

Interview

„Familie ist auch eine öffentliche Angelegenheit“

Ein Gespräch mit Gesine Schwan

Spätestens ihre Kandidaturen für das Amt der Bundespräsidentin haben die Politikwissenschaftlerin Gesine Schwan weithin bekannt gemacht. Als Präsidentin der Humboldt-Viadrina School of Governance in Berlin organisiert sie Dialoge zwischen Politik, Unternehmenssektor und organisierter Zivilgesellschaft, um nach Lösungen für gesellschaftliche Probleme zu suchen. Auf dieser politischen Plattform entstand das Modell der „Partnerschaftlichen Familie als öffentliches Gut“. Im Interview erklärt Gesine Schwan, warum Familie keine Privatangelegenheit ist, warum 80 Prozent Teilzeitarbeit als Vollzeitarbeit für Mütter und Väter genug sein sollte und wie sie selbst Beruf und Familie unter einen Hut gebracht hat.

Sie setzen sich ein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Warum liegt Ihnen das Thema am Herzen?

Gesine Schwan: Die Familie macht soziologisch, psychologisch und sozialisationsmäßig gesehen das Zentrum einer Gesellschaft aus. Es ist keine rein private Frage, wie wir das Zusammenleben in der Familie gestalten. Denn davon hängt auch ab, wie die Gesellschaft gestaltet ist. Für mich hat das sowohl eine persönliche als auch eine demokratiepolitische Seite. Darum ist Familie kein „Gedöns“ und auch keine Frauenangelegenheit, obwohl Frauen faktisch eine große Rolle spielen, sondern eine Angelegenheit von Frauen und Männern. Familie ist immer auch eine öffentliche Angelegenheit. Die Implikationen gesetzlicher Regelungen für Familien sind für das gesamte gesellschaftliche Leben sehr wichtig.

Welche Rolle spielt hierbei die Humboldt-Viadrina School of Governance?

Gesine Schwan: Die Hochschule ist im Jahr 2009 gegründet worden, um für bessere demokratische Lösungen von Problemen zu sorgen. Neben der Lehre haben wir eine politische Plattform. Das ist ein überparteilicher, wissenschaftlich

unterstützter Ort, an dem sich unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen treffen, um Probleme aus ihren verschiedenen Perspektiven zu diskutieren, Lösungen zu suchen und teilweise auch umzusetzen. Zudem wollen wir Anstöße für öffentliche Diskussionen geben, zum Beispiel mit der Konferenz „Familie als öffentliches Gut“ im Februar dieses Jahres.

Was ist die Grundidee des partnerschaftlichen Modells?

Gesine Schwan: Wenn ich von partnerschaftlicher Familie spreche, meine ich, dass Männer und Frauen in der Lage sein müssen, sich um Kinder, Ältere und Kranke zu kümmern und gleichzeitig im Berufsleben zu stehen. Partnerschaft ist sowohl im privaten als auch im sozialen und politischen Bereich eine sehr wichtige, fast die zentrale Maxime. Die unabdingbare Grundlage von Partnerschaft ist eine gewisse, auch materielle, Unabhängigkeit beider. Meine erste Haushälterin wohnte mit Mann und Kind bei uns. Es war die erste sozialversicherungspflichtige Stelle in ihrem Leben. Sie erzählte mir später, dass ihr Mann sie nicht mehr schlägt, seitdem sie Geld verdient und den

Mietvertrag unterschrieben hat. Ein ungefähres Machtgleichgewicht spielt eben eine Rolle, obwohl gute Beziehungen natürlich nicht nur auf Macht aufbauen.

Sie plädieren dafür, dass Frauen und Männer beide zu 80 Prozent erwerbstätig sind und sich in der restlichen Zeit beide um die Familie kümmern.

Gesine Schwan: Ich halte es für sehr wichtig, dass Mann und Frau in unterschiedlichen Sphären des Lebens zu Hause sind. Männer sollten sich auch um kleine Kinder und Pflegebedürftige kümmern. Nicht zuletzt, um dafür eine gewisse Wertschätzung einzuüben. Es darf nicht immer

„Mütter sollten die Anforderungen des beruflichen Lebens kennen.“

nur die Frau da sein, wenn das Kind aus dem Kindergarten nach Hause kommt, während der Mann spät abends eintrudelt und morgens, wenn das Kind aufsteht, schon wieder weg ist. Das ist ein falscher Weg. Umgekehrt sollten Frauen die Anforderungen und Anstrengungen des beruflichen Lebens kennen. So können beide ein besseres Verständnis füreinander aufbringen und sich als unterschiedlich, aber ebenbürtig sehen. Ich habe das selbst erlebt. Ich hatte ja das Glück, beides vereinbaren zu können.

Wie haben Sie das gemacht?

Gesine Schwan: Ich habe privilegiert gelebt. Psychologisch privilegiert, weil mein Mann voll dafür war, dass ich berufstätig bin. Und, weil ich einen sehr interessanten Beruf hatte. Materiell privilegiert, weil wir genug Geld hatten, eine Haushälterin zu bezahlen. Durch die Art des Berufs privilegiert, weil wir zeitlich und örtlich flexibel waren. Wir konnten beide zu Hause oder in der Universität arbeiten. Das sind alles sehr große Privilegien, die andere nicht haben. Für mich war die Erfahrung wichtig, wie schön es ist, beides machen zu können. Auch wenn es anstrengend war, weil de facto – wie meine Haushälterin immer sagte – „90 Prozent des Rests“ bei mir blieb. Das ist heute anders. Das sehe ich etwa bei meiner Tochter und meinem Schwiegersohn. Sie verteilen die Familienarbeit gleichmäßiger.

Sie plädieren für ein Zweiverdiener-Modell. Was verstehen Sie darunter?

Gesine Schwan: Beide Personen sollten zum materiellen Einkommen beitragen. Sie sollten auch unabhängig voneinander renten- und krankenversichert sein, damit sie angesichts der Labilität von Beziehungen nicht von vornherein in Schräglagen zueinander geraten. Aber es sollten nicht alle familiären Aufgaben outgesourct werden, auch wenn ich viel mehr noch als früher für große infrastrukturelle Unterstützung bin. Meine Kinder sind vom dritten Lebensjahr an halbtags in den Kindergarten gegangen. Unsere Haushälterin bereitete vormittags das Essen zu, so dass wir morgens arbeiten konnten und uns mittags zum Essen trafen. Aber das ist heute kein Weg mehr. Meine Tochter macht das schon ganz anders. Und ich sehe, wie gut es meinem ersten Enkelkind bekommt, wie gerne der Junge in den Kindergarten geht.



Wenn Sie von der Familie als „öffentliches Gut“ sprechen, denken Sie auch an die gesellschaftlichen Vorteile, die durch eine stärkere frühkindliche Bildung entstehen können?

Gesine Schwan: Frühkindliche Bildung ist gut für alle, aber ich bin nicht dafür, alles auf außerfamiliäre Bildungsinstitutionen abzuschieben. Das ist gar kein Plädoyer für das Betreuungsgeld, das die alte Rollenverteilung verfestigt. Aber partnerschaftliche Familien leisten auch einen wichtigen Bildungsbeitrag. Die Grundlage ist, dass Familien mit dem Partnerschaftsmodell zu einem entspannten Ort

werden, an dem nicht nur Pflichten mit hängender Zunge absolviert werden, sondern sich alle für ihre Beziehungen Zeit nehmen. So wird bei Kindern der Boden aus ursprünglicher Sicherung und emotionaler Festigung bereitet, aus dem Grundvertrauen in sich selbst und in ihre Umgebung entsteht. Das ist eine wichtige Basis für Lernprozesse. Sie birgt individuelle Vorteile und Vorteile für die Gesellschaft.



Zur Person

Gesine Schwan wurde 1943 in Berlin geboren. Sie lehrte Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin, war Dekanin des Otto-Suhr-Instituts, Präsidentin der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) und Koordinatorin der Bundesregierung für die grenznahe und zivilgesellschaftliche Zusammenarbeit mit Polen. Sie ist seit 2010 Präsidentin der von ihr mit gegründeten Humboldt-Viadrina School of Governance in Berlin. Schwerpunkte ihrer wissenschaftlichen Arbeit sind Politische Philosophie, Demokratietheorie, Politische Psychologie und Politische Kultur.

Schwan ist seit 1972 Mitglied der SPD. In den Jahren 2004 und 2009 kandidierte sie für das Amt der Bundespräsidentin.

Schwan hat zwei adoptierte Kinder mit ihrem ersten Mann, dem 1989 verstorbenen Professor für Politikwissenschaft Alexander Schwan. Seit 2004 ist sie mit Peter Eigen verheiratet, dem Gründer der Nicht-regierungsorganisation Transparency International.

Auch Vorteile für eine funktionierende Demokratie?

Gesine Schwan: Ja. Für mich hat Familie sowohl eine persönliche als auch eine demokratiepolitische Seite. Ich definiere Demokratie als das politische System, in dem alle Menschen die beste Chance haben, ihre Freiheit und ihre Würde leben zu können. Der kulturelle Untergrund von Demokratie ist, dass Menschen sich gegenseitig freundlich begegnen und respektieren, dass auch die andere Person ihre Würde,

„Für mich hat Familie sowohl eine persönliche als auch eine demokratiepolitische Seite.“

ihre Freiheit lebt. Freundlichkeit halte ich für eine hochpolitische Tugend. Dahinter steckt nämlich, dass ich vom anderen nicht von vornherein erwarte, dass er ein Feind ist, sondern potenziell ein Freund. Diese Grundeinstellung aus Selbstbewusstsein, Kompromissfähigkeit und Freundlichkeit zu entwickeln ist leichter, wenn man das von früh auf so erlebt.

Die aktuelle Diskussion in Deutschland begreift die Förderung von Frauenerwerbstätigkeit als Reaktion auf den drohenden Fachkräftemangel.

Sie argumentieren anders.

Gesine Schwan: Ich habe nichts dagegen, dass betriebswirtschaftliche Vorteile entstehen. Aber in erster Linie ist es für die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder wichtig, dass sie beide Eltern auf Augenhöhe im familiären Zusammenhang erleben. Sie sollen erfahren, das sich beide durchsetzen in der Wirklichkeit da draußen, im

„Für die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder ist es wichtig, beide Eltern auf Augenhöhe zu erleben.“

„feindlichen Leben“, wie Schiller das genannt hat. Damit ist für Frauen auch der Weg in politische Betätigungen leichter. Denn sie lernen, mit öffentlichen Konflikten umzugehen. Es wird nicht nur dieses früher so verbreitete Frauenmodell trainiert, alles schön zu glätten und den Familienfrieden mit noch ein paar Tricks zu retten.

Ihr Partnerschaftsmodell sieht vor, dass beide Elternteile 80 Prozent der normalen Arbeitszeit im Beruf stehen. Als Argument führen Sie auch die zunehmenden psychischen Belastungen an.

Gesine Schwan: Es gibt Erkenntnisse darüber, dass Stresssituationen und psychosomatische Erkrankungen von Männern und Frauen durch die Doppelbelastung entstehen. Frauen sind faktisch oft doppelt belastet. In puncto Rollenerweiterung und Achtung sind sie allerdings auf der Siegerstraße. An Männer hingegen werden immer mehr Ansprüche gestellt. Aber ihr alter Status der Überlegenheit bricht weg, was wie eine Verliererstraße erscheinen könnte. Für sie ist es oft schwer, ihre neue Rolle zu finden. Das wissen wir aus psychologischen Untersuchungen, beispielsweise zu extremistischen Positionen. Auch Einwanderungsmilieus haben damit Probleme. Im Partnerschaftsmodell fällt es Männern leichter, falsche Zwänge abzulegen, sich von falschen Erwartungen zu befreien und zu akzeptieren, dass diese ganze Unter- und Überlegenheitsfrage allenfalls im Wechsel Sinn macht: Mal ist der eine ausgeschlafener, mal der andere.

Funktioniert das Modell, wie Sie es vorschlagen, auch in einem Einwanderungsland wie Deutschland?

Gesine Schwan: Wir haben mit Experten diskutiert, wie anschlussfähig das Modell der partnerschaftlichen Familie unter Einwanderern ist. Zum Beispiel mit dem türkischen Psychologen Kazim Erdoğan, der Männergruppen in Berlin-Neukölln betreut – rein türkische, türkisch-arabische und türkisch-arabisch-deutsche. Deutlich zeigt sich, ebenso wie in weiteren Untersuchungen im Einwanderungsmilieu: Es hängt nicht vom Herkunftsland ab, ob das Partnerschaftsmodell favorisiert wird. Es hängt von der Generation und von den konkreten kulturellen und sozialen Umständen ab. Die Jüngeren befürworten eher ein egalitäres Rollenverständnis. Wenn sie ein Kind bekommen und keine Unterstützung finden, nehmen sie aber oft das alte Rollenmuster wieder auf. Bei einer jungen Türkin verhält es sich ganz ähnlich wie bei einer jungen Italienerin oder einer jungen Deutschen.

Welche Anreize könnte und sollte man setzen, um eine bessere partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit zu fördern?

Gesine Schwan: Die Situation des Stillens begünstigt zunächst einmal die Elternzeit der Frau. Aber ein entscheidender Faktor ist, wie das Einkommen ersetzt wird. Wenn Männer sehr viel mehr verdienen, aber wegen der Deckelung sehr viel weniger Elterngeld bekommen, beeinflusst das die Entscheidung. In Norwegen ist das anders, hat aber auch dort nicht zu einem völligen Wechsel des Rollenmodells geführt. Der Fortschritt ist eben eine Schnecke. Wenn Männer auch nur geringe Elternzeiten für sich in Anspruch nehmen, wächst die Anzahl der Väter in Elternzeit gleichwohl deutlich und sehr schnell. Das macht hoffentlich Appetit auf mehr. Vor allem, wenn sie materiell besser unterstützt werden. Schon in diesen wenigen Monaten entsteht ein ganz anderes Verhältnis zwischen Vater und Kind. Eine kleine Beobachtung: Ich bin katholisch und gehe gerne zur Messe. Zu den Familiengottesdiensten kommen jetzt die Männer mit den Babys um den Bauch gehängt oder sie fahren den Kinderwagen. Da ist ein großer kultureller Wandel eingetreten.

„Immer mehr Väter nehmen eine kurze Elternzeit. Das macht hoffentlich Appetit auf mehr.“





Neue Untersuchungen des IAB zeigen, dass Frauen im Osten Deutschlands häufiger Führungspositionen innehaben als im Westen und stärker in Führungspositionen aufrücken. Gibt es in Ost und West kulturelle Unterschiede, wie partnerschaftliche Familie gelebt wird?

Gesine Schwan: In Ostdeutschland wird die Kombination Beruf und Familie für viel selbstverständlicher gehalten. So kehren Frauen dort auch viel schneller in den Beruf zurück mit deutlichen positiven Konsequenzen für die Altersvorsorge. Es ist trotzdem nicht so, und war in der früheren DDR nicht so, dass sich Männer für alle Themen und Aufgaben rund um die Familie gleichverantwortlich fühlen. Aber das berühmte schlechte Gewissen, wenn Kinder in frühen Jahren in Betreuung gegeben werden, ist in Ostdeutschland weniger verbreitet, ebenso wenig wie in Frankreich oder anderen westlichen Demokratien.

Wie wichtig finden Sie die Festlegung einer bestimmten Frauenquote für Führungspositionen?

Gesine Schwan: Früher war ich nicht dafür, jetzt bin ich dafür. Es gibt in der Wirtschaft noch so verfestigte Vorstellungen über die Person, die man sich auf der gleichen Ebene wünscht. Hier muss man mit solchen Mitteln rangehen. Es gibt viele Männer, die alte Muster aufbrechen wollen oder zumindest offen dafür sind. Aber andere sind verunsichert und unterlaufen Neuerungen. Die darf man nicht unterschätzen. Hier muss eine Frauenquote helfen, allmählich in eine andere Einstellung, in einen anderen Habitus zu kommen.

Wie kann man Arbeitgeber überzeugen, dass Maßnahmen zur Chancengleichheit auch für sie Vorteile haben?

Gesine Schwan: Manche Arbeitgeber orientieren ihre Personalpolitik längst am Lebensverlauf ihrer Belegschaft – aus rein betriebswirtschaftlichem Kalkül. Man merkte, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker mit ihrem Unternehmen identifizieren, innovativer arbeiten, seltener krank sind und nach der Geburt eines Kindes kürzer ausfallen. Und wenn Menschen angesichts der demografischen Entwicklung länger arbeiten sollen, muss man ihre physische und psychische Gesundheit schützen. Dass zur Erhaltung der Gesundheit eine gute soziale Einbettung gehört, eben Zeit für Familie und Freunde, kommt bisher zu kurz.

Inwiefern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den öffentlichen Dienst ein fast noch wichtigeres Thema als für Unternehmen der Privatwirtschaft?

Gesine Schwan: Der öffentliche Dienst hat so manche Chance privater Unternehmen nicht. Beispielsweise kann er nicht so hohe Gehälter zahlen und bietet begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten. Wenn man offensiv – nicht zähneknirschend! – sagt: Bei uns kann man die Work-Life-Balance tatsächlich leben, ist das ein großer Vorteil, um gute Leute zu rekrutieren und besser zu binden. Außerdem hat der öffentliche Dienst eine Verpflichtung, gemeinwohlorientiert zu arbeiten. Das sind gute Gründe, die Familienvereinbarkeit zu stärken und solche demokratischen Gesellschaftsbilder zu unterstützen.

Viele familienorientierte Arbeitgeber spüren Konflikte zwischen individuellen Ansprüchen und Leistungserwartungen im Team. Sie lassen sich deshalb beraten, sei es durch das „audit berufundfamilie“ oder andere. Was tun Sie an Ihrer Hochschule?

Gesine Schwan: Wir sind so klein, dass wir das bisher informell lösen. Wir haben viele Frauen im Haus, die ihre Kinder in den Ferien mit zur Arbeit bringen. Aber im größeren Rahmen ist es komplizierter. Hier muss man sehen, ob der Konflikt auf einer rein persönlichen Vorteils-Nachteils-

Abwägung beruht oder ob man die Familie als öffentliches Gut anerkennt, als technisch gesprochen „physischen und kulturellen Reproduktionsort für die Gesellschaft“, den man unterstützen muss. Aber es darf nicht dazu kommen, dass Mitarbeiter ohne Kinder oder zu pflegende Angehörige beispielsweise dauernd die Nachtschicht übernehmen müssen. Das Konzept der partnerschaftlichen Familie ist

„Meine Kinder und Enkelkinder sollen die Chance auf eine bessere Zukunft haben.“

als Grundidee da. Für jeden konkreten Fall von der Hochschule bis zur Reinigungsfirma müssen Lösungen ausgehandelt werden, die auch die Situation von Singles und die betriebswirtschaftlichen Aspekte mit berücksichtigen.

Was müssen Führungskräfte können und wollen, damit das Konzept der partnerschaftlichen Familie erfolgreich ist?

Gesine Schwan: Prinzipiell ist es sehr wichtig, dass gerade männliche Führungskräfte zum Familienmodell stehen und es in ihrem eigenen Leben dokumentieren: Ich reduziere meine Arbeitszeit und muss nicht dauernd anwesend sein. Wir wollen, dass Führungskräfte ihre Situation in einen weiten und im ursprünglichen Sinne unternehmerischen Horizont einordnen. Dazu gehört, dass ihr Führungsverständnis eine Teilhabekultur befördert. Im Unternehmenssektor ist eine von autoritärem Denken geprägte Leitungskultur noch sehr verbreitet.

Auch an den Universitäten.

Gesine Schwan: Ja, ja. Das ist eine alte Tradition. Man meint, da müsse es jemanden geben, der sagt, wo es langgeht. Dass muss es gar nicht. Wir können uns zusammensetzen und fragen, wo wir hin wollen. Freilich bleibt eine funktionale Letztverantwortung bestehen.

Sehen Sie für Ihre Kinder und Enkelkinder eine bessere Zukunft mit mehr Zeit für Familie und Partnerschaft bei einem gleichzeitig erfüllten Berufsleben?

Gesine Schwan: Kulturell hat sich viel verändert. Die Kombination aus Familie und Beruf wird besser akzeptiert. Kinder gehören selbstverständlicher zur Welt. Man schiebt sie nicht mehr irgendwohin ab, wenn man unter Erwachsenen ist. Früher hatte man in bestimmten bürgerlichen Kreisen ein Kindermädchen. Der Schreihals wurde vom Halbes gehalten, wenn die Gäste zum Abendessen eintrafen.

Fraglich bleibt, ob sich die materiellen Bedingungen verbessern. Infrastrukturell vermutlich ja. Aber die neue Prekarität der Arbeitsverhältnisse ist besorgniserregend. Das ist eine für Familien sehr abträgliche Situation. Es erinnert an das 19. Jahrhundert, als man erst die Gesellenprüfung ablegen und ein eigenes Handwerksunternehmen gründen musste, bevor man an eine eigene Familie denken konnte. So kann ich nicht von vornherein sagen, dass meine Kinder und Enkelkinder es einmal besser haben werden. Ich möchte aber, dass sie zumindest die Chance dazu haben. Sie müssen sich natürlich auch selbst darum kümmern.

Das Interview führten



Jutta Winters

verantwortliche Redakteurin für das IAB-Forum im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.
jutta.winters@iab.de



Prof. Dr. Lutz Bellmann

Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
lutz.bellmann@iab.de