt eingebunden in die schulische Ausbildung des Nachwuchses, die z. B. durch die vorgezogene Schullaufbahnpflicht in der Grundschule oder die Verkürzung der Schulzeit (G8) voraussetzungsvoller und konfliktträchtiger geworden ist. Die Betreuungsangebote wurden aufgestockt, doch vermissen viele Eltern qualitative Standards in den nun ganztägigen und auch für die Kleinstkinder geöffneten Angeboten. Seit Langem wird vergebens auf die notwendige Verbesserung der Ausbildungs-, Aufstiegs- und Einkommensmöglichkeiten für Erzieherinnen und Erzieher hingewiesen – nicht zuletzt, um diesen Berufszweig für Männer attraktiver zu machen und Jungen Vorbilder zu geben. Dem quantitativen Ausbau fehlt insofern (noch) eine qualitative Komponente.

Drittens bringt der *Wandel der Arbeitswelt* eine neue Problematik der „Vereinbarkeit“ mit sich: Flexible Arbeitszeiten folgen häufig einseitig betrieblichen Belangen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse konterkarieren die Lebens- und Familienplanung, und Dynamiken der „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“ von Arbeit gehen u. a. mit Konkurrenzdruck, Arbeitsintensivierung und der Selbstzuschreibung von Scheitern einher. In der Summe ergibt sich daraus eine komplexe Belastungskonstellation, die Partnerschaften und Familien in neuer Weise herausfordert und „Vereinbarkeit“ in sozial-emotionaler Hinsicht konterkariert. Familienpolitik erweist sich insofern auch als Arbeitspolitik.

Die zurzeit so sehr auf Kinderbetreuung oder flexible Arbeitszeiten fokussierten Initiativen sind somit begrüßenswert – sie münden aber noch nicht in „Vereinbarkeit“. Um Menschen in der Bewältigung widersprüchlicher Lebens- und Arbeitsbedingungen zu unterstützen, braucht es daher mindestens zweier Einsichten: Zum einen muss „Vereinbarkeit“ als komplexes, nicht rein monetär oder organisatorisch zu lösendes Problem anerkannt werden; zum anderen sollte man das Zusammenspiel der Einflussfaktoren ausleuchten, um Mechanismen der fortwährenden Reproduktion von „Unvereinbarkeit“ erkennen und unterbinden zu können. Diese Einsicht ist nicht neu und hätte bereits seit Jahrzehnten von den verantwortlichen Akteuren aufgegriffen werden können.

Was bedeutet „Vereinbarkeit“ für das eigene Selbstverständnis?

Die verschiedenen Akteure im Themenfeld „Vereinbarkeit“ sind nicht selten überfordert, der Komplexität des Problems gerecht zu werden. Scheitert Forschung häufig schon daran, dass in einer arbeitsteilig organisierten Wissenschaft meist nur Ausschnitte des Themas abgebildet und nur ausgewählte Wirkungsmechanismen ergründet werden können, so sehen sich Verantwortliche in Betrieben damit konfrontiert, „Vereinbarkeit“ als Thema ‚on top‘ lösen zu müssen. Oft fehlen personelle oder auch materielle Ressourcen, um Initiativen zu entwickeln, oft mangelt es an fachlicher Kompetenz, um „Vereinbarkeit“ umfassend zu ergründen – und häufig gilt ohnehin das Geschäftsmodell als unveränderbarer Rahmen, der Möglichkeiten und Grenzen aller Vorhaben vorgibt. In der Politik ist das vorherrschende Ressortdenken wenig zuträglich für „Vereinbarkeit“, wäre doch eine die Politikfelder umfassende Strategie nötig, die mindestens familien-, arbeits- und

sozialpolitische Entscheidungen auf ihre Effekte hin prüft und problematische Wechselwirkungen ausgleicht.

In den unterschiedlichen Bereichen geht es insofern darum, dass Akteure *Traditionen des Umgangs mit „Vereinbarkeit“ hinterfragen* und durchaus auch das bislang vorherrschende Selbstverständnis überwinden müssen: Forschung sollte offensiver (teil-)disziplinäre Grenzen überschreiten und problemorientierter zugreifen; Unternehmen könnten kritisch ihren Beitrag zur nachhaltigen Sicherung des deutschen Wirtschaftsstandortes prüfen; Politik sollte klären, inwiefern sie den Verfassungsauftrag als Handlungsauftrag ernst nimmt. Wagt man Schritte in diese Richtung, ist zwar noch immer keine „Vereinbarkeit“ im tatsächlichen Wortsinn erreicht, aber die kompensatorisch ansetzenden Projekte würden zumindest angemessener als bislang auf die Lebensrealitäten und -nöte der Menschen reagieren. ■

AUTORIN

KERSTIN JÜRGENS, Dr. phil., Professorin für Soziologie im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften an der Universität Kassel. Arbeitsschwerpunkte: Wandel von Arbeit und Beschäftigung, Lebensführung in Alltag und Lebenslauf, Reproduktion, Arbeit – Leben, (Arbeits-)Zeit.

@ juergens@uni-kassel.de