

Susanne **Garsoffky**
Britta **Sembach**

PANTHEON

Die Alles ist möglich- Lüge

Wieso **Familie**
und **Beruf** nicht zu
vereinbaren sind



Susanne Garsoffky
Britta Sembach

Die Alles ist möglich-Lüge

Wieso Familie und Beruf
nicht zu vereinbaren sind

Pantheon

Viele Frauen und Männer haben uns für dieses Buch ihre Geschichten erzählt. Wir haben ihre Namen und Lebensumstände geändert. Ihre Geschichten sind aber alle wahr und die Zitate authentisch.



Verlagsgruppe Random House FSC® N001967
Das für dieses Buch verwendete FSC®-zertifizierte Papier
Maxioffset liefert UPM Nordland.

Der Pantheon Verlag ist ein Unternehmen der
Verlagsgruppe Random House GmbH

Erste Auflage
September 2014

Copyright © 2014 by Pantheon Verlag, München,
in der Verlagsgruppe Random House GmbH

Umschlaggestaltung: Jorge Schmidt, München
Satz: Ditta Ahmadi, Berlin
Druck und Bindung: CPI, Clausen & Bosse, Leck
Printed in Germany
ISBN 978-3-570-55252-0

www.pantheon-verlag.de

Inhalt

9 Einleitung

15 Lüge Nummer 1:

Ich arbeite, also bin ich

Die Gesellschaft stolpert über ihre Ökonomisierung

Ich arbeite, also bin ich **16** · Hauptsache, mir geht's gut **19** · Arbeit ohne Grenzen **22** · Arbeit und Fürsorge passen nicht zusammen **25** · Die Fürsorge-Krise **30** · Kümmern bleibt ein Frauenjob **34** · Fürsorge ist unterschätzte Arbeit **35** · Wer sorgt für den, der sorgt? **38** · Die Unvollendete **42** · Was Politikern hilft, hilft Familien noch lange nicht **45** · Wie viel Einfluss hat Politik? **48** · Welche Werte haben wir? **52**

55 Lüge Nummer 2:

Alles eine Frage der Organisation

Wenn zwei voll arbeiten, weint dann der Dritte?

Modern Times **55** · Welches Bild von Familie haben wir eigentlich? **58** · Im Eiltempo in die Informationsgesellschaft **62** · Warum wird die Familiendebatte so hoch emotional geführt? **63** · Welche Bedürfnisse haben Kinder überhaupt? **65** · Gut gebunden ist halb gelöst **68** · Betreuung ja – aber bitte mit Sahne! **72** · Wir wollen arbeiten – aber nicht so **75** · Wir müssen über Liebe reden **78** · Keine Besprechung nach 16 Uhr! **83** · Wie sieht die Familie der Zukunft aus? **84** · Auf die Haltung kommt es an **85** · Wir organisieren uns zu Tode **86** · Wider den Wahnsinn in der Lebensmitte **88** · Wie die Spinne im Netz **90** · Mehr Zeit im Alltag **91** · Mehr Zeit im Leben **94**

95 **Lüge Nummer 3:**

Der neue Mann tut, was er kann

*Außer montags bis freitags zwischen
acht und zwanzig Uhr*

Neue Männer müssen bei null anfangen **98** · Der neue Mann ist da! **100** · Frauen sind schon lange »modern« – die Männer fangen gerade erst an **106** · Das Bild vom »guten« Vater im Wandel der Zeit **108** · Der »neue« Vater stößt immer wieder an Grenzen **109** · Verantwortung ja – aber nur in homöopathischer Dosis **110** · Unternehmen tun zu wenig für die Familie **111** · Teilzeit für Männer – immer noch die Ausnahme **113** · Familienfreundlichkeit ja – aber selten für Väter **116** · Männer führen ganz oder gar nicht! **117** · Warum es manchmal trotzdem geht **118** · Männer haben ein ganz besonderes Vereinbarkeitsproblem **119** · Wie Mann es macht, ist es verkehrt **120** · Apropos Hausarbeit **121** · Wollen wir ihn überhaupt, den neuen Mann? **123** · Neue Väter brauchen neue Arbeitszeiten **125** · Beim zweiten Mal wird alles anders **129** · Wer hat Angst vorm neuen Mann? **131** · Bricht uns die »Männerkultur« das Genick? **132** · Die meisten Spitzenköche sind Männer ... **133** · Wie wird der Mann zum Mann? **134** · Schwerter zu Staubsaugern! **135** · Kinder brauchen ihre Väter **137**

139 **Lüge Nummer 4:**

Die Zukunft ist weiblich

... und die Erde ist eine Scheibe

Lasst uns in Ruhe mit den Powerfrauen **139** · Powerfrauen machen keinen Mut, sondern Druck **140** · Sprecht endlich über den Preis **142** · Karriere ohne Kinder oder Kinder ohne Karriere **144** · Frauen auf dem Arbeitsmarkt **145** · Frauen werden zu schlecht bezahlt **146** · Mütter stehen unter Druck **148** · Teilzeit darf keine Falle, sondern muss eine Chance sein! **151** · Frauen bleiben in Minijobs kleben **157** · Frauen in Vollzeit geht die Luft aus **159** · Die Regeln machen die anderen **161** · Bollwerke gegen alles, was anders ist **163** ·

Die Macht der Stereotype **164** · Die Zukunft sollte nicht männlich oder weiblich, sondern menschlich sein **168** · Die Präsenzkultur ist von gestern **169** · Eine Lebensbilanz schaffen **170**

173 Lüge Nummer 5:

Anderswo ist alles besser

*Das Märchen vom skandinavischen Erfolgsmodell
und dem französischen Schlaraffenland*

Frauenleben in Frankreich – Bonjour Tristesse **173** · Wer früher startet, ist schneller am Ziel **175** · Geld oder Kita – das ist hier die Frage **179** · Allheilmittel Familiensplitting? **180** · Ein Vorteil: die 35-Stunden-Woche **182** · Das Prinzip der »freien Wahl« – Auch in Frankreich gibt es ein Betreuungsgeld **183** · L'amour, l'amour! **184** · Liebe mit Abstand **186** · Eine neue Entwicklung: Gegenwehr **186** · Trotzdem vom Nachbarn lernen? **189** · Quelle surprise! Die Franzosen kritisieren ihre eigene Familienpolitik **192** · Die kleinen Schwedinnen möchten aus dem Småland abgeholt werden **193** · Småland – auf den ersten Blick perfekt **194** · Das Familienmusterland **196** · In Småland sorgt jeder für sich selber **198** · 40 Jahre Gleichstellung – aber immer noch Unterschiede **200** · Die berufstätige Mutter steht auch in Småland unter Druck **202** · Schweden kann nicht unser Vorbild sein **204**

207 Wie wir leben wollen

Der Ausweg: Ein Leben in Wellen **208** · Gleichstellung? Noch immer ein Traum **211** · Die Probleme sind strukturell – nicht individuell! **212** · Kulturwandel verzweifelt gesucht **213** · Schluss mit dem Strukturchaos in der Familienpolitik **219** · Familie gut, alles gut **226**

229 Dank

231 Anmerkungen

Einleitung

Den Titel dieses Buches haben wir vorher immer wieder getestet. Vor allem an denen, die nach gängiger Lesart alles richtig machten, bei denen nach außen alles glatt lief. Familie, Beruf, Beziehung – alles tiptopp. Doch das schien nur so. »Alles-ist-möglich ist eine Lüge, genau!«, schrien sie auf. »Bei mir auch! Ich kann nicht mehr – ich dachte, es liegt an mir!« Aber passt bloß auf, warnten sie uns, so etwas darf man nicht laut sagen. Das klingt, als wolltet ihr alle zurück in die 50er verpflanzen. Und das will doch keiner. Wir wollen doch die Quote, wir müssen ehrgeizig, erfolgreich, mutig, unabhängig bleiben. Wir dürfen den jungen Familien nicht die Illusionen nehmen.

Wir haben das Buch trotzdem geschrieben und ihm diesen Titel gegeben – und greifen damit auch unseren eigenen Lebensentwurf der letzten zehn Jahre an. Als Journalistinnen, Redakteurinnen und Mütter von jeweils zwei Kindern gehören wir ebenfalls zu denjenigen, die von außen betrachtet (fast) alles richtig gemacht haben: Die Kinder brav nach einem halben Jahr in die Kita oder zumindest wochenweise an den Vater übergeben – nur nicht zu lange Ausfallzeiten im Job. Den richtigen Mann an der Seite, der Elternzeit genommen und konsequent auf Homeoffice bestanden hat. Auf dem Dreh, im Schnitt und in der Redaktion höchstens ein paar Anekdoten aus dem Familienalltag. Und erst auf dem Weg nach Hause die Angst, ob auch alles geklappt hat mit der neuen Kinderfrau, und die Trauer darüber, dass der Nachwuchs schon wieder schläft, wenn man endlich die Tür aufmacht.

Wir und unsere Familien haben am eigenen Leib erlebt: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es nicht! Allein das

Wort ist eine Beschönigung – und ab sofort wollen wir es am liebsten gar nicht mehr hören. Weil es die Wahrheit verschlei-ert. Weil es etwas vorgaukelt. Denn es gibt nur ein Nebeneinander zweier völlig unterschiedlicher Lebensbereiche, die sich, wenn man sie gleichzeitig ausübt, einfach nur addieren. Wer das nicht so sagt, belügt sich, uns und alle nachfolgenden Generationen. Diese Addition hat ihren Preis, den alle auf die eine oder andere Weise zahlen. Über diesen Preis redet aber keiner. Es hat letztlich nur mit den Lebensumständen, dem Umfeld und der individuellen Leidensfähigkeit eines jeden Einzelnen zu tun, wann der Preis zu hoch wird, wann das Fass überläuft.

Selbstverständlich kann man in Deutschland Kinder und einen Beruf haben. Ob man das »Vereinbarkeit« nennen kann, ist eine andere Frage. Denn um beides zufrieden stellend leben zu können, muss eine ganze Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein:

Ein Job, von dem finanziell auch etwas übrig bleibt, den man im besten Fall sinnvoll findet und der einen vielleicht sogar erfüllt.

Die Anerkennung, dass Mütter und Väter zusätzlich zu den Anforderungen im Beruf auch noch an die aktuellen Lebensumstände und die Zukunft anderer Menschen denken müssen. Deshalb haben Eltern Bedürfnisse und Zwänge, die man ernst nehmen und auf die man Rücksicht nehmen muss.

Ein Partner, der mithilft in der Familie. Oder – wenn es den nicht gibt, was bei der wachsenden Zahl von Alleinerziehenden der Fall ist – eine entsprechende finanzielle und ideelle Unterstützung durch den Staat und die Gesellschaft.

Dazu gehört eine gute und umfassende, aber auch flexible und bezahlbare Betreuung für Kinder jeden Alters. Jedenfalls so lange, bis sie sich um sich selber kümmern können. Und das dauert bekanntermaßen eine sehr, sehr lange Zeit.

Mindestens an einem dieser Punkte hakt es fast immer, meistens eher an zwei, drei oder vier. Ab wann man das nicht mehr aushält, entscheidet jeder selber. Wer in seiner persönli-

chen Gewinn- und Verlustrechnung mehr als drei oder vier Punkte auf der Soll-Seite hat, der ist – bei allem Respekt – möglicherweise nicht emanzipierter, sondern einfach leidensfähiger als andere.

Bei den Vorzeigefrauen – und es sind ja nur Frauen, die als neue Rollenmodelle herhalten müssen, weil bei hart arbeitenden Vätern kaum jemand fragt, wie sie die Vereinbarkeit schaffen – sind sehr viele der oben genannten Bedingungen erfüllt. Sie verdienen gut, können sich Kinderbetreuung kaufen, sie haben Aufstiegschancen und oft genug einen Partner, der den Löwenanteil der Familienarbeit übernimmt. Dann, aber auch nur dann, ist alles möglich. Wie es dabei mit der persönlichen Zufriedenheit und der Lebensqualität von Eltern und Kindern aussieht, steht auf einem anderen Blatt. Etwa die Frage, wie es dem Hausmann oder nur Teilzeit arbeitenden Vater mit diesem Arrangement geht. Ist er zufrieden, oder macht auch er sich in stillen Stunden Sorgen um seine Rolle und seine Rente?

Für die meisten arbeitenden Eltern jedoch sind sehr viele Punkte auf dieser Liste alles andere als optimal. Sie kämpfen sich ab in ihrem Alltag, um dem Alles ist möglich-Ideal zu entsprechen.

Den Preis für die Gleichzeitigkeit der beiden Lebensbereiche Beruf und Familie zahlen alle. Männer, Frauen und Kinder. Die Unternehmen, die gut ausgebildete, erfahrene Mitarbeiter mit Kindern – vor allem Frauen – verlieren, weil sie den Spagat unter diesen Bedingungen einfach nicht mehr aushalten. Und die Gesellschaft, die dadurch auf Steuerzahler verzichten muss.

Natürlich gibt es auch diejenigen, die den Preis mehr oder weniger locker zahlen, andere sind sogar ein bisschen stolz darauf. Wie ein Soldat auf seine Tapferkeitsmedaille. Die Mehrheit aber verzweifelt an dem Hin-und-hergerissen-Sein zwischen zwei Welten. Darum fragen wir uns nach unserer eigenen Wegstrecke, ob es nicht doch anders geht. Ob es nicht für alle einfacher, befriedigender und erfolgreicher sein könnte, wenn man Familie und Beruf nicht gleichzeitig macht. Und – unerhörter

Gedanke – für ein solches Konzept der Ungleichzeitigkeit sogar noch politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Unterstützung fände.

Eine Frage, die wir uns am Anfang unserer Berufswege nie gestellt haben. Am Anfang stand: Alles ist möglich. Für wen, wenn nicht für uns? Die gut ausgebildete Mittelschicht-Generation der 60er/70er Jahre, aufgewachsen in Frieden und ständig wachsendem Wohlstand. Ein guter Job, klar. Eine Familie, später als unsere Eltern zwar, aber natürlich. Geht doch alles. Für alle.

Und immer hatten wir das gute Gefühl: Wir machen alles richtig. Bestätigung bekamen wir von Politik und Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Das neue Unterhaltsrecht, verabschiedet von einer Großen Koalition, fordert beide Ehepartner auf, unbedingt wirtschaftlich unabhängig voneinander zu bleiben. Die Wissenschaft warnt seit Jahren vor dem Armutsrisiko Familie und den löchrigen Erwerbsbiografien vor allem vieler Frauen. Die Wirtschaft beklagt den Fachkräftemangel und die Gesellschaft die niedrigen Geburtenraten. Die von allen gepriesene Lösung: die Gründung einer Familie, gepaart mit der eigenen wirtschaftlichen Unabhängigkeit.

Doch das hat Folgen:

- Das Müttergenesungswerk schlägt Alarm: Der Anteil der Mütter, die mit Erschöpfungssyndrom bis hin zum Burn-out in Kliniken kommen, hat sich zwischen 2002 und 2012 um mehr als 30 Prozent erhöht.
- Die Vorwerk-Familienstudie 2012 stellt fest, dass deutsche Familien unter Zeitnot leiden und Eltern sich zwischen Beruf und Privatleben aufreiben.
- Nach einer repräsentativen Umfrage von 2012 der mittlerweile eingestellten *Financial Times Deutschland* leiden sogar 58 Prozent der Eltern unter handfesten, stressbedingten gesundheitlichen Beschwerden.
- Die Geburtenrate in Deutschland ist auf einem historischen Tiefstand – vor allem Akademikerinnen bleiben kinderlos.

Etwas ungläubig schauen wir auf die Studien und Zahlen und müssen erkennen: Wir sind der Alles ist möglich-Lüge aufgesessen. Wir sind belogen worden und haben uns selber belogen. Das Perfide daran ist: In jeder Lüge steckt ein Körnchen Wahrheit. Deshalb haben wir so lange gebraucht, um sie zu entlarven. Und dann sitzen wir eines Abends vor dem Fernseher. Talkshow, Familiendebatte – wir wollen fast schon wieder umschalten, da sehen wir ihn: den Sozialromantiker der CDU, Norbert Blüm. Blüm – das ist doch der »Die Rente ist sicher«-Mann, der schon längst in derselben ist. Was macht der denn in einer solchen Sendung, und das im Jahr 2013? Und dann hören wir ihm zu, dem Dinosaurier der Kohl-Ära. Er spricht von der »Verwirtschaftlichung« der Familie, von fehlender Zeit füreinander und dass man die einzelnen Mitglieder der Familien nicht getrennt, sondern zusammen betrachten müsste. Als Team, nur so sei es zu schaffen. Und dass wir einen eindimensionalen Blick auf Arbeit als reine Erwerbsarbeit haben. Dass wir Familienarbeit nicht würdigen.

Die Vertreter von Wissenschaft und Politik, die neben Herrn Blüm im Fernsehen sitzen, feuern reflexartig zurück mit dem neuen Familienbild einer modernen Gesellschaft, der neuen Definition von Beziehungen, dem Armutsrisiko Familie und so weiter und so fort. Aber wir, wir ertappen uns das allererste Mal in unserem Leben dabei, dass wir Norbert Blüms (!) Analyse in Teilen nachvollziehen können. Mein Gott, sind wir wirklich so konservativ geworden? Familie, das macht man doch nebenbei. Das ist doch kein Lebensinhalt. Oder?

Lüge Nummer 1: Ich arbeite, also bin ich

Die Gesellschaft stolpert über ihre Ökonomisierung

Als die Zusage vom Verlag kam, waren wir erleichtert. Wenn uns jetzt jemand fragt: Und? Was machst du so? Können wir sagen: Wir schreiben ein Buch. Das klingt gut und wichtig – und nach Arbeit. Nach richtiger, echter, bezahlter Arbeit.

Es klingt nicht mehr nach: Wir wecken die Kinder morgens, schauen, dass sie gewaschen, satt und einigermaßen zufrieden in die Schule kommen, und machen dann die Küche und die Wäsche. Also nach: Wir machen die doofe Hausarbeit, die eigentlich keiner machen will.

Ja, wir definieren uns über unseren Beruf. Haben wir immer getan. Und ja, beruflicher Erfolg ist toll. Das Gefühl, gewollt, gut, sogar besser zu sein als andere, ist überaus wohltuend. Beruflicher Erfolg steigert den Selbstwert, füllt das Konto – und verschafft einem gesellschaftliches Ansehen.

Natürlich haben auch wir all die Ratgeber gelesen, in denen gepredigt wird, dass Erfolg ach so flüchtig ist und deshalb nie zu wichtig werden darf. Ist er uns aber. Wir wollen gut sein in dem, was wir tun. Und wir wollen, dass andere das sehen und schätzen.

Wir wollen aber auch Zeit für die anderen Dinge, die uns wichtig sind: unsere Kinder, unseren Partner, unsere Familie, unsere Freunde und schließlich für uns selbst. Nach langer Zeit mussten wir in unseren alten Berufen feststellen: Beides zusammen geht nicht. Zumindest nicht in Deutschland. Hier ist beruflicher Erfolg immer noch in fast allen Branchen gekoppelt an

Vollzeitstellen, lange Anwesenheit und viel Verfügbarkeit. Das Leben außerhalb der Arbeit darf höchstens als lustige Anekdote in der Kaffeeküche oder beim Plausch im Büro stattfinden.

In keinem Fall aber darf man seinem Familienleben in gut dotierten, prestigeträchtigen Jobs zu viel Raum geben. »Ich kann heute nicht zum Meeting kommen, ich muss meine Kinder aus der Kita abholen«, ist ein Satz, den man nicht zu oft sagen sollte, wenn man seinen Ruf und die Karriere nicht ruinieren will. Und wer schon wieder wegen der kranken Kinder zu Hause bleiben muss, erntet im besten Fall ein genervtes Schulterzucken, im schlechtesten den Entzug wichtiger Projekte.

Ich arbeite, also bin ich

»Ich arbeite, also bin ich.« Dieser Satz ist das Motto unserer Generation. Und er war jahrelang auch unseres. Es war wohl kurz vor dem Abitur, als wir den Druck das erste Mal gespürt haben. Jetzt muss aber auch was kommen. Jetzt habt ihr es so weit geschafft, jetzt haut mal rein. Denn wer reinhaut, verdient auch viel. Viel Anerkennung, viel Respekt, viel Geld.

Absender dieser Botschaft waren unsere Eltern, unsere Lehrer und viele Unternehmen. Die Jobs waren rar für uns, die letzten geburtenstarken Jahrgänge Mitte bis Ende der 60er Jahre, da musste man sich schon etwas einfallen lassen, um in einen Beruf hinein- und später in ihm weiterzukommen.

Also haben wir reingehauen, studierten im Ausland, lernten Sprachen, absolvierten Praktika und arbeiteten während des Studiums schon mit Blick auf unseren künftigen Job. Der Übergang in die erste feste Anstellung klappte dank dieser Anstrengungen mühelos. Wir waren fleißig, ehrgeizig und ungebunden.

Ja, wir wollten auch erfolgreich sein. Gerade unserer Generation, den Frauen und Männern zwischen Mitte 30 und 50, sind laut einer großen Human-Resources-Studie ein hohes Gehalt, Karrieremöglichkeiten und ein prestigeträchtiger Jobtitel wich-

tig. Und zwar wichtiger als der Generation vor und der Generation nach ihr.

Männer und Frauen, die jetzt mit ihrer Ausbildung fertig sind, haben mehr Interesse an qualifizierter Aus- und Fortbildung und höhere Anforderungen an ihre Arbeitsbedingungen. Die Angestellten über 50 hingegen gelten als die genügsamste Generation. Sie agieren meist unauffällig und stellen eher keine Ansprüche an ihre Arbeitgeber.¹

Aber wir, die schon so oft beschriebene Generation X, haben Ansprüche. Vor allem an uns selbst. Wir sind mit dem Gefühl groß geworden, alles schaffen zu können. Ein Gefühl, das vielen von uns quasi in die Wiege gelegt wurde. Wurden wir doch erzogen von Eltern, die in der industriellen Wirtschaftswunderzeit der 1950er bis 70er Jahre einen bis dahin kaum vorstellbaren wirtschaftlichen und sozialen Aufstieg erlebt hatten. Wer damals etwas leistete, konnte auch etwas erreichen. Der Aufstieg in sozial höhere Schichten durch Bildung, Fleiß und Leistungsbereitschaft war niemals zuvor und niemals danach so einfach.

Dazu kamen die Errungenschaften der feministischen Bewegung in den 1960er und 70er Jahren. Ihre Botschaft lautete: Es ist egal, ob du als Mann oder Frau geboren bist, wichtig ist, was du tust und was du willst. Und dass du, was du willst, auch einforderst. Während unsere Mütter noch eingeschränkt waren durch die Enge der 50er und 60er Jahre, konnten wir jeden Schulabschluss, jedes Studium und jeden Job bekommen, den wir haben wollten. Es kam nur auf uns und unseren Leistungswillen an.

Der war und ist enorm. Mit seiner Hilfe haben wir uns durchgeboxt in einer Zeit, in der in den großen Hörsälen vieler Universitäten bis zu 2000 Studenten in einer Vorlesung saßen. Die Firmen auf dem Campus buhlten noch nicht um die Führungskräfte von morgen, und selbst auf die Volontariate bei kleinen Regionalzeitungen bewarben sich mehrere Hundert Nachwuchsjournalisten. Es war die Zeit, in der junge Ärzte nach dem Ende des Studiums nur schwer in Krankenhäusern unterkamen.

Dieser Leistungswille macht die meisten von uns heute zu den idealen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt. Einer Arbeitswelt, in der der Arbeitsplatz – anders als noch in der Generation unserer Eltern – alles andere als lebenslang sicher ist. Weltweit agierende Firmen, die sich den veränderten Bedingungen ständig anpassen müssen, verlangen Flexibilität. Und wir sind bereit, uns anzupassen. Manchmal bis zur völligen Selbstaufgabe.

Vor allem, wenn wir den entsprechenden Ausgleich – Geld und Prestige – bekommen. Dann sind wir stolz auf unseren Erfolg. Und demonstrieren ihn und unseren Status gern durch entsprechende Symbole. Vergessen sind die Null-Bock-Stimmung und die Öko-Bewegung der 80er Jahre. Die heute 30- bis 50-Jährigen, die in der bürgerlichen Mitte angekommen sind, kurbeln selbstverständlich ihre stadtfinen Geländewagen in die engen Lücken auf dem Biosupermarktparkplatz und investieren Unmengen in die Pflege ihrer Gärten und die Einrichtung ihrer Architektenhäuser oder Altbau-lofts.

Am Abend plaudern sie dann angeregt mit Freunden an aufwendig gedeckten Tischen mit passendem Geschirr, Silberbesteck, Weinkelch und Stoffserviette über Privatschulen als Ausweg aus der Bildungsmisere, den beruflichen Werdegang des Nachbarn und anstehende Erfolgsprojekte. Die eigene Wichtigkeit demonstrieren sie dabei abwechselnd durch das diskret neben dem Teller abgelegte Luxus-Smartphone oder den mit Füller geführten Terminkalender. In dem der nächste Termin frühestens in drei Monaten frei ist. Man ist wer, man hat keine Zeit, aber dafür Stil und Geld. Und einen Beruf, der einen ausfüllt.

»Aber es gibt doch auch die Verzichtskultur, die Veganer unter uns und die Carsharer, die ganz selbstverständlich auf das Auto als Statussymbol verzichten«, wandte bei einer dieser abendlichen Diskussionen eine Freundin ein. Stimmt, die gibt es. Diese Art des Verzichts wird in Großstädten ebenfalls von der gehobenen Mittelschicht zelebriert, behaupten wir einmal. Da gehören

dann das superteure vegane Bio-Sandwich am Mittag, das Yoga-Achtsamkeitswochenende auf Ibiza und die großartige Start-up-Idee zum Status.

Hauptsache, mir geht's gut

Egal, worüber, ob über den Soja-Chai-Tee to go für 4,50 Euro oder die Liebeskind-Handtasche – die Mittelschicht definiert sich in Deutschland zum großen Teil über den Beruf und das Einkommen, gepaart mit einer faszinierenden Egozentrik. »Ich bin privat versichert, meine Kinder gehen auf eine Privatschule, ich Sorge privat vor, und in meiner Firma mache ich schon lange, was ich will«, erklärte uns ungerührt ein Bekannter, Inhaber eines kleinen Unternehmens mit sechs Angestellten. »Ich erwarte von diesem Staat nichts mehr und habe auch nicht vor, noch viel in ihn zu investieren.«

Hoffnungsvoll hielten wir ihn für eine Ausnahme – und mussten nach einigen Recherchen feststellen: »Erst komm ich, dann die anderen« ist zu einer salonfähigen Haltung geworden. Wer kann, lässt sich völlig selbstverständlich und ohne einen Hauch von schlechtem Gewissen das Haus »schwarz« renovieren und kennt alle legalen und illegalen Steuertricks, um das »sauer verdiente« Geld aus dem letzten Anlagecoup vor dem Zugriff des Staates zu retten. Damit befindet er sich durchaus in prominenter Gesellschaft, wie die jüngsten Steueraffären von Uli Hoeneß bis Alice Schwarzer zeigen. Steuerhinterziehung ist das Delikt der Ober- und Mittelschicht. Mehr noch: Die Art, wie jemand Steuern hinterzieht, zeigt, wie clever er ist.

In Mode gekommen ist diese »Erst komme ich, dann die anderen«-Mentalität in den 80er Jahren. Wir hatten ihn fast vergessen, aber nach kurzer Recherche war er uns wieder präsent: der sogenannte Flick-Skandal 1981. Diese die Parteien- und Politikerlandschaft erschütternde Affäre zeigt deutlich, welche Werte und welche Interessen damals schon für wen im Vorder-

grund standen. In diesem Parteispendenskandal rollte die Steuerfahndung auf, dass der Flick-Konzern zwischen 1969 und 1980 Politiker aller damals im Bundestag vertretenen Parteien (CDU/CSU, SPD und FDP) mit mehr als 25 Millionen DM aus schwarzen Kassen bestochen hatte.

Illegale »Spenden« erhielten damals die Parteivorsitzenden Franz Josef Strauß (CSU) und Helmut Kohl (CDU) sowie die FDP-Politiker Hans Friedrichs, Otto Graf Lambsdorff und Walter Scheel. Dazu passen auch die CDU-Schwarzgeldaffäre zwischen 1999 und 2002 und der Parteispendenskandal der hessischen CDU.

Für viele Politiker bis in den Ministerrang endeten diese Skandale mit einer Verurteilung. Abgeordnete, Minister, Parteivorsitzende, die maßgeblich an Gesetzgebungsverfahren und Debatten über die politische Kultur in Deutschland beteiligt waren. »Staatsverächter« nennt sie der Sozialexperte Jürgen Borchert, vorsitzender Richter am Hessischen Sozialgericht.²

In seinem Buch *Sozialstaatsdämmerung* macht Borchert vor allem diese Politikerriege verantwortlich für die schleichende Aushöhlung unseres Solidaritätsgedankens. Und liefert dafür ein interessantes Beispiel: 1982 veröffentlichte der damalige Wirtschaftsminister und FDP-Parteivorsitzende Otto Graf Lambsdorff seine Schrift: »Konzept für eine Politik zur Überwindung der Wachstumsschwäche und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit«.³ Darin machte Lambsdorff – einer der ersten ausgewiesenen »Wirtschaftsliberalen« – schon damals den Sozialstaat für Konjunktur- und Wachstumsschwäche verantwortlich und forderte unter anderem eine drastische Kürzung oder Abschaffung von Sozialleistungen wie den bezahlten »Mutterschaftsurlaub« in den ersten acht Wochen nach der Entbindung.

Das Papier war einer der Gründe für das Scheitern der sozialliberalen Koalition 1982. Und auch wenn Lambsdorff teilweise nur bei Ronald Reagan in den USA und Margaret Thatcher in Großbritannien abgekupfert hatte, die ihm den neuen Kurs der Deregulierung der Finanz- und Arbeitsmärkte sowie des

Abbaus des Sozialstaates vorgemacht haben: Er schuf mit dieser Schrift das Fundament eines gnadenlosen Neoliberalismus in Deutschland.⁴

Die liberale Parole »Privat vor Staat« lieferte also schon in den 80er Jahren den Nährboden: Mein Projekt ist das wichtigste, zuerst komme ich, dann alle anderen und alles andere. Vielleicht liegt es daran, dass in unserer Generation die soziale Durchlässigkeit wieder schwieriger geworden ist. Vielleicht auch daran, dass sich vor Job- und Statusverlust fürchtet, wer es nach oben geschafft hat und darum alles tut, um sich nach unten abzugrenzen. Fakt ist: Wir sind uns vor allem selbst die Nächsten.

Dieser Egoismus, der sich immer mehr in die Mitte der Gesellschaft frisst, hat sich in den Führungseliten schon lange breitgemacht. Waren Unternehmer und Konzernlenker früher Vorbilder für soziale Verantwortung und gesellschaftliches Engagement, sind sie heute vor allem ihren Aktionären und sich selbst verpflichtet. Sie greifen in Krisen Millionenabfindungen ab und sind dann schneller weg, als man gucken kann. Eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB), der Personalberatung Egon Zehnder und der Stiftung Neue Verantwortung attestiert nach Dutzenden von Tiefeninterviews Managern quer durch alle Branchen eine schwer erträgliche »Selbstverliebtheit« und ein bestenfalls »begrenztes Interesse am Gemeinwohl«. Hauptsache, die eigene Kasse stimmt.⁵

Dazu passt eine Langzeitanalyse der US-Psychologin Sara Konrath. Seit über 30 Jahren führt ihr Institut Interviews – mittlerweile mit mehr als 13 000 Collegestudenten – zum Thema Mitgefühl und Empathie. Das Ergebnis: Die Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen, nimmt bei jungen Erwachsenen seit 1979 kontinuierlich ab.⁶ Die Studenten zeigen immer weniger Anteilnahme für Menschen, denen es nicht so gut geht wie ihnen. In einem Interview ergänzt der britische Psychologe Kevin Dutton diese Aussage noch um den Punkt, dass »gleichzeitig der Narzissmus in dieser Zeit zugenommen (hat), mit dem stärksten Anstieg in den vergangenen 10 Jahren«.⁷

Wir wollen es einmal polemisch auf den Punkt bringen: In den vergangenen 30 Jahren ist eine Generation um sich selbst kreisender Männer und Frauen herangewachsen, für die es vor allem ein Ziel gibt: den eigenen Vorteil zu sichern. Ich arbeite, also bin ich.

Arbeit ohne Grenzen

Wer heute einen guten Job, eine Führungsposition in einem Unternehmen hat oder erfolgreich selbstständig ist, der ist in der Regel überzeugt davon, dass es ohne Selbstausbeutung nicht geht. Nach dem Motto: Klar gebe ich alles, aber dafür bekomme ich auch viel. Ein gutes Gehalt, einen Dienstwagen, Prestige – und immer öfter auch die Idee von Arbeitsplätzen als einem zweiten Zuhause. Aus mehr und mehr Firmen werden Wohlfühloasen mit Kuschelsofas und Hängematten wie bei Google oder Facebook, in denen man neben der Massage auch den Fitnesskurs in der Mittagspause und das Yogaseminar am Abend besuchen kann. Und in Krisenzeiten selbstverständlich auch das »Wer bin ich und wenn ja, wie viele«-Coaching, um sich wieder besser zu fühlen.

Dazu kommt eine moderne Managementtechnik, die der Mediziner Ulrich Renz in einem Interview so beschreibt: Sie ziele darauf ab, Menschen bei ihren Emotionen zu packen, ihre Arbeit mit Sinn aufzuladen. Und mit dem Gefühl, einer Gemeinschaft anzugehören. »Die Mitarbeiter sind die Seele von Apple und unser größtes Kapital« ist genauso eine verlogene Floskel wie die von der »großen Familie«, als die Mitarbeiter gerne bezeichnet werden.⁸ Ulrich Renz nennt dieses neue Phänomen die »Tyrannei der Arbeit«.⁹ Eine seiner Thesen lautet: Die Arbeit ergreift immer mehr Besitz von unserem Leben, sie ist vor allem in qualifizierten Berufen nicht mehr an einen Platz, sondern an ein technisches Gerät gebunden, das wir überallhin mitnehmen können. Und es auch tun.

Welche Folgen diese »emotionalisierende« Management-technik haben kann, hat die amerikanische Soziologin Arlie Russell Hochschild schon Ende der 90er Jahre analysiert. Ihr Buch trägt den bemerkenswerten Untertitel: »Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet«. Hochschild hat einige Monate in einem vermeintlich familienfreundlichen amerikanischen Großunternehmen verbracht und dort Väter und Mütter beobachtet. Wie gehen sie mit ihrer Zeit um? Wo setzen sie Prioritäten? Wie fühlen sie sich dabei?

Ihr Fazit: Die Unternehmen arbeiten gezielt daran, ihre Fachkräfte emotional zu binden und ihnen ein Gefühl von Gemeinschaft zu geben. Und sie damit Stück für Stück aus ihren anderen sozialen Zusammenhängen herauszuholen. »In diesem neuen Modell von Familie und Arbeitsleben flieht der müde Vater oder die müde Mutter aus der Welt der ungelösten Konflikte und ungewaschenen Wäsche in die verlässliche Ordnung, Harmonie und gute Laune der Arbeitswelt. Die emotionalen Magnete des Zuhauses einerseits und des Arbeitsplatzes andererseits werden langsam, aber sicher umgepolt.«¹⁰

Wir wissen ganz genau, was Arlie Hochschild beschreibt – wir haben es am eigenen Leib erlebt! Wie angenehm es war, mit einem Becher Kaffee ins Büro zu kommen und erst einmal Luft zu holen. Diese Ruhe, dieser Frieden! Schließlich waren wir seit sechs Uhr morgens auf den Beinen: Kinder wecken, Frühstück machen, Stullen schmieren, Kinder anziehen und in die Schule und den Kindergarten bringen. Währenddessen hatten diese alles, aber auch wirklich alles getan, um den hektischen morgendlichen Aufbruch irgendwie aufzuschieben. Dabei waren »Ich muss noch mal Pipi« und »Der Bär muss aber unbedingt mit« noch die harmlosesten Varianten.

Hätte uns in diesem Moment jemand gefragt, ob wir lieber zu Hause die Wäsche in die Maschine stopfen oder im Büro die Zuschauerpost beantworten, wir hätten keine Sekunde gezögert und gesagt: »Wir bleiben hier im Büro (am liebsten für immer).« Und der Weg am Abend zurück in das Haus mit der unausge-

räumten Spülmaschine und zu den Kindern mit den wahrscheinlich nur halb fertigen Hausaufgaben fiel oft genug verdammt schwer.

In ihrer umfassenden soziologischen Studie beschreibt Arlie Hochschild sehr genau, wie Firmen vor allem ihren hochqualifizierten Mitarbeitern ein Weggefährte sein wollen und ihnen bei Problemen am Arbeitsplatz und auch zu Hause zur Seite stehen: »Die Abteilung für Aus- und Weiterbildung bietet kostenlose Kurse zu Themen wie ›Mit Ärger umgehen‹, ›Kritik üben, Kritik annehmen‹, (...) und ›Stressmanagement‹ (an und es) gibt Workshops zu ›Work-Life-Balance für berufstätige Ehepaare.«¹¹ Und zwar während der Arbeitszeit. Das Unternehmen wird zum Problemlöser. Und bietet vor allem seinen High-Potentials, aber oft auch allen anderen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich noch mehr zu optimieren, um noch besser hineinzupassen in diese schöne, bunte Unternehmenswelt.

Zu Hause gibt es das nicht. Keinen Kurs zum Thema: »Umgang mit Kindern, die wütend sind, weil niemand Zeit für sie hat«, zu Hause stolpern übermüdete Eltern über aufgekratzte Kinder, die endlich einen Hauch ungeteilter Aufmerksamkeit haben wollen, während in der Waschmaschine noch nasse Wäsche wartet und der Einkauf in den Kühlschrank muss.

Da ist es sehr verlockend, unsere Arbeit als Lebenssinn, unsere Kollegen als Freunde und die ganze Welt um uns herum als Arbeitsplatz zu begreifen. Eins aber muss klar sein: In einer Firma ist man nur so lange »einer von uns«, ein Mitglied der »großen Familie«, solange man ihr von Nutzen ist und reibungslos funktioniert. Ist man das nicht mehr, ist man raus. Oft schneller, als einem lieb ist.

Arbeit und Fürsorge passen nicht zusammen

Trotzdem haben auch wir den Primat der Arbeit lange Zeit akzeptiert – und tun es irgendwie immer noch. Wir akzeptierten auch, dass wir diesem vieles, sehr vieles unterordnen mussten. Unsere Beziehungen, unsere Familie, unsere Kinder.

Konsequenterweise verzichteten viele gut ausgebildete Frauen und Männer unserer Generation deshalb gleich ganz darauf. In Deutschland sogar häufiger als im europäischen Durchschnitt: Jeder vierte Mann und jede siebte Frau haben hierzulande bewusst keinen Nachwuchs.¹² Tendenz steigend.

Denn »Kinder sind noch immer das Karrierehindernis schlechthin«, befindet Raimund Wildner, Geschäftsführer des GfK-Vereins und Professor für BWL und Statistik, in einer umfassenden repräsentativen Studie, die er 2012 für die mittlerweile eingestellte Tageszeitung *Financial Times Deutschland* erstellt hat.

In seiner Studie wurden für Deutschland vier verschiedene Milieus identifiziert, die sich in Bezug auf ihre Einstellungen und Ansichten zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben zum Teil stark unterscheiden.

- Die Berufsorientierten, deren Anteil bei rund 23 Prozent von 2655 Befragten im Alter von 20 bis 59 Jahren liegt. Für sie bilden *»Beruf und Karriere die Achse des Lebens, die durch Geld und Status angetrieben wird. Partnerschaft, Familie, Freunde und Hobbys müssen dahinter zurücktreten, Kinder gelten als Karrierehindernis«*.¹³
- Die Familienorientierten, ebenfalls rund 23 Prozent. Bei ihnen stehen *»Kinder und Partnerschaft (...) im Vordergrund. Der Beruf muss sich dem unterordnen, denn Familie und Karriere vertragen sich nicht«*.¹⁴
- Die Vereinbarer mit einem Anteil von rund 30 Prozent. Für sie sind *»Beruf und Karriere (...) genauso wichtig wie Kinder und Familie«*. Und sie glauben fest daran, dass sie das auch hinbekommen.