

# Räume für individuelle Lebensentwürfe in der Informationsgesellschaft

Gabriele Winker

## A Problemaufriß: Veränderte Erwerbsarbeit - alte Geschlechterhierarchie

1. Das Normalerwerbsarbeitsverhältnis - das immer nur für die Mehrheit der Männer normal war - löst sich auf. Die kontinuierliche Vollzeitwerbstätigkeit in Büro oder Fabrik im Rahmen klar geregelter Arbeitszeiten wird für viele Beschäftigte bald der Vergangenheit angehören. Dies ist inzwischen weitgehend unumstritten. Ein Hauptgrund dafür ist die Durchdringung aller Arbeits- und Lebensbereiche mit Informations- und Kommunikationstechnik. Dies hat enorme Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit:

?? Das Erwerbsarbeitsvolumen nimmt wegen starker Produktivitätsfortschritte weiter ab.

?? Die Erwerbsarbeit wird zunehmend von zeitlicher und örtlicher Flexibilisierung geprägt.

?? Alle Erwerbsarbeitsbereiche werden immer mehr von den IuK-Technologien durchdrungen.

?? Die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten steigen weiter an.

2. Verbunden mit diesen Veränderungen entstehen Bilder von den neuen Beschäftigten in der Informationsgesellschaft, die sicherlich überzogen sind, aber dennoch Zukunftssichten prägen. Danach arbeiten die modernen Menschen als Auftraggeber und Auftragnehmer zeitlich befristet und inhaltlich begrenzt für unterschiedliche virtuelle Unternehmen. Sie wickeln zeit- und ortsflexibel Projektaufträge ab, wobei Überstunden und Nacharbeit selbstverständlich dazugehören. Sie sind maßgeblich im IuK-Bereich tätig. Sie sind befreit von Reproduktionstätigkeiten. Sie sind jung, hochgebildet und männlich.

Die Geschlechterfrage spielt in dieser Sichtweise kaum eine Rolle. Wird sie erwähnt, so wird mit den zukünftigen Veränderungen - primär über Telearbeit - eine Gleichstellung von Frauen und Männern vorausgesagt.

3. Dieser prognostizierte Automatismus zur Geschlechtergleichstellung entspricht weder der beobachtbaren Realität noch einer geschlechtssensitiven Zukunftssicht. Im Gegenteil, mit den neuen Arbeitsformen und Arbeitsinhalten im Bereich der Erwerbsarbeit ist zunächst eine Zementierung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung feststellbar:

?? Frauen sind bereits überproportional in der minderbezahlten, unbeständigen und ungesicherten Erwerbsarbeit in Form von Teilzeitarbeit, zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen oder geringfügiger Beschäftigung tätig. Dazu kommt, daß der Prozentsatz von Frauen, die unter das neuere Phänomen der Scheinselbständigkeit fallen, doppelt so hoch ist wie der der Männer.

?? Die Zeitflexibilisierung gerade in den Zukunftsbranchen besteht vor allem in einer Ausdehnung und Intensivierung der Erwerbsarbeit. Für familiäres, ehrenamtliches, politisches Tätigsein besteht für viele Vollzeitbeschäftigte eher weniger als mehr zeitlicher Spielraum. Die Flexibilisierung wird von Unternehmen primär genutzt, um Arbeitszeiten an Marktschwankungen anzupassen, Betriebsnutzungszeiten auszudehnen und große Teile des Arbeitgeberrisikos auf ArbeitnehmerInnen zu übertragen.

?? Mit Telearbeit, oft in Verbindung mit Teilzeit, läßt sich für Frauen zwar Beruf und Familie in bestimmten Lebensphasen zeitlich besser vereinbaren. Doch eine tatsächliche Chancengleichheit im Beruf mit eigener sozialer Absicherung und gleichberechtigten Karrieremöglichkeiten ist durch dieses Modell nicht zu erreichen. Gleichzeitig läßt sich

bei telearbeitenden Männer keine wesentliche Bereitschaft zur Ausdehnung der Haus- und Betreuungsarbeit feststellen.

?? Frauen sind in den informationstechnischen Berufen und damit in einem der zukunftsfähigsten Bereichen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. 23 % der Computerfachleute sind Frauen. Mit nur 12 % Informatikstudentinnen an bundesdeutschen Hochschulen und 14 % jungen Frauen in den neuen informationstechnischen Ausbildungsberufen ist eine zügige Veränderung kaum zu erwarten.

?? Auch wenn es stimmt, daß neue Qualifikationen wie ganzheitliches Denken, Interdisziplinarität, prozeßorientiertes Arbeiten, Team- und Kommunikationsfähigkeit in der Erwerbsarbeit immer wichtiger wird und aufgrund unterschiedlicher Sozialisation verstärkt von Frauen eingebracht werden kann, heißt dies noch lange nicht, daß sich diese Schlüsselqualifikationen in verbesserter Karrieremöglichkeit oder Bezahlung niederschlagen. Vielmehr definieren eher männlich dominierte soziale Kompetenzen wie Durchsetzungsfähigkeit, Ehrgeiz und Mut die Aufstiegschancen.

?? In den aktuellen Diskussionen rund um die Bürger- bzw. Eigenarbeit, die aufgewertet werden soll, wird die Haus- und Betreuungsarbeit von Frauen noch nicht einmal erwähnt.

5. Die oben umrissene Geschlechterungleichheit bedeutet allerdings nicht, daß Frauenemanzipation und Geschlechterdemokratie in weite Ferne gerückt sind. Denn klar ist, daß mit der Erosion des Normalerwerbsarbeitsverhältnisses die scharfe Trennung zwischen bezahlter, lebenslanger Vollzeitbeschäftigung, wie sie bisher in ihrer Mehrheit männlichen Normalbiografien entspricht, und unbezahlten informellen Tätigkeiten, die vor allem von Frauen geleistet werden, aufgebrochen wird. Damit gerät die Geschlechterhierarchie ins Wanken. Dieses Wandel gilt es so zu nutzen, daß Frauen ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt festigen und ausbauen können, und vor allem Männer für Lebensbereiche jenseits der Erwerbsarbeit mehr Raum erhalten. Damit lassen sich Lösungen erreichen, die Frauen wie Männern erlauben, unterschiedliche Arbeitstätigkeiten je nach individueller Lebenssituation flexibel zu kombinieren. Diese individuelle Gestaltungsfähigkeit des je eigenen Lebens muß sozialpolitisch abgesichert werden. Dazu ist bewußtes politisches Handeln und ein grundlegender Wertewandel unerläßlich. Was also ist zu tun?

## **B Handeln für individualisierbare Lebensentwürfe**

5. Die Erwerbsarbeit muß über flexible Arbeitszeitverkürzungen neu aufgeteilt werden. Darunter verstehe ich allgemein gültige und gesetzlich geregelte Arbeitszeitverkürzungen, die sich auf die Jahres- oder Lebensarbeitszeit beziehen. Es gilt, unterschiedliche Formen von wirksamen und drastischen Arbeitszeitverkürzungen zu entwickeln, die gleichzeitig ein eigenständiges Grundeinkommen für alle Beschäftigte ermöglichen und die Erwerbslosigkeit konsequent verringern. Erst der Erwerbsarbeitstag von durchschnittlich sechs oder besser fünf Stunden schafft neue Spielräume für die partnerschaftliche Aufteilung von Familienpflichten und Zeit für bürgerschaftliches Engagement. Gleichzeitig können Frauen mit ihren erheblich verbesserten schulischen und beruflichen Qualifikationen bei einer radikal verkürzten Erwerbsarbeitszeit gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen.

Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit zur gleichberechtigten Verteilung der Erwerbsarbeit kann und muß durch staatliche Regelungen auch kurzfristig unterstützt werden. Ich denke z.B. an das „Urlaubsgesetz“ in Dänemark, auf dessen Grundlage jeder und jede die Möglichkeit zum zeitweiligen - teilweisen oder vollständigen - Rückzug aus der Erwerbsarbeit hat. Wer sich fortbilden, sich seinen Kindern widmen, eine Weltreise machen oder

etwas ganz anderes tun will, kann sich bis zu einem Jahr in „freiwillige Arbeitslosigkeit“ begeben, die vom Staat teilfinanziert wird. In Frankreich wird mit den Gesetzen zur 35-Stunden-Woche und staatlichen finanziellen Anreizen versucht, die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit zu senken. Auch würde die individuelle Bereitschaft zur Erwerbsarbeitszeitverkürzung deutlich zunehmen, wenn im Rentensystem nur noch eine verkürzte Erwerbsarbeitszeit rentensteigernd anerkannt wird. Mit Bonus-Malus-Systemen beim Beitrag zur Sozialversicherung ließen sich auch Unternehmen dafür gewinnen, das vorhandene Erwerbsarbeitsvolumen auf mehrere Köpfe und Schultern zu verteilen.

Selbstverständlich muß eine solche Arbeitszeitverkürzung mit einem gesellschaftlichen Wertewandel verbunden werden, durch den die zentrale Rolle der Erwerbsarbeit in Frage gestellt wird. Einen kleinen Schritt in die richtige Richtung sehe ich im Vorstoß einiger großen schweizerischen Unternehmen, in denen Führungskräfte über ein oder zwei Wochen in sozialen Einrichtungen praktisch tätig sind und mit Menschen zusammen kommen, die außerhalb des Erwerbsarbeitssystems leben. Auch Tauschringe, in der sich außerhalb der Erwerbsarbeit Menschen gegenseitig mit Gütern und Dienstleistungen versorgen, sind junge Pflänzchen einer anderen Arbeitskultur und damit auch von staatlicher Seite finanziell zu unterstützen.

6. Zur sozialen Abfederung einer generellen Erwerbsarbeitszeitverkürzung, aber auch zur Absicherung neuer Arbeitsformen, wie die der neuen Selbständigen oder des sozialen und gesellschaftlichen Tätigseins außerhalb der Erwerbsarbeit, muß im Sozialsystem der Bezug auf die ununterbrochene Vollerwerbsbiographie und die Zentrierung auf die Ehe aufgebrochen werden. Als erster Schritt ist die Einführung einer existenzsichernden Grundsicherung für alle Bürgerinnen und Bürger sicherzustellen, die unabhängig von der Dauer der Erwerbstätigkeit, unabhängig vom erzielten Einkommen und unabhängig vom Familienstand jedem erwachsenen Menschen und jedem Kind zusteht. Ein solches BürgerInnengeld würde auch diejenigen finanziell absichern, die nicht in den Erwerbsarbeitsmarkt hinein wollen, sondern sich bewußt dazu entscheiden, im Bereich der Kindererziehung, Pflege, Nachbarschaftshilfe oder auch politischen Initiativen tätig zu sein. Dadurch würden Tätigkeiten aufgewertet, die heute größtenteils von Frauen unentgeltlich geleistet werden.
7. Notwendig ist eine rechtlich abgesicherte Zeit- und Ortssouveränität für alle Beschäftigten, worunter die Einflußmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Dauer, Lage, Verteilung und den Ort der persönlichen Arbeitszeit zu verstehen ist. In einer Gesellschaft, in der sich unterschiedliche Lebensstile herausbilden, ist diese selbstbestimmte zeitliche und örtliche Flexibilität entscheidend für Handlungsmöglichkeiten bei der Realisierung der eigenen individuellen Lebensentwürfe. Wichtig ist, daß persönliche Zeitpräferenzen von der großen Mehrheit der Beschäftigten je nach individueller Lebenslage genutzt und in diesem Sinne ‚normal‘ werden. Dies ermöglicht, daß Frauen in Zukunft über die individuelle Wahl unterschiedlicher Erwerbsarbeitszeiten nicht weiter in ihren beruflichen Karrieren beschnitten werden. Ergänzend kann eine umfassende Ortssouveränität für viele Beschäftigte sinnvoll sein. Gerade für Menschen mit Familienpflichten ist es wichtig, auch kurzfristig je nach konkreter Lebenssituation zwischen der Telearbeit zu Hause und dem Tätigsein in einer zentralen Betriebsstätte wechseln zu können. Ortssouveränität verbindet die Vorteile des zentralisierten sozialen Zusammenarbeitens im Team mit den Vorteilen der örtlichen Flexibilität für bestimmte Situationen und Tage.
8. Wichtig ist die Integration von Frauen in die neuen informationstechnischen Berufe, und zwar nicht in eine neue Sonderrolle der intuitiven Gestalterinnen, sondern als hochqualifizierte Fachfrauen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind Werbekampagne nicht ausreichend. Wichtig ist vielmehr, daß technische Kompetenz in einem ganzheitlichen Sinne verstanden wird und damit auch den Anwendungsbezug und Nutzen der Technik beinhaltet. In diesem

Sinne gilt es, die oft nach wie vor eindimensional ausgerichteten technische Studien- und Ausbildungsgänge zu reformieren und gesellschaftliche, soziale und ökologische Bezugspunkte zu integrieren. Erst wenn die männliche Dominanz bei der Entwicklung der IuK-Technik durchbrochen wird, werden sozialverträgliche informationstechnische Anwendungen entwickelt werden, die den vielfältigen Lebensinteressen von Frauen und Männer gerecht werden.

9. Im Rahmen der sich verändernden Berufsanforderungen müssen in allen Bereichen die Geschlechterstereotype aufgebrochen werden. Es muß gelingen, die für die Informationsgesellschaft wichtigen und bisher weiblich stereotypisierten Schlüsselqualifikationen als fachliche Qualifikation aufzuwerten. Daraus können sich dann in vielen Berufsbereichen neue Aufstiegschancen für Frauen entwickeln.

### **C Durchsetzungschancen für den benötigten Wertewandel**

10. Das skizzierte Modell ermöglicht tatsächliche Individualisierung, die nicht von der männlichen Ernährerrolle oder der weiblichen Familienrolle geprägt ist. Aussicht auf Realisierung haben diese Vorschläge allerdings nur dann, wenn sich unser Leitbild radikal verändert. Die gesellschaftliche Redefinition des Stellenwerts der Arbeit und das Aufbrechen der alten Stereotypen von Männlichkeit und Weiblichkeit bedarf eines breiten gesellschaftlichen Diskurses. Aufgabe einer politischen Partei sehe ich darin, diese gesellschaftliche Diskussion zu organisieren, zu moderieren und inhaltlich voranzutreiben. Damit ein solcher Diskurs für Bürger und Bürgerinnen glaubhaft bleibt, müssen auch bei politischen Einzelvorhaben die hier aufgerissenen Leitgedanken als rote Fäden erkennbar bleiben.
11. Eine Politik, bei der Erwerbsarbeit nicht mehr im alleinigen Mittelpunkt des Wertesystems steht, sondern die Haus- und Betreuungsarbeit, ehrenamtliches Tätigsein, Engagement für die eigene Weiterbildung aufwertet, wird auf Interesse bei vielen Menschen stoßen. Zunächst ansprechbar ist die große Mehrheit der Frauen, sind Erwerbslose, Hausfrauen und -männer, Teilzeitbeschäftigte, Erziehungsurlauberinnen, ehrenamtlich Tätige, Menschen, die neben der Erwerbsarbeit auch in anderen Lebensbereichen engagiert sind. Aber auch die heutigen Noch-Normalerwerbsarbeiter sind zu gewinnen. Für sie stellt die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses eine existentielle Verunsicherung dar und löst Ängste aus, da tradierte soziale Sicherheiten verloren gehen. Auch wenn bisher die in der Regel männlichen Familienernährer als Abwehrreaktion am traditionellen Leitbild, am Wunsch nach einer kontinuierlich ausgeübten und bezahlten Vollzeitberufstätigkeit festhalten, sind sie gleichzeitig auf der Suche nach neuen Modellen.
12. Mittelfristig kann das dargestellte Modell so viel Strahlkraft gewinnen, daß es auch für die Modernisierungsgewinner interessant wird. Denn eine Geschlechterdemokratie, die Frauen wie Männern genügend Platz für eine individuelle Lebensführung ermöglicht, nutzt die Chancen, die in der Informationsgesellschaft liegen, nicht nur für wirtschaftliche Erfolge, sondern auch für eine hohe Lebensqualität der Menschen.

Dr. Gabriele Winker ist Professorin für Arbeits- und Sozialwissenschaften am Fachbereich Maschinenbau/Automatisierungstechnik und Frauenbeauftragte der Fachhochschule Furtwangen. Sie ist Sprecherin der ExpertInnengruppe „Frauen in der Informationsgesellschaft“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und Mitglied des Präsidiums der Gesellschaft für Informatik.

Anschrift: Fachhochschule Furtwangen, Abt. Villingen-Schwenningen, Jakob-Kienzle-Str.17, 78054 Villingen-Schwenningen, Tel. 07720/307-248, E-Mail: win@fh-furtwangen.de