

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

**Komentovaný překlad vybraných kapitol
z knihy Weißbuch Frauen Schwarzbuch
Männer. Warum wir einen neuen
Geschlechtsvertrag brauchen**

Martina Šašková

Plzeň 2015

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra germanistiky

Studijní program Filologie

Studijní obor Cizí jazyky pro komerční praxi

Kombinace angličtina – němčina

Bakalářská práce

**Komentovaný překlad vybraných kapitol
z knihy Weißbuch Frauen Schwarzbuch
Männer. Warum wir einen neuen
Geschlechtsvertrag brauchen**

Martina Šašková

Vedoucí práce:

Mgr. Andrea Königsmarková Ph.D.

Katedra germanistiky

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2015

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, duben 2015

.....

Děkuji Mgr. Andree Königsmarkové Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce i za její cenné připomínky.

Obsah

1 ÚVOD	1
2 O PŘEKLADU	3
2.1 Druhy překladu	4
2.2 Překladačské postupy	4
2.3 Osoba překladatele	5
3 PŘEKLAD VYBRANÝCH KAPITOL	7
4 KOMENTÁŘ K PŘEKLADU	34
4.1 Rakouské výrazy.....	34
4.2 Lexikální rovina	34
4.2.1 Kompozita.....	34
4.2.2 Termíny	36
4.2.3 Zkratky.....	37
4.3 Syntaktická rovina	38
4.3.1 Funktionsverbgefüge - vazby podstatných jmen se slovesy.....	38
4.3.2 Věty vložené	38
4.4 Morfologická rovina	39
4.4.1 Neurčitý podmět „man“	39
4.4.2 Pasivum.....	41
5 ZÁVĚR	43
6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	45
6.1 Literatura tištěná	45
6.2 Literatura dostupná online.....	47
7 RESUMÉ	48
8 PŘÍLOHY	50

1 ÚVOD

Cílem této bakalářské práce je přeložit vybrané kapitoly z knihy Weißbuch Frauen Schwarzbuch Männer. Warum wir einen neuen Geschlechtsvertrag brauchen od autorek Sibylle Hamann a Evy Linsinger a vytvořit komentář k překladu. Za výchozí text byly vybrány kapitoly s názvy: Papamonate, Ich bin dann mal weg, Teilzeit – eine Ehrenrettung, Wichtigkeitsrituale: Der Kampf um die Zeit, Gemeinsam statt einsam, Die Dienstleistungslücke. Ty se zabývají problematikou finančního zajištění rodiny, konkrétně pak dělením rodičovské dovolené mezi matku a otce, prací na částečný úvazek, moderním stylem života či pomocnými pracemi v domácnostech.

Tato práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část popisuje teorii překladu, druhy překladu, proces překladu a osobu překladatele a její sestavení tvořilo východisko pro samotnou práci na překladu. K vypracování této části budou využita díla jak českých, tak zahraničních autorů, jakou jsou D. Knittlová, G. Mounin či M. Hrdlička.

V praktické části figuruje navrhovaný překlad výše uvedených kapitol, po kterém následuje komentář k překladu a popis potíží v lexikální, syntaktické a morfologické rovině jazyka, které se během překladu vyskytly, společně s návrhem jejich řešení. K překladu budou využity tištěné i elektronické slovníky, a to jak dvojjazyčné, tak výkladové.

Lze předpokládat, že se objeví potíže při překladu jazykových jevů, které pro češtinu nejsou příliš typické. To jsou například pasivní konstrukce, neurčitý podmět „man“ či kompozita. Dále se bude jednat také o překlad odborných termínů a slov rakouské němčiny.

Důvodem pro výběr tohoto tématu byla aktuálnost textu pro překlad. Protože jsou vybrané kapitoly psány s jistou nadsázkou a vyskytuje se v nich řada termínů, je jejich překlad určitým druhem výzvy

s možností využití vlastní kreativity. Zároveň zde existuje možnost rozšířit obzory o problematice tématu práce na částečný úvazek a otcovské dovolené potenciálním čtenářům této práce.

2 O PŘEKLADU

Překlad lze definovat jako písemný převod textu z výchozího do cílového jazyka. Další možnou definicí pro překlad je, že se jedná o kontakt dvou jazyků a zvláštní druh bilingvismu, konkrétně jeho krajní případ. (Mounin, 1999, str. 16) Můžeme ho také chápat jako prostředek komunikace – především tedy mezijazykové.

Velký podíl na překladu má především lingvistika, konkrétně textová lingvistika (celkový smysl textu), konfrontační lingvistika (shody a rozdíly mezi jednotlivými jazyky), sociolingvistika (vztah mezi jazykem a společností), pragmalingvistika (účel textu) a psycholingvistika (vztah mezi jazykem a vědomím). (Knitlová, 2000, str. 5) Existují i další vědní disciplíny, které mají vliv na překlad, jako příklad si uveďme psychologii či sociologii.

Z. Fišer nazývá cílový text, tedy produkt překládání, translátem. Ve svém díle také poukazuje na nutnost zaměřit se především právě na translát jakožto výsledek práce překladatele. Tvrdí, že se výchozí text s cílovým neshoduje, ale že většina informací výchozího textu je obsažena v textu cílovém a je vyjádřena prostřednictvím cílového jazyka. Vždy totiž mezi těmito dvěma texty existuje odlišnost, kterou však lze minimalizovat např. poznámkami pod čarou či komentáři. (Fišer, 2009, str. 11-16)

Teorií překladu se zabývá řada jak českých, tak zahraničních autorů. Mezi české můžeme zařadit například Dagmar Knittlovou, Jiřího Levého, Jana Šabršulu či Milana Hrdličku. Mezi zahraniční patří Georges Mounin, Mona Baker či George Steiner. Ve svých dílech často rozebírají potíže, se kterými se překladatel musí potýkat, rozdíly mezi výchozím a cílovým jazykem a také otázku, zda je překlad vůbec možný. Tato otázka vyvstala již spolu s prvními pokusy o překlad. Je nutné podotknout, že dosud nebyla vyřešena, a tak se jí autoři stále zabývají. Názory se velmi různí a jejich škála sahá od teze absolutní

nepřeložitelnosti až po tezi absolutní přeložitelnosti, ačkoli dnes je možné už považovat nepřeložitelnost za překonanou.

2.1 Druhy překladu

Nejznámější je dělení dle ruského lingvisty Romana Jakobsona, který rozlišuje překlad:

1. intralingvální (vnitrojazykový)
 - jedná se o překlad v rámci jednoho jazyka – tedy například o aktualizaci textu, hledání synonym či adaptaci díla
2. interlingvální (mezijazykový)
 - zde hovoříme o samotném překladu, tedy převodu textu z jednoho jazyka do druhého
3. intersemiotický (meziznakový)
 - jedná se o převod mezi jinou sémiotickou soustavou, například o převod literárního díla do filmové podoby a naopak

2.2 Překladatelské postupy

Existuje řada metod a postupů, jak překládat. Otázkou překladatelských postupů se zabývala a stále zabývá řada autorů. Popisují jak postupy obecné, tak postupy, které jsou zaměřeny na určitý druh textu. Uvedme si jako příklad dva z nich.

Kanadští autoři J. P. Vinay a J. Darbelnet představili sedm tradičních překladatelských postupů, které jsou seřazeny od nejjednoduššího po nejsložitější a pojednávají o nedostatku přímého ekvivalentu v cizím jazyce. Vycházejí z nich i současní lingvisté.

1. transkripce – přepis adaptovaných úzů cílového jazyka
2. kalk – doslovný překlad
3. substituce – nahrazení jazykového prostředku jiným
4. transpozice – gramatická změna (záměna slovních druhů při překladu)
5. modulace – změna hlediska
6. ekvivalence – nevhodně zvolený termín

7. adaptace – nahrazení situace v originále jinou, adekvátní situací

(Knittlová, 2000, str. 14)

Tomáš Svoboda zase ve svém díle popisuje, jak se má překladatel zachovat, pokud při překladu narazí na neznámý výraz.

- 1) Zjistit, zda má firma české stránky a pokud ano, tak převzít terminologii z nich.
- 2) Vyhledat termín ve slovníku (on-line, off-line, tištěný).
- 3) Eventuálně využít orientačního překladu z Google Translate.
- 4) Vyhledat výraz pouze na českých internetových stránkách.
- 5) Pomocí vyhledávače ověřit získaný výraz v cílovém jazyce s ohledem na kontext.
- 6) Vyhledat výraz pomocí obrázků – díky podobě lze odvodit ekvivalent.

(Svoboda, 2012, str. 13)

2.3 Osoba překladatele

V překladu hraje jednu z nejdůležitějších rolí samotný překladatel. Tak označujeme osobu, která překládá text z výchozího do cílového jazyka.

Překladatel je kontaktním místem mezi dvěma či více jazyky, které střídavě užívá. Při jeho práci by mu měla pomoci lingvistika, která osvětluje problémy překladu. (Mounin, 1999, str. 16)

Překladatelství jako celek není tvůrčím povoláním, tvůrčí může být překladatel pouze ve stylizaci svého vlastního překladu, a dokonce ani tam tomu tak úplně není, protože autor, na rozdíl od překladatele, může text uzpůsobit dle svého záměru, zatímco překladatel je stále vázán originálem. (Bečka, 2010, str. 9)

V případě překládání odborného textu je profese překladatele složitější. Na rozdíl od jiných zemí u nás často nejsou překladatelé

odborníky jak v oblasti translatologie, tak v oboru, na který je překládáný text zaměřen. Také se zde zaměřuje znalost jazyka s překladatelským vzděláním, proto často dochází k laickému překladu odborného textu. Profesionální překladatel by si měl o odborném termínu udělat určitou představu a ne za něj jen dosadit ekvivalent. Důležité je také zaměřit se na kontext. Pokud by mu i tak překlad termínu činil potíže, tak v případě, že je to možné, za něj může dosadit příslušný internacionalismus. (Hanáková, 2010, str. 44-46)

Autorem překladu by tedy měl být nejlépe profesionální překladatel, častou jsou to ale také studenti, kteří studují cizí jazyk. Nejdůležitějšími kompetencemi překladatele je jazyková kompetence, analyticko-kompetenční kompetence a textotvorná kompetence. Překladatel tedy musí velmi dobře rozumět výchozímu textu, aby byl schopen ho kvalitně přeložit. Překladatel také díky praxi a vzdělávání získává speciální dovednosti, jako jsou například sociální a řešeršní dovednosti. (Fišer, 2009, str. 28-30)

3 PŘEKLAD VYBRANÝCH KAPITOL

Nový úděl

1. Otcovská dovolená

Krok, o kterém začala přemýšlet německá ministryně pro rodinu Ursula von der Leyen, byl velmi odvážný. Chtěla změnit jeden ze základních a zároveň nákladných pilířů německé podpory rodin: přídavek na výchovu, který v praxi pobíraly především matky. Počet osob mužského pohlaví pobírajících přídavky stagnoval v průběhu let trvale téměř na třech procentech. Tento podíl mužů chtěla ministryně navýšit.

Rodičovský příspěvek, jak se nyní tento příspěvek nazývá, nebude již po reformní úpravě vyplácen tři roky, ale už jen po dobu dvanácti měsíců jednomu z rodičů. V případě, že se zapojí do péče o dítě i druhý rodič, prodlouží se tato doba o dva měsíce. Při minimální mzdě činil dosud tři sta (v Německu) nebo 463 Eur (v Rakousku), ale nyní bude záviset na výši příjmu. Ten, kdo dočasně přeruší svoji kariéru, aby měnil plínky a jezdil po parku s kočárkem, obdrží jako kompenzaci 67 procent ze svého čistého příjmu, maximálně však ve výši 1800 Eur.

Logika této otcovské dovolené má dvě úrovně, které jsou vzájemně propojeny. Jedna se týká odpovědnosti v rámci rodiny. Stát samozřejmě nemůže určovat, kdo bude vyklízet myčku. Ale může alespoň podpořit vyzkoušení si výměny rolí v rodině v naději, že vybočí ze zajetých kolejí. Ten, kdo se jednou naučí, jak se starat o malé dítě, přebírá za něj i po skončení otcovské dovolené snadněji odpovědnost. A tak lze touto cestou překonat přetrvávající genderové uspořádání, které přisuzuje matkám péči o děti a mužům roli živitele.

Druhá úroveň se týká pracovního života. Stát objasňuje, že s finančně dobře ohodnocenou otcovskou dovolenou má zaměstnanec

mužského pohlaví závazky nejen vůči svému šéfovi, ale i vůči své rodině – a osvobozuje otce od tlaku povinnosti toto jednání ospravedlňovat.

Samozřejmě dokud mohou zaměstnavatelé vycházet z toho, že muži věnují sto procent své energie práci, nehledě na to, zda mají rodinu či ne, zatímco ženy stále znovu přerušují svou práci nebo z ní každou chvíli musí dříve odcházet, budou se k zaměstnancům chovat jinak než k zaměstnankyním. Pouze tehdy, když musí podniky počítat s tím, že je stejně pravděpodobné to, že budou muži i ženy dočasně pracovně neschopni, zaniká důležitá záminka pro diskriminaci při odměňování či šancích na služební postup.

Zde se uzavírá kruh. Neboť až částečně stejný příjem žen a mužů ekonomicky umožňuje spravedlivé rozdělení rodinných povinností. Pokud ale v páru vydělává muž výrazně více než žena, přinesl by rodině odchod na otcovskou dovolenou nepřiměřeně bolestivou oběť.

Právě proto, že jde o věc natolik zásadní, způsobila tato reformní myšlenka rozporuplné rozčilení. Dva měsíce strávené s dítětem jakožto nepovinná varianta za přijatelné finanční ohodnocení: To byla dobrá nabídka. Přesto ale reakce vyzněly tak, jako by někdo ozbrojený pistolí vyhrožoval, že připoutá otce k přebalovacímu stolu. „Stát by neměl nařizovat, kdo bude vychovávat děti,“ vzbouřil se například generální tajemník CSU Markus Söder.¹ Hamburský starosta Ole von Beust ze strany CDU otcovskou dovolenou zamítl, protože prý nechce „lidem rozkazovat“.² Premiér spolkové země Sasko, Georg Milbradt, vyčítavě prohlásil: „Jde o to, aby se rodilo více dětí, ne o to, kdo bude mýt nádoby.“³ Rychle se také pro otcovskou dovolenou našla opovrhlivá přezdívka – „Wickelvolontariat“⁴ a autorské právo na ni náleží poslanci ze strany CSU Peteru Ramsauerovi.

Zdá se, jako by velká koalice porušila jakési tabu. V daňovém systému a v systému sociální péče, který je plný finančních podnětů pro společensky žádoucí chování (od ekologicky šetrných staveb až po

sňatky), byla drobná finanční motivace vnímána spíše jako projev rovnoprávnosti než jako útok na mužskou důstojnost. Rodina představuje citlivé politické téma, v každém projevu se navíc debatuje o individuálním soukromém životním stylu. Možná tak lze vysvětlit prudké záporné reakce, kterým politička Leyen čelí především ve své vlastní straně. „Nejvíce protestují muži z unie (CDU) ve středních letech mezi 40 a 50 lety s dětmi ve věku mezi 10 a 15 lety,“ prozradil důvěrník ministryně v okamžiku, kdy diskuse vrcholila. „Tito lidé zpochybňují svůj vlastní životní model, často však ještě více život svých manželek.“⁵

K dalšímu uražení mužského ega došlo připojením odměny za přebalování k platu. Ten, kdo hodně vydělává, obdrží za přerušení profesní dráhy více peněz než ten, kdo vydělává méně. U mužů z CSU a CDU vyvolalo právě naopak vlnu nevole to, že je tímto krokem podporována nová představa ženy: Odměnu neobdrží ta, která se vydala pouze cestou manželství a mateřství, ale ta, která před založením rodiny pracovala a obstojně vydělávala. Tím, že jim i nadále bude vyplácena poměrná část příjmu, si zachovají i během rodičovské dovolené svoji profesní identitu. Žena náhle nevpadne do biologicky předurčené role matky, ale zůstane, ať už s dětmi či bez nich, advokátkou, mechaničkou či kadeřnicí, jíž byla i předtím.

Když už si veřejnost začínala zvykat na tyto myšlenky, došlo rychle k odsouzení toho, kolik sociální nespravedlnosti by v nich vězelo: Ženy, které vydělávají více, získávají během rodičovské dovolené více než ty, které vydělávají méně! Přitom je tento princip v rámci ostatních dávek zcela samozřejmý. Při každém přerušení pracovní činnosti kvůli nemoci, během každého období nezaměstnanosti či při každém vyplácení odstupného je zcela běžné, že se náhrada ušlého výdělku odvíjí od výše mzdy.

Rakousko se v otázce rodičovské dovolené poněkud nesměle pokouší vydat podobným směrem. Zde bylo pro druhého rodiče doposud

vyhrazeno již šest měsíců (z celkové doby dvou a půl let), ale byl mu umožněn pouze nízký přivýdělek – jen asi 15 000 Eur za rok – což donutilo jen 3, 64 procent mužů této možnosti využít.⁶ V budoucnu se rodičovský příspěvek zvýší ze 426 Eur na 800 Eur, jestliže bude poskytován po kratší dobu: patnáct měsíců pro jednoho rodiče a osmnáct měsíců, pokud se druhý rodič bude podílet na péči o dítě. To bylo také pro Rakousko rozhodujícím bodem: Na výši záleží. V průzkumu pro Eurobarometr uváděli muži napříč všemi státy EU, že nízká finanční náhrada má být hlavní překážkou pro odchod na rodičovskou dovolenou.⁷

Ve Skandinávii to pochopili již před mnoha lety. Ve Švédsku obdrží lidé na mateřské dovolené osmdesát procent svého platu, v Norsku je to až sto procent a celkovou délku mohou využít jen ty páry, které se o ni podělí. A tuto vyhrazenou dobu využívá osm z deseti norských otců⁸, zhruba devatenáct procent si pak dobrovolně tuto dovolenou prodlužuje. Změna uvažování je již viditelná. V Norsku není nutné, aby se takový otec, který zůstane doma, ospravedlňoval, to by měl činit spíše ten otec, který doma nezůstane. A otcové zřejmě získají zkušenost, že se to vyplatí: Při dalším dítěti nastupují na delší dovolenou než při prvním.

Island zachází ještě dál. Zde stát předepisuje striktní rozdělení rodičovské dovolené: tři měsíce pro otce, tři pro matku a tři pro oba, ve všech případech s osmdesáti procenty platu až do horní hranice ve výši velkolepých 6200 Eur za měsíc. S tím souvisí ještě jedna zvláštní skutečnost: Rodiče si dokonce musí tuto dovolenou mezi sebe rozdělit, i pokud spolu nežijí, neboť jejich odloučení na roli otce, popřípadě matky, nemění vůbec nic. Sociální důsledky jsou dalekosáhlé. S devadesáti procenty otců, kteří využívají možnosti rodičovské dovolené (v průměru 92 dnů dlouhé), se Island stal držitelem světového rekordu. Velké nadšení z tohoto modelu vedlo zpočátku k vážným problémům s přizpůsobením se u povolání, jimž vládou muži, jako jsou hasiči, policisté. Lze však pozorovat střednědobý efekt: Každá pátá matka na Islandu vydělává již více než její partner.⁹

Je ještě příliš brzy na definitivní úsudek, zda dojde i v Německu ke změně smýšlení. První zkušenosti jsou povzbudivé. Počet otců, kteří odcházejí na rodičovskou dovolenou, během pár měsíců dvojnásobně vzrostl na sedm procent – nízký nárůst, ale přece jen nějaký.¹⁰ Rozhodujícím faktorem je to, co nastane v čase po této dovolené. Jestli pak, jak bylo slíbeno, opravdu bude dostatek míst v mateřských školách. Neboť otcovská dovolená pak je jen více než symbolicky relevantní, když se partneři po tomto výjimečném případě „rodičovské dovolené“ ihned znovu nenavrátní do zajetých kolejí – do rolí „živitele a hospodyňky“. Pomoci by tomu mohlo efektivní a flexibilnější rozdělení placené práce.

2. Když jsem mimo

V moderním pracovním prostředí existuje neměnný zákon: Nelze z něj vystoupit. Ten, kdo nastoupí na tuto dovolenou, která je delší než normální dovolená, se do něj nesmí potom už znovu zapojit. „Pár měsíců dělám něco jiného a pak se zas vrátím do normálního života,“ to je věta, kterou smí pronést jen ten, kdo odloží své kariérní ambice stranou.

To, že si člověk toto přerušení pracovní dráhy nemůže dovolit, zpochybňují muži – jak šéfové, tak zaměstnanci – tak málo, jako že je Země kulatá. Tato pauza znamená nevyhnutelnou ztrátu kontaktů a místa v řadě automatického růstu mzdy a k tomu i přízně nadřazených. Kdo si i přesto pohrává s touto myšlenkou, nebude již plně přijat do kruhu ambiciózních kolegů. To je nesporným důkazem toho, že se dotyčným nikdy pro to nedostávalo motivace. To, že tento strach z postihů je oprávněný, potvrzují mužům i jejich kolegyně, které odcházejí na mateřskou. Současně chtějí zaměstnavatelé, kteří u svých zaměstnankyň tak jako tak neustále počítají s přerušením kariéry, aby si mohli být jisti přinejmenším bezvýhradní loajalitou svých mužských pracovníků. Výsledek těchto obav lze vyčíst ze všech statistik: Muži neodcházejí na otcovskou dovolenou.

Teoretická možnost zažádat o tvůrčí volno (tzv. sabbatiki) je využívána zřídka. Například u Hewlett Packard, podniku se 750 zaměstnanci v Rakousku, se ročně dočasně rozloučí ne s více než jedním zaměstnancem. Stejně tak v telekomunikačním odvětví, ve kterém je tvůrčí volno výslovně zakotveno v podnikové dohodě, téměř nikoho nenapadne této možnosti využít.¹¹ Tvůrčí volno je určeno prakticky výhradně specifickým skupinám povolání s doživotně nevypověditelným pracovním místem a garantovaným zvýšením platu: Kolem jednoho tisíce učitelů v Rakousku se ročně nechá dočasně uvolnit z práce. Ale v tomto případě, kdy zde učitelé čítají přes 100 000, to zas tolik není.

Změny v moderním pracovním prostředí doposud téměř nenarušily představu ideálního mužského profesního životopisu. Nejprve je tu – stále delší – fáze vzdělávání, ve které je člověk finančně závislý na svých rodičích. Předpokladem pro založení rodiny je pak „zajištěný příjem v práci s dlouhodobou perspektivou,¹² což by mělo znamenat: sehnat práci na plný úvazek. Poté pracovat, jak jen to jde. To vše proto, aby člověk nakonec co nejdříve odešel do důchodu, ve kterém, jak doufá, začne konečně veselý život plný svobody a bude mít hodně času na vnoučata.

Tento „přísný životní režim“ prý přispívá „k nenávratnosti již jednou učiněných rozhodnutí,“ varuje zpráva o rodině německého Spolkového sněmu.¹³ Ta nazývá tento model „iluzorním“ a uvádí jeho rizika: Koliduje s rodinnou biografií, skrývá v sobě riziko v podobě zdravotních problémů a přispívá k předčasnému odchodu do důchodu, „což je překážkou pro delší profesní životopis.“¹⁴ Počet lidí pobírajících invalidní důchod je skutečně velmi vysoký – v Rakousku se stal alternativou k nakonec zrušenému předčasnému odchodu do důchodu. V Německu pracuje pouze čtyřicet procent lidí mezi 55 a 65 lety. Naopak v severní Evropě je to v rámci stejné věkové skupiny sedmdesát procent.

To, že se aktivní část kariéry – alespoň pro ty, kteří dlouho studovali - neomezuje dokonce ani na polovinu života a tato část života právě

koliduje s fází zakládání rodiny, je v historii jedinečné. Nikdo nemůže tvrdit, že to dává smysl. Každý, kdo se s tím setkal, ví, že to není žádná legrace. Ve světě práce, ze kterého lze vystoupit tak, jako byste si koupili jen jednosměrnou jízdenku, se zbytečně utrácí obrovské množství peněz. Odchodem matek, které si později nemohou najít cestu zpět, přichází společnost o všechny peníze, které investovala do jejich vzdělání. A v konečném důsledku vůbec nikomu neposlouží ani ti s nejlepšími výsledky, kteří jsou ale ve stresu a deprimovaní a jednoho dne vše zahodí a uchýlí se na opuštěný ostrov, svou jachtu či do kláštera.

V budoucnu budeme možná muset pracovat padesát či více let. Lze to skutečně zvládnout bez pauzy? Není třeba, čas od času, nadýchat se trocha čerstvého vzduchu a vždy začít znovu s čistou hlavou?

Opačný model se zdá být teoreticky tak jednoduchý: Práce musí být lépe rozdělena mezi všechny fáze života. Evropská unie se zavázala přesně k tomuto principu a doporučila všem členským státům „podporovat opatření na trhu práce orientovaná na celoživotní cyklus.“¹⁵ To konkrétně znamená, že se fáze výdělečné činnosti mají prostřídávat s odpočinkem, kdy se člověk může věnovat změně profesní dráhy, dalšímu vzdělávání, založení rodiny, politice, veřejně prospěšnému projektu, samostatné činnosti – či prostě odpočinku nebo rozsáhlému cestování. To vše ale tak, aniž by tím lidé zcela vypadli z pracovního procesu, to vše s možností kdykoli znovu vrátit se do pracovního prostředí tak, aby v něm také mohli využít svých znalostí, které během tohoto odpočinku získají.

Taková vyrovnaná profesní dráha by trvala celkově déle než ta běžná. Ale i tak, tedy pokud by platila pro obě pohlaví stejná pravidla, by prospěla rodinám, dětem, starším občanům, sociální solidaritě a individuálnímu horizontu zkušeností. Člověk by se přiblížil svému životnímu cíli. Lidé v mnoha významných studiích definují, že jednou z vůbec nejdůležitějších věcí pro ně je najít rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Jen menšina lidí si dokonce ve stáří přeje nedělat

vůbec nic. Jen 21 procent lidí si přeje v penzi „již nepracovat pro peníze.“¹⁶ Střídavě pracovat a užívat si volného času se považuje za „ideální životní styl ve vyšším věku.“

Sociolog Ulrich Beck je přesvědčený o tom, že to přesně tak bude. Myslí si, že si budeme muset zvyknout stále více přijímat převraty v našem stále delším životě, jako jsou změna bydliště, rozchod, fáze nezaměstnanosti a rekvalifikace. V Berlíně pracuje pouze každý třetí muž v „normálním“ pracovním poměru. Sen o trvalé plné zaměstnanosti se prý rozplynul, a to dokonce i v období hospodářského růstu. Změna mezi placeným zaměstnáním a neplacenou aktivitou patří proto zcela samozřejmě k budoucímu obrazu práce. Cíl - nabídnout občanům jistotu během všech pauz v zaměstnání a zvrátů - považuje Beck za nezbytnou základní reorganizaci sociálního zabezpečení a zasazuje se o nový druh základního příjmu, tzv. „občanského příjmu.“¹⁷

Od osmdesátých let se napříč západní Evropou stále dokola projednávají nápady, jak finančně zajistit z výdělečné činnosti základní sociální služby. Co se týče poměru pohlaví, skrývá se v těchto modelech vždy stejné nebezpečí: Jak zabránit tomu, aby byl základní příjem jen jakousi variantou příjmu žen v domácnosti? Jak se vyvarovat toho, aby se tradiční dělba práce navždy neprohloubila a aby byly ženy, utěšené trochou státního kapesného, vytlačovány z trhu práce?

Rozhodujícím pro to bude, zda se oběma pohlavím podaří ve stejné míře využít profesních pauz. Jakmile již nebude tvůrčí volno, delší pobyt v zahraničí, ošetřovatelská dovolená nebo jednoleté neplacené volno v profesní dráze výjimkou, ale pravidlem, byla by mateřská dovolená jen jednou pauzou z mnoha. Zaměstnavateli tak může být nakonec jedno, proč někdo dočasně odejde. Bude-li s tím počítat u mužů i žen, bude tomu muset přizpůsobit svou personální politiku. Na oplátku smí počítat s tím, že jeho zaměstnankyně budou pracovat s větší energií, s větší radostí a sečteno podtrženo také s větší vytrvalostí.

Neboť to, že tato doba strávená mimo pracovní proces hodně přináší, říká téměř každý, kdo si ji vyzkoušel. Zdravotní sestra, která se stará o lidi v uprchlickém táboře pro charitativní organizaci válečných obětí; řidič kamionu, který si dodělává výuční list v oboru automechanik; žena pracující jako technik, která se po nějakou dobu zcela věnuje svému slibnému vynálezu; učitel, který čas od času zavítá do soukromého sektoru: Všichni nejsou přínosem jen sami pro sebe, ale i pro svoji profesi, veškerou společenskou síť znalostí a v poslední řadě také pro své zaměstnavatele. V současné době jsou však všichni do jednoho ekonomicky sankciováni - v rámci státního důchodového a sociálního zabezpečení, stejně tak jako v podnikovém systému povýšení.

3. Částečný úvazek – obrana cti

Nizozemcům se tehdy, na začátku osmdesátých let, moc nedařilo. Míra nezaměstnanosti byla vysoká, hospodářství stagnovalo bez naděje na zlepšení, nálada byla špatná, šířil se strach, frustrace a stagnace. Z toho důvodu si zaměstnanci a zaměstnavatelé dodali odvahy a uzavřeli historickou dohodu. Chtěli rozdělit existující práci ve společnosti nově, lépe a mezi více lidí. Namísto „vše nebo nic“ vsadili lidé na princip „každý trochu“ – ten přinese každému něco.¹⁸

Standardní pracovní doba byla zkrácena; práce na částečný úvazek přehodnocena; nové agentury zprostředkovávající dočasnou práci nabídly možnost krátkodobých prací za plného sociálního zabezpečení. Zaměstnanci se zřekli vyšších platů a více se přizpůsobili, zato si ponechali svou sociální jistotu a získali více volného času. Byl to experiment, který se zrodil z nutnosti. Přesto to dodnes ovlivňuje nizozemské pracovní prostředí; a to ukrývá počátek spravedlivého uspořádání poměrů mezi muži a ženami.

Jádro nizozemského modelu spočívá v dalekosáhlém zákonném nároku na práci na částečný úvazek. Každý Nizozemec, každá Nizozemka si může v podstatě vybrat, jak dlouho chce on či ona pracovat. Lze měnit jakékoli libovolné rozložení částečného úvazku a každé dva roky toto uspořádání znovu změnit. K tomu není třeba žádných závažných důvodů a toto právo platí pro každé pracovní místo a každý podnik bez výjimky. (Pro srovnání: V Rakousku mají nárok na práci na částečný úvazek jen rodiče do sedmi let věku jejich dítěte, a to pouze v případě, když má podnik více než dvacet zaměstnanců.) Nizozemský zaměstnavatel smí podobnou žádost odmítnout pouze ze závažných důvodů. Oplátkou smí běžně určit, kdy přesně mají být tyto částečné úvazky vykonávány. V případě sporu rozhodne soud.

Na začátku to vypadalo jako v praxi neuskutečnitelné, pro všechny zúčastněné stresující a vedoucí k soudním tahanicím. Tak to ale není. Holandský částečný úvazek vzkvétá a vyvíjí se. „Tento model si vlastně každý v zemi oblíbil,“ říká Kea Tijdens, vyučující ekonomii na Amsterodamské univerzitě. Prosadil se celoplošně. 44 procent nizozemských zaměstnanců pracuje dnes na částečný úvazek, dvacet procent mužů a sedmdesát procent žen – více než kdekoli jinde v Evropě. „Nedokážeme si zatím vůbec představit, jak se někde jinde může žít bez práva na částečný úvazek,“ říká Tijdens. „Za žádných okolností bychom si ho znovu nenechali vzít.“

Zaměstnání na částečný úvazek se v Nizozemsku zásadně liší od tohoto druhu zaměstnání kdekoli jinde. V Německu nebo v Rakousku výraz „částečný úvazek“ označuje speciální oblast pracovního trhu, který nabízí téměř výhradně nekvalifikovaná zaměstnání a žádnou možnost postupu, je špatně placený a je určen zejména ženám. V Holandsku jsou částečné úvazky svou povahou stejné jako úvazky plné – zejména proto, že lze vždy přejít z jednoho stavu do druhého. Nejsou slepou uličkou, neboť od nich stále vede cesta zpět k plnému úvazku. Zaručují stejná práva s ohledem na sociální zabezpečení, spolurozhodování a postupy.

Nalezneme je v podniku, na téměř každé úrovni hierarchie, téměř v každém odvětví. Neevokují „typickou ženskou práci,“ alespoň ne nutně - téměř čtyřicet procent pracovníků na částečný úvazek je zaměstnáno v oborech, jako je věda či technika.¹⁹

Zaměstnavatelům tento model velmi vyhovuje. „Ti ho využívají, aby dostali ze svých zaměstnanců maximální možné odborné znalosti,“ vysvětluje odbornice Tijdens. Firma si může vybrat z celkové nabídky mezi pěti a 38 hodinami týdně v případě, že potřebuje nové lidi. Může tak minimalizovat chod naprázdno a nasadit zaměstnance efektivněji a flexibilněji. Zpravidla, jak dokazují také studie v Německu, nevyhořelí pracovníci jsou motivovaní a odvádějí vyšší hodinový výkon. V průzkumu mnichovské Průmyslové a obchodní komory uvedla převážná většina podnikatelů, že zaměstnanci pracují na částečný úvazek produktivněji. Také klesá počet nemocných.²⁰

Nejdůležitější výhoda je z pohledu zaměstnanců zřejmá: Mají více času. Nejspokojenější jsou v Nizozemsku ti, kteří pracují 28 až 32 hodin týdně²¹; to je zhruba v souladu s ideálními představami i jinde. Práci na částečný úvazek lze kombinovat se vším možným: s druhou placenou prací, stejně tak jako s dobrovolnickou činností, s trochou farmaření nebo intenzivním společenským životem.

V intenzivní fázi rodinného života, když jsou děti malé nebo je třeba jim poskytovat péči, je kombinace dvou lidí pracujících na částečný úvazek rozumnou alternativou k tradičnímu modelu jednoho živitele. Pro všechny zúčastněné to je ekonomicky bezpečné; činí to běžný život pestřejším, dopřává dětem dva rovnocenné pečovatele, minimalizuje možnost vzniku konfliktů a oné frustrace, jež téměř vždy vzniká při jednostranné, monotónní zátěži, jako je práce za sporákem, v kanceláři či v továrně.

Přestože jsou všechny tyto argumenty tak dobré, v Německu a Rakousku se doposud ještě nerozšířily. Málokde jinde je pracovní doba

jinak podobně nerovnoměrně rozdělena jako zde: Němečtí zaměstnanci pracující na plný úvazek pracují v průměru 40,8 hodin týdně (evropský průměr je jen 39,1).²² Dvě třetiny z nich, většinou muži v produktivním věku, pracují přesčas; průměrně 4 hodiny týdně. V každém třetím podniku propadá lidem náhradní volno, protože nemůže být vybráno. Pouze v Rakousku a Velké Británii se pracuje ještě déle. Statistický úřad Evropské unie Eurostat potvrzuje, že tito lidé pracující na plný úvazek mají s 42,6 hodinami týdně nejdelší pracovní dobu v Evropě.²³

V samotném odvětví informačních technologií, které je považováno za mladé a inovativní, se upevnila „nadprůměrná docházka“ a je považována za oddanost podniku, jak zjistila studie o podnikové kultuře Nové ekonomiky.²⁴ Pevná pracovní doba nebo placené přesčasy zde neplatí. Přestože se software v těchto moderních kancelářích pravděpodobně každých pár měsíců updatuje, běží v hlavách nejjednodušší, nejstarší operační systém ze všech: Musíš pracovat co nejdéle, jen pak jsi dobrý.

To, co je pro jedny příliš, je pro ostatní moc málo. Částečné úvazky a takzvané „brigádičky“ existují v Rakousku a Německu výrazně více než kdekoli jinde. A rozdíly se prohlubují. Neustále stoupá jak podíl těch, kteří pracují extrémně hodně, tak těch, kteří pracují extrémně málo; zpráva o rodině již hovoří o „polarizování pracovní doby.“²⁵ Naopak něco mezi tím, těch 30 nebo 35 hodin částečného úvazku, které převážná většina vnímá jako nejpříjemnější, téměř neexistuje – a když ano, pak jsou na okraji pracovního trhu a jsou k smíchu šéfům stejně tak jako odborům.

Tento nepoměr je tím paradoxnější, že kvalifikovaná práce na částečný úvazek funguje téměř ve všech odvětvích, ve kterých se váhavě zkouší. Dobrým příkladem jsou rakouské lékárny: Dvě třetiny lékárníků pracují na částečný úvazek v průměru 28,5 hodin týdně. Devadesát procent všech pracovníků tvoří ženy, mnohé z nich absolventky VŠ. S možností dočasně si zkrátit pracovní dobu v závislosti na fázi života je

mnoho z nich tak spokojených, že zůstává ve své práci podstatně déle než zbytek Rakouska. Lékárnice odcházejí do důchodu o pět let, lékárníci o 8,5 roku déle než ostatní.²⁶

Rakouský ocelářský koncern Voestalpine byl sám překvapen, jak atraktivní může být práce na částečný úvazek, pokud ji lidé berou dostatečně vážně. Ve výrobě koksu navrhl pracovní model, který nabídl místo čtyř směn (každá se třemi dny volna) směn pět (každá se čtyřmi po sobě jdoucími dny volna) – tedy méně práce a více volna. Tato varianta byla určena pro starší zaměstnance, aby mohli lépe načerpat síly. Vybrali si ji ale především mladší muži – přestože jim se svými 34 hodinami týdně nabídla menší plat než při „normálním“ 38 hodinovém týdnu.²⁷

O této myšlence lze dále uvažovat. Jedno oddělení, které v současné době zaměstnává čtyři pracovníky, může s pěti pracovníky, kdy každý pracuje čtyři dny, vyřídit naprosto stejný počet případů. Počet služeb, které poskytuje pohotovostní lékař, je stejně variabilní jako počet případů, které přejímá právnička. Čím větší podnik, tím méně problematické je, teoreticky, rozvržení práce mezi více osob. Kreativní řízení lidských zdrojů může dle potřeby soustředit práci na jednotlivé týdny v měsíci či jednotlivé měsíce v roce a ušetří si tak zaškolování stále nových sezónních pracovníků – zatímco zaměstnanec zůstane celý rok pracovat na částečný úvazek.²⁸ Proč se ale takové modely neprosazují?

Existuje velká, silná skupina lidí, která zuby nehty brání svůj životní model. Tato skupina sice nepředstavuje sociální většinu, ale zvykla si považovat se za měřítko všeho: Jsou to muži zaměstnaní, pracující na plný úvazek, orientovaní výhradně na vnitropodnikovou kariéru, kteří rádi pracují přesčas, protože chtějí vydělávat co nejvíce a nemají žádné rodinné povinnosti nad rámec občasného nedělního výletu. Ne zcela náhodou náleží tato skupina pracujících k převážné většině všech vedoucích personálního oddělení, odborářů, politiků a dalších osob přijímajících rozhodnutí.

Tito lidé jednají v rámci svého vlastního světa striktně logicky. V případě, že by přijali kratší pracovní dobu a více odpočinku, ztratili by nejen privilegia, ale vzdali by se i svojí nejdůležitější konkurenční výhody, zejména té oproti ženám.²⁹ To nebude náhoda, že oba již zmíněné úspěšné příklady pocházejí z branží, v nichž neexistuje téměř žádná konkurence mezi muži a ženami: Lékárny jsou oblastí, ve které se téměř nevyskytují muži; naproti tomu mezi pracovníky v ocelářském odvětví vládnu muži. Tam, kde musí vystupovat muži proti ženám, panuje oproti tomu napjatější atmosféra.

Přesně to samé bylo zjištěno také v Nizozemsku. „Protest proti právu pracovat na částečný úvazek vzešel od mužů zaměstnaných na plný úvazek,“ říká ekonomka Tijdens. Ti věděli, že by tím vstoupili do přímé konkurence s lidmi, kteří pro ně předtím žádnou konkurenci nepředstavovali.

4. Rituály důležitosti: Boj o čas

„Je poledne. Jsem sice teprve hodinu ve svém supermoderním návrhářském ateliéru, ale co, koneckonců jsem šéf. Vždyť mám dobré zaměstnance, kteří se vyznají. Za hodinu odlétá můj pilot do Milána. Jak to tak vypadá, brzy se mohu vrátit ke své rodině.“³⁰ Žije v domě u moře, má dvě děti, je vedoucí módní společnosti – pracuje však jen pár hodin denně. Takovou budoucnost si dívka přeje. „Jeden den v mém životě za dvacet let,“ tak se nazývalo téma slohové práce, kterou nechaly vědkyně Frigga Haug a Ulrike Gschwandtner napsat školáky. A tyto slohy mnohé prozradily.

Člověk především upadá v pokušení zesměšnit vize dívky jako naivní plány euforického teenagera. Šéf, kterému stačí pracovat pár hodin denně? Šéf, který se těší, že bude zase „brzy doma“ s rodinou? Nemožné, jak by ihned řekl každý vedoucí personálního oddělení.³¹ S

několika hodinami práce denně si možná vystačí telefonistka v callcentru či taxikář (za cenu, že si pak určitou životní úroveň nemůžou dovolit). Ten, kdo však má významné, zajímavé zaměstnání, či dokonce zastává vedoucí funkci, musí pro ně žít. Šéf je vždy přítomen a 24 hodin denně k zastížení. Ten, komu se to nelíbí, hlásá společenský úzus, se musí takového postu vzdát. To je jeho úděl.

„U vedoucí pozice očekáváme naprostou flexibilitu. Jednoduše je to tak nastavené. Žít plánováním pracovní náplně a být flexibilní – to znamená jít příkladem.“³² Tak hovoří bankovní manažer a vystihuje tím i názory jiných. Přičemž „flexibilní“ znamená to samé jako mít stále čas na práci. Přesně toto očekávání potvrzuje statistika: Průměrný německý vedoucí pracovník pracuje deset hodin přesčas týdně, sedm z toho bez náhrady času či mzdy, přičemž tuto pozici zastává výrazně více mužů než žen. Pracovníci s vyšší kvalifikací si přejí, jak zjistil Německý institut pro hospodářský výzkum, zcela „kratší pracovní dobu, a to i za nižší plat.“³³ Zároveň téměř jednohlasně tvrdí, že to prostě jinak nejde.

Zpočátku výše citované plány teenagerů mají v této chvíli hodnotu pouze okrajového názoru. Proč je vlastně představa vedoucího pracovního pracujícího na částečný úvazek tak absurdní? Nevypovídá snad věta „Vždyť mám dobré zaměstnance, kteří se vyznají,“ o kvalitách organizace a dobrém řízení lidských zdrojů? Tvrzení, že se člověk může stát něčím jen tehdy, když je ochoten vzdát se v životě všeho ostatního, odrazuje ženy velmi často od kariérního postupu. Ale platí vůbec toto tvrzení? Proti jednomu realistickému rozboru neobstojí mnoho s oblibou používaných argumentů.

Překvapující by mohlo být jednoduché pozorování: Dnes už existuje mnoho dobře placených profesí s velkým množstvím pravomocí a velkou zodpovědností, které lze vykonávat s relativně malou časovou náročností. Je nutné poukázat na početné nositele dvou povolání: Vrchní lékař v nemocnici, který vedle toho ještě provozuje soukromou praxi. Poslanec,

který je zároveň členem odborové rady jedné firmy. Manažer, který je členem velkého množství dozorčích rad. Zde se ne vždy sečtou dvě čtyřicetihodinová zaměstnání a vyjde z toho nejméně osmdesát hodin pracovní doby týdně. Zde, s trochou talentu pro multitasking, úplně stačí pracovní doba dvacet, patnáct nebo ještě mnohem méně hodin v každém z těchto zaměstnání.

Druhý postřeh: Tvrzení většiny šéfů, že prý svoji funkci mohou zastávat pouze s vynaložením veškerého času, neboť takový člověk je každou minutu nenahraditelný, je pouze klamnou představou. Každý workoholik, který je stále ještě odhodlaný se práci oddat, ji občas nezvládá a musí se nechat zastoupit. Důvodem může být zlomená noha, služební cesta či obyčejná dovolená. Pokud je možné nahradit vedoucího pracovníka na tři týdny v roce, aniž by se tím pozastavil provoz celé firmy, pak v zásadě nemůže být nemožné nahradit ho na deset či třicet týdnů. A nebyla by to pro společnost výhra, kdyby mohla čerpat z nashromážděných zkušeností dvou či tří vedoucích pracovníků?

Dokonce je to zcela jisté, míní jedna studie Institutu pro výzkum rodiny na Univerzitě v Bambergu. Údajně právě u vedoucích pracovníků je „kultura pracovní doby zaměřená na výsledek stále naléhavější.“³⁴ Nezáleží na přítomnosti na pracovišti, ale na výsledku. Lze prý přenést odpovědnost malých „časově autonomních skupin“ na více osob – na ty, které samy organizují interní dělbu práce. Samozřejmě je třeba hodně důvěry, loajality a komunikace. Ale je neuvěřitelné, jak málo energie a kreativity společnosti využívají na to, aby v této oblasti vymyslely něco nového.

To má postrádat „profesionální řízení lidských zdrojů, které podporuje zaměření na kariéru v jiných modelech nežli v šedesátihodinovém týdnu,“ jak uvádí stručné hodnocení expertky na pracovní trh Kathrin Walther. Kult přítomnosti na pracovišti je proto nepřekonatelný, není však založen na racionálních základech, ale jedná

se spíše o jistý druh sportu. Stres patří k dobrému chování, lidé se snaží, aby působili neustále zaneprázdněně.³⁵ A ten, kdo je večer v práci nejdéle, musí být ten nejméně postradatelný a je za to nakonec odměněn výkonnou funkcí. Tento systém není efektivní. Neboť deset hodin práce denně přináší jistě více výkonu naprázdno než hodin pět.

Tím je odhalen zásadní bod: Při konkurenci se téměř neusiluje jen o peníze, ale současně i o čas. Doba prosperity přináší autonomii a může znamenat i moc. Lidé potřebují čas, aby strategicky plánovali prosazení svých zájmů. Lidé potřebují čas, aby vytvářeli spojení. „Zanést do hospodářsko-politických analýz čas jakožto centrální faktor je zřejmě nejvíce relevantní inovace pro to, aby bylo možné z hlediska genderu diskutovat o hospodářské politice a politice přerozdělování,“ domnívají se proto expertky na trh práce.³⁶

Zredukovat ženám čas tak, že budou zbaveny veškeré rodinné odpovědnosti, se ve skutečnosti ukázalo jako účinná metoda, jak je v pracovním životě oslabit a jak je marginalizovat. Konkrétně to zná každá žena, která je více a více nervózní při nekonečné schůzi, protože je načase vystřídat chuť: Každý z jejích konkurentů, který má na psacím stole stát fotku svého dítěte, aniž by musel myslet na to, že nestihne návštěvu u zubaře či čas na svačinu, je oproti ní ve výhodě.

Této výhody lze úmyslně či neúmyslně využít. Lidé mohou odcházet z práce později, ještě více si prodlužovat pauzy na oběd, dožadovat se ještě více večerních schůzek, „spontánních“ víkendových povinností a neformálního udržování kontaktů ve společenských kruzích – ten, kdo s tím nechce nebo nemůže držet krok, protože na to nemá čas, musí bohužel odstoupit ze hry. Škoda.

Europoslankyně Silvana Koch-Mehrin přesně pozorovala tyto rituály. A těší ji, že je dnes schopna zařídit se podle svého. „Pro mě to znamená obrovskou moc, že jakožto vedoucí mohu stanovovat termíny našich schůzí,“ říká. Muži si vždy tyto schůzky domlouvají na večer, neboť

si pak mohou zajít na pivo. Naproti tomu já si to zařídím tak, abychom se setkávali v poledne, abych pak mohla vyzvednout svou dceru ze školky.“³⁷

Samozřejmě, že pracovní svět funguje i podle těchto pozměněných pravidel. Zřejmě funguje, a dokonce možná někdy lépe, tak, že klade více důrazu na efektivitu. Především by ale mohl jedno: využít vědomostí, životních zkušeností, řídicích a jiných schopností všech lidí, kterým jsou nyní odepřeny významné funkce, protože sice pracují, ale nechtějí jen pracovat.

V Nizozemsku to již pochopili. Právo na částečný úvazek zde samozřejmě platí i pro manažery. A co se otázky přítomnosti na pracovišti týče, jdou velmi pragmatickou cestou. Vedoucí funkce, jak upozorňují pracovní soudy, vyžaduje nejspíš skutečně více angažovanosti nežli „brigádičky“. Ale stanovili jednu směrnicí: 24 až 28 hodin týdenní pracovní doby je časovým rámcem, ve kterém lze zcela řádně naplnit vedoucí post.³⁸

Potvrdit to může ten, kdo to stále zkouší. Například podnikový ekonom Benedikt Schmaus si vybral zaměstnavatele cíleně tak, aby bylo možné sjednotit rodinu a kariérní postup. Od narození svého syna pracuje na částečný úvazek, přesto byl povýšen na vedoucího projektu. To bylo možné jen proto, že v poradenské firmě Booz Allen Hamilton je to samozřejmé. Každý čtvrtý poradce zde využije v průběhu své kariéry nabídky tvůrčího volna či částečného úvazku. Dokonce i deset procent zaměstnanců z vedení podniku to tak činí.³⁹

Dodnes jsou takoví muži a takové podniky výjimkou. Ursula von der Leyen si myslí, že to tak nesmí zůstat: „Rodiče se učí nést odpovědnost,“ píše při svém nástupu do funkce v jedné programové eseji.⁴⁰ „Začnou lépe zvládat zátěž, plní různé úkoly. Dospívají. Jsou více trpěliví, protože si začínají držet přirozený odstup od práce a soustředí se na podstatné. Jedná se o sociální a emoční dovednosti, které vedou společnost

k úspěchu...Přála bych si, aby nejen Volvo ve Švédsku, ale jednoho dne i naše podniky vypsalý konkurzy na vedoucí pozice, v nichž by stál dovětek: „vlastní děti vítány.“

5. Společně namísto sám

Výchova dětí je organizační činností. Stále více a ve stále větší míře, než tomu bývalo. To má co do činění se světem práce, který vyžaduje stále více flexibility. Má to co do činění s tím, jak se v závislosti na mobilitě a dopravě mění místa, ve kterých žijeme. V závislosti na moderně nepřehledné rodinné struktuře. V závislosti na škole, která stále ještě přebírá zodpovědnost za děti jen na půl dne, zatímco rodiče musí fungovat celý den. Má to co do činění s našimi vlastními požadavky na volný čas, spotřebu a vzdělání, které jsou stále vyšší. A také s naší potřebou odlišit se od ostatních a být originální.

„Jdi si hrát ven!“ To, co ještě před pár desetiletími bylo úplně nejobyčejnější větou rodičů, lze dnes jen stěží vyslovit. Neboť tam „venku“ často vůbec nic není. Nikdo známý, nic, čím bychom se mohli zabavit, žádné prostranství, nýbrž jen rušná ulice. To neovlivňuje jen čas dětí. Ovlivňuje to také pracovní a volný čas jejich rodičů.

Sport, který rodiče (obzvláště matky) dnes provozují nejintenzivněji, se nazývá: hra na šoféra. Každou chvíli je nutné převážet děti z jednoho místa na druhé. Ubývá počet dětí v sousedství a počet příbuzných. Častými přesuny se vytrácejí sociální kontakty. K tomu přispívá rozrůstání měst. Zpráva o rodině hovoří o „zúžení schůdného socializačního prostoru.“⁴¹ To znamená, že v bezprostřední blízkosti bydliště je pro děti stále méně možností kontaktu, proto „vzrostl počet míst, kam je nutné dojíždět.“ Výsledkem je dětství strávené v dopravních prostředcích, z kroužku pro nejmenší na doučování, ke kamarádce, na logopedii či na výuku hry na housle.

Tento zapeklitý problém nelze jednou provždy vyřešit. Avšak okolnosti, za kterých se každý den stává tímto problémem, jsou ovlivnitelné. Nejen výstavbou škol a školek, aby zde děti nacházely dostatek podnětů, místa a volného prostoru pro prožití celého dne. Ale i územním plánováním, které umožňuje vzájemně prokládat práci, volný čas a bydlení bez příliš vysokých nákladů na dopravu.

Existují pro to nápady a vzory. Jako v Nordmanngasse 23-25 ve Vídni-Floridsdorfu. Zde město náhle končí. Dvorky jsou zelené jako národní park a panuje zde atmosféra jako na návsi. Tady „Servas“ a tam tlachání. Ten, kdo přijede na sídliště, kde se nepoužívají auta, do dotovaného bytového komplexu s 250 nájemními byty, si není napoprvé úplně jistý, zda se ocitl v minulosti či budoucnosti. Na střechách biotop, vedle toho společná sauna. Díky tomu, že se lidé vzdali aut a garáží, bylo možné vybudovat zařízení pro volný čas. To vytváří prostor. A to nalákalo specifickou skupinu lidí, která ocení výhody života v městské vesnici. „Jednou jsem sháněla lyžařské kalhoty pro svoji dceru. Další den visely na mých dveřích troje,“ vypráví jedna z obyvatelk.

Sídliště bez aut lze chápat jako jistý experiment moderní doby. Nebydlí zde elita, ale střední vrstva zaměřující se na budoucnost. Byty zde jsou relativně malé, ale zato je celková užitná plocha velmi velkoryse rozvržená. Průměrný věk obyvatel je nižší než jinde. Oproti průměru ve městech zde žije mnohem více dětí. A drtivá většina žen pracuje.

Žije zde mnoho učitelk a učitelů a mnoho „nově samostatně vydělávajících“ lidí, kteří nepracují jen v kanceláři, ale také občas po večerech a o víkendu. Separace a izolace nepřichází v úvahu – právě naopak. „Někdy si dobře rozmyslím, zda půjdu vyhodit odpadky. To se pak vrátím až za hodnu, protože potkám tolik lidí,“ pobaveně vypráví Cony Zipper, učitelka a matka dvou dětí.

Zároveň se zdá, že se ze sídliště vytrácí klasická nukleární rodina – alespoň ta v podobě matky a otce a dítěte, kteří si vystačí sami mezi

čtyřmi stěnami svého bytu. Na dvorcích se stále něco děje a někdo má vždy čas. Je jedno, zda vedle vlastního dítěte doprovází člověk na beachvolejbalové hřiště či do jeslí ještě čtyři další. Někdy s sebou bere rodina sousedovy děti dokonce i na dovolenou. Rodiče nemusí mít obavy z dopravy kvůli nedostatku aut, nechávají dokonce chodit děti ven samotné. „Někdo dospělý, koho člověk zná, je vždy po ruce,“ vypráví Zipper.

Kvůli nedostatku aut odpadá také možnost pohybu po celém městě. Přesto se nikdo nemusí vzdát svého programu. Neboť díky tomu, že počet dětí je dostatečně velký, se vyplatí, aby sem přijel fotbalový trenér či učitelka hudby.

Zdá se, že se na sídlišti bez aut zachovaly dva význačné rysy z tradiční vesnice: na jedné straně částečně veřejný, bezpečný prostor, kde se mohou děti volně pohybovat a kde probíhá nepřetržitá komunikace. Na druhé straně množství různých pečovatелů, na které se lidé mohou spolehnout a v případě nouze také využít jejich pomoci. Obojí usnadňuje organizování všedního dne, krátí denní cestování a šetří nervy. Zdá se, že výrazně roste chuť zakládat větší rodinu. V sídlišti bez aut je pro děti tolik prostoru a tolik možností péče, že není problém pořídit si třetí či čtvrté dítě. A také se zdá, že se tu líbí i starším obyvatelům, kteří zde mají menší strach z osamělosti než kdekoli jinde.

„Společně namísto sám, to je to, co znamená obytný komplex pro život ve městě budoucnosti,“ myslí si futurolog Horst W. Opaschowski⁴² a rostoucí obliba budování komunit po celém Německu mu dává za pravdu. Hodí se takové projekty jako modelový příklad? Pravděpodobně ne pro všechny. Ne každý má rád takřka rodinnou blízkost, ve které se tu žije, a mnoho lidí právě z toho důvodu prchá z vesnice, protože chtějí být ve městě sami, nezávislí a nepozorovaní. Přesto se lze určitě učit ze sídlišť jako z toho ve Florisdorfu.

Například modernost a individualismus se nepojí s egoismem a osamělostí. Spojit rodinu a profesní ambice lze nejen s hodně penězi a soukromou chůvou. Okolí bydliště přizpůsobené dětem a starším občanům, krátké vzdálenosti, dobře fungující infrastruktura a hustá sociální síť velmi usnadňují život.

„It takes a village to raise a child,“ tak kdysi nazvala Hillary Clinton svoji knihu o budoucnosti rodiny.⁴³ Citovala tím údajné africké přísloví a měla pravdu. „Jdi si přeci hrát ven!“ V zásadě proti takové odpolednímu programu nelze ani ve 21. století nic namítnout. Pokud tam venku není člověk sám.

6. Nedostatek služeb

Vzrůstá nátlak na pracující. V průzkumu mezi odborovými radami jich 91 procent prohlásilo, že za posledních pět let přibylo stresu.⁴⁴ Ekonomika se stále horlivěji pokouší plnit přání zákazníků i mimo hlavní pracovní dobu; polovina zaměstnaných žen mezitím pracuje příležitostně v sobotu, třetina pak v neděli.⁴⁵ „Posvátné,“ chráněné oblasti – konec pracovní doby, noc, víkend – se zmenšují. Množství práce, časová flexibilita a geografická mobilita se zvyšují. Tím se stupňují problémy s domluvou.⁴⁶

A to otevírá stále větší nedostatky ve službách, poněvadž neexistují přece jen rutinní dny, ale i výjimečné situace. Je třeba počítat s nemocnými dětmi, krátkodobými změnami vyučování i pracovní doby, služebními cestami, směnou navíc, zlomeninami nohy, naléhavými rodinnými případy. Výsledkem je komplikovaná, ale velice křehká síť kontaktů, které rodiny získaly namáhavou piplavou prací po celé zemi. Sestává z prarodičů, sourozenců, příbuzných, přátel, sousedů, penzistek a studentek, ti všichni příležitostně či pravidelně vypomáhají.

Dvě třetiny lidí poskytujících neformální výpomoc jsou ženy, až 80 procent jich to dělá zadarmo. Téměř každá třetí rodina s malým dítětem je čas od času odkázaná na takovou pomoc – většinou mezi pěti a deseti hodinami týdně; zpravidla k překlenutí doby mezi vlastní a institucionální péčí.⁴⁷

Pokud by veřejné instituce byly správně vybudovány, mohly by pomoci. Přesto přetrvává stále zbytek nejistot. Stát nemůže řešit každý problém týkající se péče a téměř nikdo nežije v komunitě či kibucu. Zpráva o rodině nazývá tento problém pravým jménem a představuje drastický scénář: Kdyby se nepodařilo částečně vyřešit nedostatek služeb, hrozilo by buď „nebezpečí chronické nadměrné zátěže“ žen, či chronické nebezpečí nedostatečné péče o děti a lidi potřebující pomoc.⁴⁸ Doporučuje „vybudování služeb zaměřených na domácnost a osobních služeb“ – a to „neodkladně.“⁴⁹

To vede k otázce: Jak je možné, že tak naléhavý, všudypřítomný problém, který se týká téměř každého, je zřídkakdy na politickém pořadu dne? Považujeme za přirozené, že neexistují zcela jasná řešení pro organizaci našeho neustále komplikovaného všedního dne. Zvykli jsme si porušovat zákon ve chvíli, kdy využíváme soukromou, placenou výpomoc. Jedinou alternativou, kterou nabízí společnost ženám tiše trpícím v domácnosti, je najít si nelegální služku. Asi by tomu tak nemělo být. Ale doposud tomu tak je.

Dodnes většina pokusů zlegalizovat pomocné práce v domácnostech ztroskotala. V Rakousku byl kolem ledna 2006 zaveden kupón na služby k nebyrokratickému odměnění „jednoduchých, pro domácnost typických služeb,“ jako je například uklízení, hlídání dětí či zahradničení. Nápad to není špatný: V trafice nebo na poště si koupí zaměstnavatel (s přírážkou dvou procent) šek libovolné hodnoty, po odvedené práci ho předá uklízečce; ta je, pokud si ho nechá proplatit, automaticky pojištěná proti úrazu, a pokud chce, může si k tomu zajistit i

zdravotní a důchodové pojištění. Hlavním důvodem, na kterém model troskotá, je, že pro ty, kterých se to nejčastěji týká, tedy cizinky bez pracovního povolení, to neplatí.

Již mnoho let jsou komplexní služby váhavě testovány. Záměrem je spojit drobné práce v několika domácnostech s prací na částečný či plný úvazek – včetně místa a sociálního pojištění u zprostředkovatelské agentury. V počátcích to funguje v Dánsku: V posledních letech tam vzniklo čtyři tisíce podniků takového druhu. Rozhodující ovšem je, že jsou finančně podporovány – až padesát procent hrubých nákladů na hodinu úklidu přispívá stát.

Ve Francii se touto otázkou zabývají podrobněji. Kupóny na služby jsou zde mnohem oblíbenější než v Německu – protože mohou být nejméně z poloviny odečteny z daní.⁵⁰ V péči o děti jsou „nounous“ (chůvičky) nejoficiálnější alternativou k ilegální chůvě. Ty docházejí do domu, aby pečovaly o nejmenší děti, a jsou atraktivní volbou pro vytížené ženy či pro samostatně výdělečně činné osoby s nepravidelnou pracovní dobou. Stát hradí v rámci tzv. „assistance maternelle“ náklady na sociální pojištění a až 85 procent platu.⁵¹ Od roku 1991 tak bylo vytvořeno 250 000 pracovních míst v soukromých domácnostech.⁵² Levnější, ale trochu méně flexibilní jsou paní na hlídání, které se starají o děti mimo domov. I na ty existuje příspěvek. Ve Francii lze ročně odečíst z daní až 15 000 Eur z nákladů na poskytnutí péče. V Německu jsou to jen čtyři tisíce, v Rakousku vůbec nic.⁵³

Tato možnost odepsat si soukromé služby z daní je v této zemi pohrdavě nazývána „výsada služky.“ Zaznívá zde již zmíněný strach přiznat se ke své lenosti nebo dekadentnosti, pokud si viditelně necháme vypomáhat. Přesto si samozřejmě necháváme vypomáhat, jen daňové právo zvýhodňuje práci načerno. Pro uklízečku, která je zdarma kryta pojištěním svého manžela a může, pokud to jde, využívat společné

zdanění manželů, je atraktivnější zůstat oficiálně nezaměstnanou ženou v domácnosti, namísto toho, aby svou práci nahlásila.

Touto dvojí morálkou lze vysvětlit to, proč subvencování soukromých služeb již vůbec není otevřeno debatě, třebaže by toto vyúčtování z pohledu státu mohlo skutečně vyjít. Přece jen by tím byly desetitisíce ilegálních pracovních míst zlegalizovány – což přináší střednědobé (alespoň nepatrné) příjmy z daní a sociální odvody. Především by však bylo možné pracovní sílu lépe kvalifikovaných žen podstatně intenzivněji a efektivněji využít – ženy by mohly odvádět mnohem více do daňových pokladen, fondů sociálního zabezpečení a penzijních fondů než doposud. A to po celá desetiletí.

Hlavní tabu nakonec zůstane jak v Německu, tak v Rakousku nedotčené. I v blízké budoucnosti budou pravděpodobně převážně cizinky těmi, kdo bude k dispozici pro výkon soukromých služeb. Ten, kdo nechce, aby pracovaly načerno, musí dbát na to, aby mohly pracovat legálně – a přemýšlet o realizovatelných a nebyrokratických řešeních, jak jim to umožnit. Avšak o jiné imigrační politice, o novém dočasném či trvalém povolení k pobytu, o nových druzích víz, o novém vymezení pojmu sezonní pracovník, či dokonce i o cíleném najímání přistěhovalkyň pro vykonávání soukromých služeb, se doposud ani nemluvilo.

Neexistuje žádné univerzální řešení. Jisté je jen toto: Budeme-li se od těchto problémů odvracet a zavírat před nimi oči, nic se nezmění. Zvětšující se mezery v péči nezmizí, když je budeme ignorovat. Budeme-li brát reprodukční úlohu ve společnosti vážněji a budeme-li ji chtít lépe rozvrhnout, budeme potřebovat více poctivost, fantazie a zároveň pragmatismu než doposud.

¹ Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18. April 2006

² Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 23. April 2006

³ Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18. April 2006

⁴ Süddeutsche Zeitung, 27. April 2006

⁵ Männer an den Herd. Die Zeit, 27. April 2006

-
- ⁶ www.statistikaustria.at
- ⁷ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Wirkungsstudie Elterngeld. Berlin 2006, S. 62
- ⁸ Sonja Dörfler, Benedikt Krenn: Kinderbeihilfenpakete im internationalen Vergleich. Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien 2005, S. 13
- ⁹ Väter-Dienst am Wickeltisch. Sehnsucht nach Familie. Spiegel Spezial, S. 94
- ¹⁰ Süddeutsche Zeitung, 18. Mai 2007
- ¹¹ Der Standard, 22. April 2007
- ¹² Familienbericht, S. 87
- ¹³ Ebda., S. 102
- ¹⁴ Ebda., S. 243
- ¹⁵ Tak to formuluje v roce 2005 u příležitosti průběžné zprávy o tzv. o tzv lisabonských cílech, se kterými chce EU do roku 2010 dosáhnout většího růstu a více pracovních míst
- ¹⁶ The future of retirement: The new old age. Internationale Studie des Oxford Institute of Ageing (OIA) und des HSBC Global Forum on Ageing and Retirement. Mai 2007, www.ageingforum.org
- ¹⁷ Ulrich Beck: Schöne neue Arbeitswelt. Suhrkamp 2007
- ¹⁸ Joop Schippers u.a.: Contribution to the EEO Autumn Review 2006 "Flexicurity". The Netherlands. European Employment Observatory. European Foundation for the Improvement of living and working conditions, January 2007
- ¹⁹ Bergman/Mairhuber u.a.: Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich, S. 114
- ²⁰ Die Welt, 4. Februar 2006
- ²¹ Schippers: Contribution to the EEO Autumn Review 2006 "Flexicurity", S. 2
- ²² Karl Brenke: Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland DIW Berlin, Wochenbericht, Nr. 47/2004.
- ²³ www.eurostat.com
- ²⁴ Brigitte Liebig: Vom Ernährer zum Entrepreneur. Wandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse. Humboldt-Universität Berlin 2004
- ²⁵ Familienbericht. S. 223
- ²⁶ www.apotheker.or.at
- ²⁷ Die Presse, 21. Juli 2007
- ²⁸ Harald Rost, Laszlo A. Vaskovics: Work-Life-Balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Weiterbildungsmodul für Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“. Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg
- ²⁹ Familienbericht, S. 238
- ³⁰ Frigga Haug und Ulrike Gschwandtner: Sternschnuppen. Zukunftserwartungen von Schuljugend. Argument Verlag 2006, S. 92
- ³¹ Bergmann/Mairhuber u.a.: Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich
- ³² Ursula Holtgrewe: Geschlechtergrenzen in der Dienstleistungsarbeit. In: Wandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse
- ³³ Brenke: Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland
- ³⁴ Rost/Vaskovics: Work-Life-Balance, S. 44
- ³⁵ Unternehmensberater Philippe Rothlin und Peter Werder, <http://derstandard.at>
- ³⁶ AK-Studie, S. 67
- ³⁷ Silvana Koch-Mehrin: Gemeinsam an die Macht. In: Maybrit Illner (Hg.): Frauen an der Macht, S. 67
- ³⁸ Rozhovor s Keou Tijdens, im Juli 2007
- ³⁹ Frankfurter Allgemeine Zeitung, 25. Januar 2007
- ⁴⁰ Ursula von der Leyen: Heimchen oder Rabenmutter? Cicero, 6/2006
- ⁴¹ Familienbericht, S. 94
- ⁴² Cit. Dle: Sehnsucht nach Familie. Spiegel Spezial, S. 33
- ⁴³ Hillary Rodham Clinton: It takes a Village. Simon&Schuster 1996
- ⁴⁴ Familienbericht, S. 231
- ⁴⁵ Ebda., S. 236
- ⁴⁶ Genderdatenreport, S. 330
- ⁴⁷ Ebda., S. 327-329
- ⁴⁸ Familienbericht, S. 93
- ⁴⁹ Ebda., S. 221

⁵⁰ Auf der Suche nach zusätzlicher Beschäftigung – Dienstleistungspools. Aussendung des Instituts für Arbeit und Technik, 4. Februar 2002

⁵¹ Mechthild Veil: Kinderbetreuungskulturen in Europa: Schweden, Frankreich, Deutschland. Politik und Zeitgeschichte, B 44/2003

⁵² Susanne Gaschke: Die neue Kindheit

⁵³ Avantgarde der Fruchtbarkeit. Der Spiegel, 9/2007, S. 60

4 KOMENTÁŘ K PŘEKLADU

4.1 Rakouské výrazy

Jelikož tento text pochází z rakouské publikace, najde se v něm několik výrazů rakouské němčiny. Tyto výrazy není lehké přeložit, protože nejsou téměř nikdy k nalezení v žádném dvojjazyčném slovníku. Často byla však při překladu nápomocná on-line verze *duden*, kde byl termín vysvětlen a byl k němu přiřazen i německý ekvivalent. Jedním z těchto slov je například slovo *der Mistplatz*. Zde nepomohl *duden*, ale stránka *enzyklo.de*. Pro tento výraz bychom v Německu použili slovo *der Müllplatz* a přeložili ho jako místo, kam chodíme vyhazovat odpadky. *Duden* nám pomůže s překladem dalšího rakouského výrazu, kterým je *der Papamonat*. Definuje ho jako „einmonatige berufliche Freistellung der Väter nach der Geburt eines Kindes“(duden) a v této práci byl přeložen jako otcovská dovolená. Slovo *das Jausenbrot* zase definuje jako „für eine Zwischenmahlzeit in die Schule, zur Arbeit mitgebrachtes [belegtes] Brot,“ jeho německým ekvivalentem je *das Pausenbrot*. Jedná se tedy o svačinu, jejímž základem je obložený chléb.

4.2 Lexikální rovina

4.2.1 Kompozita

Překladatelským problémem při překladu německého textu jsou složeniny. V češtině se tento slovotvorný jev příliš nepoužívá, mnohem hojnější je například odvozování. V němčině jich naopak nalezneme mnoho, neboť je tento jazyk polysyntetický. Tyto složeniny je nutné překládat víceslovně, málokdy pro ně nalezneme jednoslovný ekvivalent. Při překladu kompozit v tomto textu byla využita metoda vyhledávání celé složeniny ve slovnících a v případě, že se tam nevyskytovala, byla pak

přeložena její jednotlivá slova a vytvořen vhodný český ekvivalent. Uvedme si příklady těch, které mají společnou jednu část, společně s navrženým překladem.

Familien-

die Familienbiografie	rodinná biografie
die Familienförderung	podpora rodin
die Familiengründung	založení rodiny
die Familienpflichten	rodinné povinnosti

V těchto složeninách má část kompozita Familien- v českém překladu postavení jako přívlastek neshodný či jako přídavné jméno.

Grund-

das Grundeinkommen	základní příjem
der Grundpfeiler	základní pilíř
die Grundversorgung	základní služby

Zde byla část složeniny Grund- přeložena vždy jako základní.

-geld

das Bürgergeld	občanský příjem
das Elterngeld	rodičovský příspěvek
das Erziehungsgeld	přídavek na výchovu
das Taschengeld	kapesné

Jak nám ukazuje tabulka, existuje spousta možností, jak část –geld přeložit.

-zeit

die Auszeit	přerušení profesní dráhy
die Elternzeit	rodičovská dovolená
die Kinderzeit	doba strávená s dítětem
die Teilzeit	částečný úvazek
die Vollzeit	plný úvazek

Překlad části –zeit je závislý na druhé části kompozita, takové složeniny je nutné vždy překládat jako celek.

4.2.2 Termíny**4.2.2.1 Politické termíny**

Protože text pojednává také o návrzích politiků v různých zemích, vyskytuje se zde několik politických termínů. Při překladu těchto termínů bylo nutné provést rešerši – nejvíce nápomocný byl internet, kde byly tyto termíny buď vysvětleny, či rovnou přeloženy. Zde jsou příklady několika z nich:

die Familienministerin	ministryně pro rodinu
der Familienbericht	zpráva o rodině
der Generalsekretär	generální tajemník
der Ministerpräsident	premiér

Většina takových termínů existuje i v českém politickém prostředí, výjimkou je ale například ministryně pro rodinu, protože tato funkce v České republice neexistuje, proto bylo nutné si správnost překladu důkladně ověřit.

4.2.2.2 Termíny z pracovního prostředí

Jelikož se text zabývá péčí o dítě v prvních letech jeho života, vyskytují se zde termíny spojené s tímto tématem. Zde byla opět provedena napřed rešerše na internetu pro zjištění významu a poté byl vyhledán vhodný ekvivalent ve slovníku. Pokud se tam nevyskytoval, pak pomohl znovu internet, kde bylo možné nalézt ekvivalent s podobným významem v českém jazyce. Zde je navrhovaný překlad několika z nich:

die Berufsbiografie	profesní životopis
die Erwerbsarbeit	výdělečná činnost
die Gehaltsvorrückung	zvýšení platu
die Lohnersatzleistung	náhrada ušlého zisku
das Sabbatical	dlouhodobé volno (sabatikl)
der Vorgesetzte	nadřízený

Většina těchto termínů se běžně používá i v češtině, výjimkou je však dlouhodobé volno neboli sabatikl, u kterého byl zvolen překlad spolu s vysvětlivkou v závorce, aby bylo opravdu jasné, o co se jedná.

4.2.3 Zkratky

V textu se vyskytují pouze tři zkratky, které souvisí s tématem textu. Jsou to názvy politických stran CSU – Christlich-Soziale Union (Křesťansko-sociální unie Bavorska) a CDU – Christlich Demokratische Union Deutschlands (Křesťanskodemokratická unie Německa) a poté EU - Europäische Union (Evropská unie). Tyto zkratky nebyly nijak složité, proto nebylo nutné provádět důkladnou rešerši.

4.3 Syntaktická rovina

4.3.1 Funktionsverbgefüge - vazby podstatných jmen se slovesy

Tyto vazby nelze doslovně přeložit, proto je jejich překlad složitý. V textu se jich příliš nevyskytuje, ale přesto jich v něm několik nalezneme. Existuje seznam těchto vazeb s jejich synonymními výrazy a právě tato metoda překladu zde byla využita. Uvedme si příklady:

auf Idee kommen	napadnout (dostat nápad)
in Anspruch nehmen	využít něčeho
in Frage stellen	pochybovat
zur Debatte stehen	být otevřeno debatě
zur Verfügung stehen	být k dispozici

4.3.2 Věty vložené

Tento text obsahuje velké množství vložených vět, které rozdělují jiné věty. Ty mohou při překladu také způsobovat potíže. Proto bylo nutné si uvědomit, že ne vždy jde ponechat věty v cílovém jazyce takto rozložené a je lepší je sloučit. Byla zde využita metoda výběru z více možností a zvolena byla ta, které zněla v češtině nejlépe.

Sloučit je bylo nutné například v těchto případech:

Vielleicht lässt sich damit der heftige Gegenwind, der von der Leyen vor allem aus der eigenen Partei entgegenschlug, erklären. / Možná tak

Ize vysvětlit prudké záporné reakce, kterým politička Leyen čelí především ve své vlastní straně.

Für eine endgültige Bilanz, ob der Mentalitätswandel auch in Deutschland gelingt, ist es noch zu früh. / Je ještě příliš brzy na definitivní úsudek, zda dojde i v Německu ke změně smýšlení.

Někdy však bylo možné dodržet strukturu vět výchozího jazyka i v překladu:

Ob es dann, wie versprochen, wirklich genügend Kidergartenplätze gibt. / Jestli pak, jak bylo slíbeno, opravdu bude dostatek míst v mateřské škole.

Eine Arbeitswelt, die den Ausstieg nur als One – Way – Ticket gewährt, verschwendet ohne Not gewaltige Ressourcen. / Ve světě práce, ze kterého lze vystoupit tak, jako byste si koupili jen jednosměrnou jízdenku, se zbytečně utrácí obrovské množství peněz.

4.4 Morfologická rovina

4.4.1 Neurčitý podmět „man“

Existují různé možnosti překladu neurčitého podmětu „man“ do češtiny. Doslovný překlad pro něj však neexistuje. Vždy záleží na kontextu a během překladu bylo vyzkoušeno vždy více možností a zvolena ta, které zněla v češtině nejlépe.

Jednou z možností je využití tvarů se zvrtnými zájmeny se, si:

Wie kann man vermeiden, dass es die traditionelle Arbeitsteilung auf Dauer zementiert und Frauen, mit ein bisschen staatlichen Taschengeld getröstet, aus dem Arbeitsmarkt drängt? / Jak se vyvarovat toho, aby se tradiční dělba práce navždy neprohloubila a aby byly ženy, utěšené trochou státního kapesného, vytlačovány z trhu práce?

„Wir können uns inzwischen gar nicht mehr vorstellen, wie man anderswo ohne ein Recht auf Teilzeit leben kann“, sagt Tijdens. / „Nedokážeme si zatím vůbec představit, jak se někde jinde může žít bez práva na částečný úvazek,“ říká Tijdens.

Další možností je použít všeobecný podmět člověk či lidé:

In Schweden erhält man in der Babypause achtzig Prozent, in Norwegen bis zu hundert Prozent des Gehalts, und die volle Länge können nur Paare ausschöpfen, die sich die Auszeit teilen. / Ve Švédsku obdrží lidé na mateřské dovolené osmdesát procent svého platu, v Norsku je to až sto procent a celkovou délku mohou využít jen ty páry, které se o ni podělí.

Dass man sich eine Berufspause nicht leisten kann, stellen Männer – Chefs und Angestellte gleichermaßen – so selten in Frage wie die Schwerkraft. / To, že si člověk toto přerušení pracovní dráhy nemůže dovolit, zpochybňují muži – jak šéfové, tak zaměstnanci – tak málo, jako že je Země kulatá.

Také lze převést větu do trpného rodu:

Genau das erfuhr man auch in den Niederlanden. / Přesně to samé bylo zjištěno také v Nizozemsku.

Frauen die Zeit zu verknappen, indem man ihnen allein alle familiäre Verantwortung aufhalst, hat sich tatsächlich als wirksame Methode erwiesen, um sie in der Arbeitswelt zu schwächen und an den Rand zu drängen. / Zredukovat ženám čas tak, že budou zbaveny veškeré rodinné odpovědnosti, se ve skutečnosti ukázalo jako účinná metoda, jak je v pracovním životě oslabit a jak je marginalizovat.

Dále můžeme využít převedení věty do první či třetí osoby množného čísla:

Niemand, den man kennt, nichts, womit man sich beschäftigen könnte, kein Platz – sondern bloß eine befahrene Straße. / Nikdo známý, nic, čím bychom se mohli zabavit, žádné prostranství – nýbrž jen rušná ulice.

In Frankreich geht man die Frage individueller an. / Ve Francii se touto otázkou zabývají podrobněji.

4.4.2 Pasivum

Pasiv neboli trpný rod není v češtině tak hojně používaný jako v němčině, proto ne vždy může být při překladu zachován. V textu se objevil jak stavový, tak průběhový pasiv. Bylo tedy nutné zvážit, zda zní věta v cílovém jazyce v trpném rodě přirozeně či ne a případně ji pozměnit.

Zde byl změněn na činný rod:

Das reformierte Elterngeld, wie es heute heißt, wird nicht mehr drei Jahre, sondern nur noch zwölf Monate lang an einem Elternteil ausbezahlt. / Rodičovský příspěvek, jak se nyní tento příspěvek nazývá, nebude již po reformní úpravě vyplácen tři roky, ale už jen po dobu dvanácti měsíců jednomu z rodičů.

Künftig wird das Elterngeld von 426 auf achthundert Euro erhöht, wenn es kürzer bezogen wird. / V budoucnu se rodičovský příspěvek zvýší z 426 Eur na 800 Eur, jestliže bude poskytován po kratší dobu.

Dass die Angst vor Sanktionen berechtigt ist, wird Männern, anhand weiblicher Kolleginnen, die Babyurlaub nehmen, Monat für Monat vorgeführt. / To, že tento strach z postihů je oprávněný, potvrzují mužům i jejich kolegyně, které odcházejí na mateřskou.

Zde byl ponechán:

Die theoretische Möglichkeit, ein sogenanntes „Sabbatical“ zu nehmen, wird kaum genutzt. / Teoretická možnost zažádat o tvůrčí volno (tzv. sabatiki) je využívána zřídka.

Die Logik hinter diesen Papamonaten hat zwei Ebenen die miteinander verbunden sind. / Logika této otcovské dovolená má dvě úrovně, které jsou vzájemně propojeny.

5 ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo navrhnout překlad vybraných kapitol knihy od Sibylle Hamann a Evy Linsinger s názvem „Weißbuch Frauen Schwarzbuch Männer. Warum wir einen neuen Geschlechtsvertrag brauchen“ a poté k němu vytvořit komentář k procesu překladu a případným problematickým jevům. Důvodem pro volbu tohoto výchozího textu bylo, že se věnuje problémům současnosti a zároveň nám nastiňuje řešení těchto problémů v řadě evropských států. Jedná se o práci na částečný úvazek, otcovskou a mateřskou dovolenou, pomocné práce v domácnostech a alternativu k bydlení ve městě, tedy o otázky, které se v České republice příliš neřeší, což s sebou přineslo problém ve formě nedostačující ekvivalence v české terminologii pro tato témata, a proto byl tento text opravdovou překladatelskou výzvou.

Při tvorbě práce, zejména překladu, byly využity dvojjazyčné i výkladové slovníky, odborné publikace a vhodné ekvivalenty byly vyhledávány na internetu. Získané informace pak byly dále zpracovány a konzultovány.

V teoretické části je představen překlad společně s druhy překladu, zde je vysvětleno Jakobsonovo dělení, dále překladatelské postupy, kde jsou popsány metody, jak lze překládat a postupovat při této činnosti. Poslední část se věnuje osobě překladatele. Zde bylo možné si vytvořit představu o ideálním překladateli spolu s jeho kompetencemi.

Poté následoval samotný překlad zvoleného textu. Před překladem bylo nutné seznámit se detailně s problematikou textu a zorientovat se v oblasti, kterou se zabývá. Překlad byl velmi náročný, neboť obsahuje řadu odborných termínů, a proto bylo potřeba pracovat se slovníky, neustále si ověřovat správnost zvoleného ekvivalentu a provádět rešerše neznámých jmen či názvů. Byl při něm využit překladatelský postup zveřejněný v díle Tomáše Svobody (viz str. 5), vhodné ekvivalenty tedy byly vyhledávány

ve slovnících, byl využit Google Translate a byla provedena rešerše na internetu.

Potížemi, které nastaly při překladu, se zabývá poslední část – komentář k překladu. Ten rozebírá výrazy rakouské němčiny a uvádí jejich ekvivalenty. Dále je rozdělen do lexikální, syntaktické a morfologické roviny. Rovina lexikální navrhuje řešení překladu kompozit, termínů a zkratk v textu. V syntaktické rovině jsou rozebrány problémy při překládání vazeb podstatných jmen se slovesy a vět vložených spolu s jejich příklady. Poslední morfologická rovina ukazuje na příkladech řešení překladu neurčitého podmětu „man“ a pasivu.

Vytvoření této práce pro mě bylo velkým obohacením jak v oblasti překladu, tak v práci s tištěnými a elektronickými zdroji. Měla jsem možnost vyzkoušet si tvůrčí činnost při stylizaci vět a při konečné úpravě textu. Dále bylo možné se díky výchozímu textu seznámit s názory odborníků na dělení rodičovské dovolené či na práci na částečný úvazek v německy mluvících a dalších evropských státech.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

6.1 Literatura tištěná

BEČKA, Josef Václav. *Konfrontační stylistika odborných textů*. GROMOVÁ, Edita, Milan HRDLIČKA a Vítězslav VILÍMEK. *Antologie teorie odborného překladu: výběr z prací českých a slovenských autorů*. 3., aktualiz. a dopl. vyd., Na OU 2. Ostrava: Universitas Ostraviensis, 2010, 316 s. ISBN 9788073688011.

Duden Deutsches Universalwörterbuch. 7., überarbeitete und erw. Aufl. Mannheim: Dudenverlag, c2011, 2112 s. ISBN 978-3-411-05507-4.

FIŠER, Zbyněk. *Překlad jako kreativní proces: teorie a praxe funkcionalistického překládání*. Vyd. 1. Brno: Host, 2009, 320 s. Studium (Host). ISBN 978-80-7294-343-2.

GROMOVÁ, Edita, Milan HRDLIČKA a Vítězslav VILÍMEK. *Antologie teorie odborného překladu: výběr z prací českých a slovenských autorů*. 3., aktualiz. a dopl. vyd., Na OU 2. Ostrava: Universitas Ostraviensis, 2010, 316 s. ISBN 9788073688011.

HAMANN, Sibylle a Eva LINSINGER. *Weißbuch Frauen, Schwarzbuch Männer: warum wir einen neuen Geschlechtervertrag brauchen*. 1. Aufl. Wien: Deuticke, 2008, 286 s. ISBN 978-3-552-06073-9.

HANÁKOVÁ, Milada. *Termín z hlediska překladu odborného textu*. GROMOVÁ, Edita, Milan HRDLIČKA a Vítězslav VILÍMEK. *Antologie teorie odborného překladu: výběr z prací českých a slovenských autorů*. 3., aktualiz. a dopl. vyd., Na OU 2. Ostrava: Universitas Ostraviensis, 2010, 316 s. ISBN 9788073688011.

HRDLIČKA, Milan. *Odborný text a jeho translace*. GROMOVÁ, Edita, Milan HRDLIČKA a Vítězslav VILÍMEK. *Antologie teorie odborného překladu: výběr z prací českých a slovenských autorů*. 3., aktualiz. a dopl. vyd., Na OU 2. Ostrava: Universitas Ostraviensis, 2010, 316 s. ISBN 9788073688011.

KEJVALOVÁ, Eva. *Fraus ilustrovaný studijní slovník: německo-český, česko-německý*. 2. vyd. Plzeň: Fraus, 2008, 1338 s. ISBN 978-80-7238-791-5.

KNITTLOVÁ, Dagmar. *K teorii i praxi překladu*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000, 215 s. ISBN 80-244-0143-6.

LEVÝ, Jiří. *Umění překladu*. 4. upravené vydání. Praha: Apostrof, 2012. ISBN 978-80-87561-15-7.

MOUNIN, Georges. *Teoretické problémy překladu*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1999, 263 s. ISBN 80-7184-733-x.

Německo-český, česko-německý velký slovník: [--nejen pro překladatele]. 3. vyd. V Brně: Lingea, 2014, 1599 s. ISBN 978-80-87819-52-4.

SVOBODA, Tomáš. *Kapitoly z překladatelské praxe: odborný překlad mezi němčinou a češtinou*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, 2012, 201 s. ISBN 978-80-7308-407-3.

6.2 Literatura dostupná online

Duden online [online]. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.duden.de/>

Google: Překladač [online]. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <https://translate.google.com/>

Linguee: Česko-německý slovník a vyhledávač překladů. [online]. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://www.linguee.cz/>

Seznam.cz: Slovník. [online]. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: <http://slovník.seznam.cz/>

7 RESUMÉ

Tato bakalářská práce se zabývá překladem německého textu z hlediska teoretického i praktického.

První část je teoretická a je konkrétně věnována teorii překladu, druhům překladu, překladatelským postupům a osobě překladatele.

Poté následuje část praktická, která zahrnuje samotný překlad vybraných kapitol z knihy „Weißbuch Frauen Schwarzbuch Männer. Warum wir einen neuen Geschlechtsvertrag brauchen.“ Ty se zabývají otázkami rodičovské dovolené, prací na částečný úvazek, moderního životního stylu a pomocných prací v domácnostech.

Poslední částí je komentář k překladu, který rozebírá potíže, které při překladatelském procesu nastaly v rovině lexikální, syntaktické a morfologické a navrhuje jejich řešení.

RESÜMEE

Diese Bachelorarbeit befasst sich mit der Übersetzung des deutschen Textes aus dem theoretischen und auch praktischen Gesichtspunkt.

Der erste Teil ist praktisch und ist konkret der Theorie der Übersetzung, den Arten von Übersetzungen, dem Übersetzungsprozess und der Person des Übersetzers gewidmet.

Dann folgt der praktische Teil, der die Übersetzung der ausgewählten Kapitel aus dem Buch „Weißbuch Frauen Schwarzbuch Männer. Warum wir einen neuen Geschlechtsvertrag brauchen“ selbst einschließt. Diese Kapitel beschäftigen sich mit den Fragen der Elternzeit, der Teilzeitarbeit, des modernen Lebensstiles und der Hilfsarbeiten in den Haushalten.

Der letzte Teil ist der Kommentar zur Übersetzung, der die Probleme, die während des Übersetzungsprozesses in der lexikalischen, syntaktischen und morphologischen Ebene aufgetreten sind, analysiert und schlägt seine Lösung vor.

8 PŘÍLOHY

22 Die Krise der kleinen Männer. Die Zeit, 7. Juni 2007

23 www.oecd.org

24 Etwa die ehemalige österreichische Bildungsministerin Elisabeth Gehrler. Die Presse, 28. Juni 2006. Oder Thomas Müller vom hessischen Landesverband für Bildung. Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 5. November 2006

25 Frankfurter Allgemeine Zeitung, 29. September 2003

XII

Der New Deal

1. Die Papamonte – ein unmoralisches Angebot

Es war ein gewagtes Unterfangen, über das die deutsche Familienministerin Ursula von der Leyen nachzudenken begann. Sie wollte einen der teuren Grundpfeiler der deutschen Familienförderung verändern: das Erziehungsgeld, das in der Praxis ein Müttergeld war. Die Zahl der männlichen Beziehler stagnierte über die Jahre beharrlich bei knapp drei Prozent. Diesen Anteil wollte die Ministerin erhöhen.

Das reformierte »Elterngeld«, wie es heute heißt, wird nicht mehr drei Jahre, sondern nur noch zwölf Monate lang an einen Elternteil ausbezahlt. Wenn sich auch der zweite Elternteil beteiligt, gibt es noch zwei Monate dazu. Und das alles nicht mehr zum einheitlichen Mini-Gehalt von dreihundert (Deutschland) oder 436 Euro (Österreich), sondern abhängig von der Einkommenshöhe. Wer vorübergehend eine Berufspause macht, um Windeln zu wechseln und den Kinderwagen durch den Park zu schieben, bekommt 67 Prozent seines Nettolohns ersetzt, maximal 1800 Euro.

Die Logik hinter diesen »Papamonten« hat zwei Ebenen, die miteinander verbunden sind. Die eine betrifft die Zuständigkeiten innerhalb der Familie. Selbstverständlich kann der Staat niemandem vorschreiben, wer den Geschirrspüler austräumt. Doch er kann dazu ermuntern, den Rollentausch doch einmal zu versuchen – in der Hoffnung, dass eingefahrene Gewohnheiten außer Tritt geraten. Wer einmal lernt, was ein Kleinkind braucht, übernimmt wahrscheinlich auch nach den Papamonten leichter Verantwortung. So kann eine kleine Schneise in die festgefahrene Geschlechterordnung geschlagen werden, die Kinder den Müttern zuordnet und Männern die Ernährerrolle.

Die zweite Ebene betrifft die Arbeitswelt. Mit gutbezahlten Papamonaten stellt der Staat klar, dass ein männlicher Arbeitnehmer nicht nur gegenüber seinem Chef, sondern auch gegenüber seiner Familie Pflichten hat – und befreit Väter von dem Druck, das individuell rechtfertigen zu müssen. Solange Arbeitgeber selbstverständlich davon ausgehen können, dass Männer hundert Prozent ihrer Energie der Arbeit widmen – egal, ob sie Familie haben oder nicht –, während Frauen immer wieder aussetzen oder ständig früher wegmüssen, werden sie männliche Angestellte anders behandeln als weibliche. Erst wenn Betriebe mit gleicher Wahrscheinlichkeit damit rechnen müssen, dass Männer und Frauen zeitweise beruflich kürzertreten, fällt ein wichtiger Vorwand für Diskriminierungen bei Bezahlung und Aufstiegschancen weg.

Hier schließt sich der Kreis. Denn erst ein halbwegs gleiches Einkommen von Männern und Frauen macht die gerechte Aufteilung von Familienpflichten ökonomisch möglich. Solange er in einer Partnerschaft wesentlich mehr verdient als sie, ist seine Kinderpause für beide ein finanziell unverhältnismäßig schmerzhaftes Opfer.

Gerade weil es um derart Grundsätzliches geht, war die Intensität der Erregung über die Reformidee verräterisch. Zwei Monate Kinderzeit, als freiwillige Option und für passables Geld. Das war ein gutes Angebot. Doch die Reaktionen klangen so, als hätte irgendjemand gedroht, Väter mit vorgehaltener Pistole an den Wickeltisch zu fesseln. »Der Staat sollte nicht vorschreiben, von wem die Kinder erzogen werden«, wetterte etwa CSU-Generalsekretär Markus Söder.¹ Hamburgs Bürgermeister Ole von Beust, CDU, lehnte die Vatermonate ab, weil er dagegen sei, »die Menschen bevormunden zu wollen«. Der Ministerpräsident von Sachsen, Georg Milbradt, tadelte: »Es geht darum, dass mehr Kinder geboren werden, und nicht wer spült.«² Schnell war auch ein verächtlicher Name für die Papamonate gefunden – das »Wickelvolontariat«⁴, Copyright beim CSU-Abgeordneten Peter Ramsauer.

Es scheint, als hätte die große Koalition ein Tabu verletzt. In einem Steuer- und Sozialsystem, das voller finanzieller Anreize für gesellschaftlich erwünschtes Verhalten ist (vom umweltschonenden Bauen bis zum Heiraten), wurde der kleine finanzielle Ansporn zu mehr Gleichberechtigung schon als Anschlag auf die Männerreue empfunden. Familie ist ein heikles politisches Thema, jede Äußerung dazu stellt die eigene private Lebensform zur Debatte. Vielleicht lässt sich damit der heftige Gegenwind, der von der Leyen vor allem aus der eigenen Partei entgegenzuschlug, erklären. »Am größten sind die Widerstände bei den Unionsmännern zwischen Mitte vierzig und Mitte fünfzig mit Kindern im Alter zwischen zehn und fünfzehn Jahren«, gestand ein Vertrauter der Ministerin am Höhepunkt der Debatte. »Die sehen ihr eigenes Lebensmodell in Frage gestellt und, oft noch wichtiger, die Biografie ihrer Ehefrauen.«⁵

Die zweite Beleidigung des männlichen Egos war, das Wickelentgelt an das berufliche Einkommen zu koppeln. Wer viel verdient, bekommt während seiner Auszeit mehr als jemand, der wenig verdient. Genau dagegen liefen die CSU- und CDU-Männer Sturm, denn damit wird ein neues Frauenbild unterstützt: Belohnt wird nicht die Frau, die sich auf Heirat und Mutterschaft eingestellt hat; belohnt wird jene, die vor der Familiengründung berufstätig war und gut verdient hat. Indem sie weiterhin einen bestimmten Prozentsatz ihres Gehalts überweisen bekommt, behält sie auch während der Elternzeit ihre berufliche Identität. Sie kippt nicht schlagartig in den biologisch definierten Daseinszustand »Mutter«, sondern bleibt, Kinder hin oder her, die Anwältin, Mechanikerin oder Friseurin, die sie vorher war.

Prompt wurde, als sich die Öffentlichkeit an diesen Gedanken zu gewöhnen begann, angeprangert, wie viel soziale Ungerechtigkeit in ihm stecken würde: Gutverdienterinnen kassieren während der Kinderpause mehr als Schlechtverdienterinnen! Dabei ist dieses Prinzip bei anderen Leistungen des Staates ganz selbstverständlich. In jedem Krankenstand, während jeder Phase der Arbeitslosigkeit, bei jeder Abfertigung wird es als völ-

lig normal empfunden, dass die Lohnersatzleistung von der Höhe des Gehalts abhängt.

Österreich versucht bei der Elternzeit etwas zaghafter in eine ähnliche Richtung zu gehen. Hier waren zwar bisher schon sechs Monate (von insgesamt zweieinhalb Jahren) für den zweiten Elternteil reserviert, doch die niedrige Zuverdienstgrenze – nur rund 15 000 Euro pro Jahr waren erlaubt – brachte bloß 3,64 Prozent der Männer dazu, diese auch in Anspruch zu nehmen.⁶ Künftig wird das Elterngeld von 426 auf achthundert Euro erhöht, wenn es kürzer bezogen wird: fünfzehn Monate für einen Elternteil; achtzehn Monate lang, wenn der zweite Elternteil sich beteiligt. Damit hat auch Österreich den Knackpunkt erkannt: Auf die Höhe kommt es an. In einer Umfrage für Eurobarometer gaben Männer quer durch alle EU-Staaten an, dass die geringe finanzielle Kompensation das Haupthindernis für eine Kinderpause sei.⁷

In Skandinavien begriff man das schon vor vielen Jahren. In Schweden erhält man in der Babypause achtzig Prozent, in Norwegen bis zu hundert Prozent des Gehalts, und die volle Länge können nur Paare ausschöpfen, die sich die Auszeit teilen. Die für sie reservierten Wochen nehmen acht von zehn norwegischen Vätern in Anspruch⁸, etwa neunzehn Prozent nehmen freiwillig eine noch längere Auszeit. Der Mentalitätswandel ist bereits messbar. In Norwegen steht nicht derjenige Vater unter Rechtfertigungszwang, der zu Hause bleibt, sondern jener, der das nicht tut. Und offenbar machen Väter dabei die Erfahrung, dass es sich lohnt: Beim folgenden Kind nehmen sie sich eine längere Auszeit als beim ersten Mal.

Island geht noch einen Schritt weiter. Hier schreibt der Staat eine strikte Teilung der Elternzeit vor: drei Monate für den Vater, drei für die Mutter, drei Monate für beide; zu jeweils achtzig Prozent des Gehalts, bis zu einer Obergrenze von stolzen 6200 Euro im Monat. Das besondere daran: Eltern müssen sich sogar dann die Elternzeit teilen, wenn sie gar kein Paar sind – denn daran, dass sie Vater beziehungsweise Mutter sind, ändert ihre Tren-

nung ja nichts. Die gesellschaftlichen Folgen sind weitreichend. Mit neunzig Prozent Vätern, die ihren Elternurlaub konsumieren (im Durchschnitt 92 Tage lang), hat Island den Weltrekord inne. Die große Begeisterung für das Modell führte in männerdominierten Berufen wie Feuerwehr und Polizei anfangs zu ernstesten Anpassungsproblemen. Doch der mittelfristige Effekt kann sich sehen lassen: Jede fünfte junge Mutter verdient in Island bereits mehr als ihr Partner.⁹

Für eine endgültige Bilanz, ob der Mentalitätswandel auch in Deutschland gelingt, ist es noch zu früh. Die ersten Erfahrungen sind ermutigend. Die Zahl der Väter, die sich Elternzeit nehmen, hat sich in wenigen Monaten auf sieben Prozent verdoppelt – eine Erhöhung auf niedrigem Niveau, aber immerhin.¹⁰ Entscheidend wird sein, was in der Zeit nach den Elternmonaten passiert. Ob es dann, wie versprochen, wirklich genügend Kindergartenplätze gibt. Denn Papamonate sind nur dann mehr als symbolisch relevant, wenn Paare nach dem Ausnahmefall »Elternzeit« nicht sofort wieder in den Normalfall »Ernährer und Hausfrau« zurückfallen. Eine effizientere und flexiblere Verteilung der Lohnarbeit könnte dabei helfen.

2. Ich bin dann mal weg

Es gibt ein ehernes Gesetz in der modernen Arbeitswelt: Aussteigen gilt nicht. Wer eine Pause macht, die länger dauert als ein normaler Urlaub, darf nachher nicht mehr mitspielen. »Ich mach' mal ein paar Monate lang was anderes, dann komm' ich wieder«, ist ein Satz, den nur aussprechen darf, wer jede Karriereambition ad acta gelegt hat.

Dass man sich eine Berufspause nicht leisten kann, stellen Männer – Chefs und Angestellte gleichermaßen – so selten in Frage wie die Schwerkraft. Eine Pause bedeutet zwangsläufig, den Anschluss und den Platz in der Reihe automatischer Vorrückungen zu verlieren, und die Gunst der Vorgesetzten gleich

dazu. Wer dennoch mit der Idee spielt, wird im Kreis der ambitionierten Kollegen nicht mehr für voll genommen; es ist ein untrüglicher Beweis, dass es beim Betroffenen immer schon an Motivation gemangelt hat. Dass die Angst vor Sanktionen berechtigt ist, wird Männern, anhand weiblicher Kolleginnen, die Babyurlaub nehmen, Monat für Monat vorgeführt. Gleichzeitig wollen sich Arbeitgeber, die bei ihren Mitarbeiterinnen ohnehin ständig mit Ausfällen rechnen, zumindest der unbeeinträchtigten Loyalität ihrer männlichen Mitarbeiter sicher sein. Das Ergebnis dieser Angst lässt sich an allen Statistiken ablesen: Männer nehmen keine Auszeiten.

Die theoretische Möglichkeit, ein sogenanntes »Sabbatical« zu nehmen, wird kaum genutzt. Bei Hewlett Packard etwa, einem Unternehmen mit 750 Mitarbeitern in Österreich, verabschiedet sich pro Jahr nicht mehr als ein Mitarbeiter vorübergehend. Auch in der Telekom-Branche, in der das Sabbatical ausdrücklich in der Betriebsvereinbarung steht, kommt so gut wie niemand auf die Idee, es auch zu nehmen.¹¹ Das Sabbatical ist praktisch ausschließlich für eine spezielle Berufsgruppe da, die über einen lebenslang unkündbaren Arbeitsplatz und garantierte Gehaltsvorrückungen verfügt: Rund tausend Lehrer lassen sich in Österreich pro Jahr freistellen. Doch selbst das ist, gemessen an den über 100 000 Lehrern, die es hier gibt, nicht sehr viel.

Das Bild der idealen männlichen Berufsbiografie hat sich von den Veränderungen in der modernen Arbeitswelt bisher kaum irritieren lassen. Zuerst ist da eine – immer längere – Phase der Ausbildung, in der man ökonomisch von den eigenen Eltern abhängig ist. Dann Familie, allerdings »erst auf der Basis einer gescherten Erwerbsverankerung mit Langzeitperspektive«¹², soll heißen: wenn man eine Vollzeit-Anstellung ergattert hat. Anschließend arbeiten, so viel geht. Um sich schließlich, so früh wie möglich, in den Ruhestand zurückzuziehen, in dem dann, so hofft man, endlich das lustige Leben mit Hobbys, Freiheit und viel Zeit für die Enkelkinder beginnt.

Dieses »hart gerahmte Lebenslaufregime« trage »zur Irrevert-

sibilität einmal getroffener Entscheidungen bei«, warnt der Familienbericht des deutschen Bundestags.¹³ Er nennt das Modell »illusionär« und listet seine Gefahren auf: Es kollidiere mit der Familienbiografie, es berge das Risiko von hohem gesundheitlichem Verschleiß, und es trage zur Frühverrentung bei, »was der Entzerrung der Lebensläufe hinderlich ist«.¹⁴ Tatsächlich ist die Zahl der Invaliditätsrenten sehr hoch – in Österreich ist das eine Alternative zur eigentlich abgeschafften Frühpensionierung geworden. In Deutschland arbeiten nur noch vierzig Prozent der 55- bis 65-Jährigen. In Nordeuropa hingegen sind es in der gleichen Altersgruppe siebzig Prozent.

Dass sich die aktive Berufsphase – zumindest bei jenen, die eine lange Ausbildung hinter sich haben – auf nicht einmal die Hälfte der Lebenszeit beschränkt, und genau diese Zeit mit der intensivsten Familienphase konkurriert, ist historisch einmalig. Dass das sinnvoll ist, kann keiner behaupten. Und dass es nicht viel Spaß macht, weiß eigentlich jeder Betroffene. Eine Arbeitswelt, die den Ausstieg nur als One-Way-Ticket gewährt, verschwendet ohne Not gewaltige Ressourcen. Mit dem Ausstieg von Müttern, die später keinen Einstieg mehr finden, gehen der Gesellschaft alle Kosten verloren, die sie in deren Ausbildung investiert hat. Und mit gestressten Leistungsträgern, die ausgebrannt sind, von einem Tag auf den anderen alles hinschmeißen und sich auf eine einsame Insel, ihre Segelyacht oder ins Kloster zurückziehen, ist am Ende gar niemandem gedient.

Möglicherweise werden wir in Zukunft fünfzig oder mehr Jahre lang arbeiten müssen. Ist das tatsächlich ohne Verschonpausen zu schaffen? Braucht das nicht, zwischendurch, ein bisschen frische Luft und immer wieder einen Neustart?

Das Gegenmodell klingt theoretisch so einfach: Arbeit muss besser über die gesamte Lebensspanne verteilt werden. Die EU hat sich genau diesem Prinzip verschrieben und empfiehlt allen Mitgliedsländern die »Förderung eines lebenszyklusorientierten Ansatzes in der Beschäftigungspolitik«, samt »innovativer Arbeitsmarktmaßnahmen«.¹⁵ Konkret heißt das: Phasen intensiver

Erwerbsarbeit sollen mit Auszeiten abwechseln, die man der beruflichen Neuorientierung, der Weiterbildung, der Gründung einer Familie, der Politik, einem gemeinnützigen Projekt, einer selbstständigen Tätigkeit – oder einfach einer Pause oder einer ausgedehnten Reise widmen kann. All das jedoch, ohne je ganz aus dem Erwerbsleben rauszukippen; all das mit der Möglichkeit, sich jederzeit wieder in den Arbeitsmarkt einzuklinken und die Kenntnisse, die man in den Auszeiten gewonnen hat, eben- dort zu verwerten.

Eine derart enzerzte Arbeitsbiografie würde insgesamt länger dauern als die derzeit übliche. Doch sie würde, wenn die Regeln für beide Geschlechter gleichermaßen gelten, fast allen guttun: den Familien, den Kindern, den Alten, dem sozialen Zusammenhalt und dem individuellen Erfahrungshorizont. Man würde jenem Lebensziel näherkommen, das Menschen in vielen Wertestudien als eines der wichtigsten überhaupt definieren: eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu finden. Selbst im Alter wünscht sich nur eine Minderheit das totale Nichtstun herbei. Nur 21 Prozent wollen in der Pension »nie mehr für Geld arbeiten«. ¹⁶ Abwechselnd arbeiten und Freizeit genießen, das wird als »idealer späterer Lebensstil« gesehen.

Der Soziologe Ulrich Beck ist davon überzeugt, dass es genau so kommen wird. Wir werden uns, meint er, daran gewöhnen müssen, immer mehr Brüche in unsere immer längeren Leben zu integrieren: Wohnortwechsel, Trennungen, Phasen der Arbeitslosigkeit und der Neuqualifizierung. In Berlin arbeitet heute nur noch jeder dritte erwerbstätige Mann in einem »normalen« Arbeitsverhältnis. Der Traum von der permanenten Vollbeschäftigung sei ausgeträumt, selbst in der Hochkonjunktur. Der Wechsel zwischen bezahlter Erwerbstätigkeit und unbezahltem Engagement gehöre daher ganz selbstverständlich zum zukünftigen Bild von Arbeit. Um den Bürgern während aller Erwerbspausen und Brüche trotzdem Sicherheit zu bieten, hält Beck eine grundlegende Neuordnung der Sozialversicherung für notwendig und plädiert für eine Art Grundeinkommen, ein »Bürgergeld«. ¹⁷

Seit den Achtzigerjahren werden quer durch Westeuropa immer wieder Ideen diskutiert, wie man eine soziale Grundversorgung von der Erwerbstätigkeit abkoppeln und Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit finanziell absichern könnte. Was das Geschlechterverhältnis betrifft, lauert in diesen Modellen stets dieselbe Gefahr: Wie verhindert man, dass ein Grundeinkommen eine Art Hausfrauengehalt durch die Hintertür ist? Wie kann man vermeiden, dass es die traditionelle Arbeitsteilung auf Dauer zementiert und Frauen, mit ein bisschen staatlichem Taschengeld getröstet, aus dem Arbeitsmarkt drängt?

Entscheidend dafür wird sein, ob es beiden Geschlechtern gleichermaßen gelingt, berufliche Auszeiten zu nützen. Sobald das Sabbatical, der längere Auslandsaufenthalt, die Pflegefreistellung oder der einjährige unbezahlte Urlaub in der Arbeitsbiografie nicht mehr die Ausnahme, sondern die Norm sind – der Babypause wäre schlagartig viel von ihrer Schärfe genommen; sie wäre dann nur eine Pause von vielen. Denn dem Arbeitgeber kann es am Ende gleichgültig sein, warum sich jemand vorübergehend verabschiedet. Wenn er bei Männern *und* bei Frauen damit rechnen muss, wird er seine Personalpolitik darauf einstellen müssen. Als Gegenleistung darf er damit rechnen, dass seine MitarbeiterInnen mit mehr Energie, mit mehr Freude – und unterm Strich auch mit längerem Atem bei der Sache bleiben.

Denn dass eine Auszeit viel bringt, berichtet beinahe jeder, der es versucht hat. Die Krankenschwester, die für eine Hilfsorganisation Kriegsopfer in einem Flüchtlingslager versorgt; der LKW-Fahrer, der eine Automechanikerlehre nachholt; die Technikerin, die sich eine Zeitlang ganz ihrer vielversprechenden Erfindung widmet; der Lehrer, der zwischendurch in der Privatwirtschaft schnuppert: Sie alle nützen nicht nur sich selbst, sondern auch ihrem Berufsstand, der gesamtgesellschaftlichen Vernetzung von Wissen, und letztlich auch ihrem Arbeitgeber. Derzeit jedoch werden sie allesamt ökonomisch bestraft – in der staatlichen Pensions- und Sozialversicherung ebenso wie in den betrieblichen Aufstiegsrastern.

3. Teilzeit – eine Ehrenrettung

Es ging den Niederländer gar nicht gut, damals, Anfang der Achtzigerjahre. Die Arbeitslosenrate war hoch, die Wirtschaft stagnierte ohne viel Hoffnung auf Besserung, die Stimmung war schlecht, Angst, Frust und Lähmung machten sich breit. Da fasseten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Herz und schlossen einen historischen Deal. Sie wollten die vorhandene Arbeit in der Gesellschaft neu, besser und auf mehr Köpfe verteilen. Statt »ganz oder gar nicht« setzte man auf das Prinzip »jeder ein bisschen« – dann hat jeder was davon.¹⁸

Die Regelarbeitszeit wurde verkürzt; Teilzeitarbeit aufgewertet; neue Zeitarbeitsagenturen machten die Vermittlung kurzfristiger Jobs bei voller sozialer Absicherung möglich. Die Arbeitnehmer verzichteten auf höhere Löhne und akzeptierten mehr Flexibilität, dafür behielten sie ihre soziale Sicherheit und bekommen mehr Zeit zur freien Verfügung. Es war ein aus der Not geborenes Experiment. Doch es prägt das niederländische Arbeitsklima bis heute; und es birgt den Keim für ein gerechteres Arrangement zwischen Männern und Frauen.

Kern des niederländischen Modells ist ein umfassender Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Jeder Niederländer, jede Niederländerin kann sich im Prinzip heute aussuchen, wie lange er oder sie arbeiten will. Man kann auf jedes beliebige Ausmaß von Teilzeit umstellen und dieses Arrangement alle zwei Jahre wieder ändern. Man braucht dafür keine triftigen Gründe, und das Recht gilt für ausnahmslos jeden Job und jeden Betrieb. (Zum Vergleich: In Österreich haben nur Eltern einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, bis zum siebten Lebensjahr des Kindes, und nur, wenn der Betrieb mehr als zwanzig Angestellte hat.) Der niederländische Arbeitgeber darf einen derartigen Antrag nur mit sehr guten Gründen ablehnen. Im Gegenzug darf er normalerweise bestimme, wann genau die Teilzeitsunden geleistet werden sollen. In strittigen Fragen entscheidet ein Arbeitsgericht.

Das klingt zunächst nach einem zähen, alle Beteiligten ner-

venden und in der Praxis undurchführbaren Verhandlungsgeserre. Ist es aber nicht. Die holländische Teilzeit blüht und gedeiht. »Das Modell hat eigentlich jeder im Land liebgewonnen«, sagt Kea Tijdens, Wirtschaftsprofessorin an der Amsterdamer Universität. Es hat sich flächendeckend durchgesetzt. 44 Prozent der niederländischen Arbeitnehmer arbeiten heute Teilzeit, zwanzig Prozent der Männer und siebzig Prozent der Frauen – mehr als irgendwo sonst in Europa. »Wir können uns inzwischen gar nicht mehr vorstellen, wie man anderswo ohne ein Recht auf Teilzeit leben kann«, sagt Tijdens. »Unter keinen Umständen würden wir uns das wieder wegnehmen lassen.«

Ein Teilzeitjob in den Niederlanden unterscheidet sich von Teilzeitjobs anderswo grundlegend. In Deutschland oder Österreich umschreibt der Begriff »Teilzeit« eine spezielle Nische des Arbeitsmarkts, die beinahe ausschließlich unqualifizierte Tätigkeiten und keinerlei Aufstiegsperspektiven bietet, schlechtere Zahl ist und sich insbesondere an Frauen richtet. In Holland hingegen sind Teilzeitarbeitsplätze charakterlich dasselbe wie Vollzeitarbeitsplätze – zumal sie ja jederzeit von einem Aggregatzustand in den anderen wechseln können. Sie sind keine Sackgasse, denn ein direkter Weg führt immer zurück in die Vollzeit. Sie sind mit denselben Rechten in Bezug auf Sozialversicherung, Mitbestimmung und Vorrückungen ausgestattet. Sie sind mitten im Betrieb, auf beinahe jeder Hierarchieebene, in beinahe jeder Branche zu finden. Mit »typischer Frauenaarbeit« konnotiert sind sie nicht, zumindest nicht zwangsläufig – fast vierzig Prozent der Teilzeiträfte sind in den Bereichen Wissenschaft und Technik beschäftigt.¹⁹

Den Arbeitgebern ist dieses Modell sehr recht. »Die benötigen es, um aus ihrem Personal das Maximum an Expertise herauszuholen«, erklärt die Expertin Tijdens. Eine Firma kann, wenn sie neue Leute braucht, aus der gesamten Angebotspalette zwischen fünf und 38 Wochenstunden wählen. Sie kann damit Leerläufe minimieren und ihre Angestellten effizienter und flexibler einsetzen. In der Regel, belegen Studien auch für Deutschland, sind

Nicht-Ausgebrannte motivierter und bringen mehr Leistung pro Stunde. In einer Umfrage der Münchner Industrie- und Handelskammer etwa berichtet die überwiegende Mehrzahl der Unternehmer, dass Mitarbeiter in Teilzeit produktiver arbeiten. Auch die Zahl der Krankenstände sinkt.²⁰

Der wichtigste Vorteil aus Sicht der Angestellten liegt auf der Hand: Sie haben mehr Zeit. Am zufriedensten sind in den Niederlanden jene, die 28 bis 32 Stunden arbeiten²¹; das deckt sich ungefähr mit den Idealvorstellungen anderswo. Teilzeitarbeit lässt sich kombinieren mit allem Möglichen – mit einem zweiten bezahlten Job ebenso wie mit einem zeitintensiven Hobby, mit einer Ausbildung oder mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit, mit einer kleinen Landwirtschaft oder einem intensiven Sozialleben.

In einer intensiven Familienphase, wenn die Kinder klein oder Pflegefälle zu versorgen sind, ist eine Kombination aus zwei Teilzeit-Verdienern die vernünftige Alternative zum althergebrachten Alleinernährer-Modell. Es ist ökonomisch sicherer für alle Beteiligten; es erhält beiden Verdienern eine berufliche Identität; es macht den Alltag abwechslungsreicher, es schenkt den Kindern zwei gleichwertige Bezugspersonen, es minimiert die Reibungsflächen für Konflikte und für jenen Frust, der bei- nahe immer aus einseitiger, monotoner Belastung entsteht, sei es am Herd, im Büro oder in der Fabrik.

So gut all diese Argumente auch sein mögen – nach Deutschland und Österreich haben sie sich bisher nicht herumgesprochen. Kaum irgendwo sonst ist die Arbeitszeit ähnlich ungleich verteilt wie hier: Deutsche Vollzeitkräfte arbeiten im Durchschnitt 40,8 Stunden in der Woche (im europäischen Durchschnitt sind es nur 39,1).²² Zwei Drittel von ihnen, meist Männer im Hauptverwehlsalter, leisten Überstunden; durchschnittlich vier pro Woche. In jedem dritten Betrieb verfallen Zeitguthaben, weil sie nicht abgebaut werden können. Nur in Österreich und Großbritannien wird noch länger gearbeitet: Das EU-Statistikamt Eurostat attestiert den Vollzeitangestellten dort, mit 42,6 Stunden pro Woche, die längsten Arbeitszeiten Europas.²³

Selbst in der IT-Branche, die sich gern als jung und innovativ empfindet, haben sich »überdurchschnittliche Präsenzzeiten« verfestigt und werden als Hingabe an den Betrieb gewertet, hat eine Untersuchung über die Betriebskultur der New Economy herausgefunden.²⁴ Fixe Arbeitszeiten oder bezahlte Überstunden gelten hier nicht. Obwohl die Software in diesen modernen Büros wahrscheinlich alle paar Monate upgedated wird, läuft in den Gehirnen das schlichteste, älteste Betriebssystem von allen: Du musst so lange wie möglich arbeiten, nur dann bist du gut.

Was bei den einen zu viel ist, ist bei den anderen zu wenig. Geringfügig Beschäftigte und sogenannte Mini-Jobs gibt es in Österreich und Deutschland deutlich mehr als anderswo. Und die Schere öffnet sich. Sowohl der Anteil jener, die extrem viel, als auch jener, die extrem wenig arbeiten, steigt kontinuierlich. Der Familienbericht spricht bereits von einer »Polarisierung der Arbeitszeiten«.²⁵ Das Mittelding hingegen, jene dreißig oder 35 Stunden Teilzeit, die von den allermeisten als am angenehmsten empfunden werden existiert kaum – und wenn, dann hockt es in der Abstellecke des Arbeitsmarkts und wird belächelt – von den Chefs ebenso wie von den Gewerkschaften.

Diese Unverhältnismäßigkeit ist umso paradoxer, als qualifizierte Teilzeitarbeit beinahe in allen Nischen funktioniert, in denen sie zaghaft ausprobiert wird. Die österreichischen Apotheken sind dafür ein gutes Beispiel: Zwei Drittel der Apotheker arbeiten Teilzeit, im Durchschnitt 28,5 Stunden pro Woche. Neunzig Prozent aller Angestellten sind Frauen, viele von ihnen Akademikerinnen. Mit der Möglichkeit, die Arbeitszeit je nach Lebensphase vorübergehend zu reduzieren, sind viele derart zufrieden, dass sie wesentlich länger an ihrem Arbeitsplatz bleiben als der Rest Österreichs. Apothekerinnen gehen um fünf, Apotheker um 8,5 Jahre später in Pension als andere.²⁶

Der österreichische Stahlkonzern voestalpine war selbst überrascht, wie attraktiv Teilzeit sein kann, wenn man sie nur ernst genug nimmt. Er bot in der Kokszerzeugung ein Arbeitsmodell an, das statt vier Schichten (mit je drei freien Tagen) fünf

Schichten (mit je vier aufeinanderfolgenden freien Tagen) anbot – also weniger Arbeit und mehr Freizeit. Gedacht war die Option für Ältere, damit sie sich besser regenerieren können. Ge wählt haben sie aber vor allem jüngere Männer – obwohl sie mit ihren 34 Wochenstunden etwas weniger Lohn bot als die »normalen« 38-Stunden-Woche.²⁷

Die Idee lässt sich weiterdenken. Eine Abteilung, die derzeit vier Sachbearbeiter beschäftigt, kann mit fünf Sachbearbeitern, die je vier Tage arbeiten, die genau gleiche Anzahl an Fällen erledigen. Die Zahl der Dienste, die ein Notarzt leistet, ist ebenso variabel wie die Zahl der Fälle, die eine Anwältin übernimmt. Je größer der Betrieb, desto problemloser ist, theoretisch, die Aufteilung der Arbeit auf mehr Köpfe. Ein kreatives Personalmanagement kann die Arbeit, je nach Bedarf, auf einzelne Wochen im Monat oder auf einzelne Monate im Jahr konzentrieren und spart sich so das Anlernen immer neuer Saisonkräfte – während der Arbeitnehmer das ganze Jahr teilzeitangestellt bleibt.²⁸ Wieso aber setzen sich derartige Modelle nicht durch?

Es gibt eine große, mächtige Gruppe, die ihr Arbeits- und Lebensmodell mit Zähnen und Klauen verteidigt. Diese Gruppe stellt zwar nicht die gesellschaftliche Mehrheit, doch sie hat sich daran gewöhnt, sich als Maßstab aller Dinge zu sehen: Es sind angestellte, vollzeitbeschäftigte, ausschließlich auf die innerbetriebliche Karriere orientierte Männer, die gern Überstunden leisten, weil sie so viel wie möglich verdienen möchten und keine reproduktiven Pflichten haben, die über einen gelegentlichen Sonntagsausflug hinausgehen. Nicht ganz zufällig gehört dieser Gruppe von Berufsstätigen die überwiegende Mehrzahl aller Personalchefs, Gewerkschaftler, Politiker und sonstiger Entscheidungsträger an.

Diese Menschen handeln, innerhalb ihres eigenen Kosmos, streng logisch. Sie würden, wenn sie sich auf kürzere Arbeitszeiten und mehr Ausstiege einließen, nicht nur Privilegien verlieren, sondern auch ihren wichtigsten Konkurrenzvorteil aufgeben, insbesondere gegenüber Frauen.²⁹ Es wird kein Zufall sein,

dass die beiden vorher genannten erfolgreichen Beispiele aus Branchen stammen, in denen es kaum Konkurrenz zwischen Männern und Frauen gibt: Die Apotheken sind eine beinahe männerfreie Zone; bei den Stahlarbeitern hingegen sind Männer unter sich. Wo Männer gegen Frauen antreten müssen, weht hingegen ein schärferer Wind.

Genau das erfährt man auch in den Niederlanden. »Der Widerstand gegen das Recht auf Teilzeit kam vor allem von den Vollzeit angestellten Männern«, erzählt die Ökonomin Tijdsens. Die wussten, dass sie damit plötzlich in direkten Wettbewerb mit Menschen treten würden, die vorher allenfalls außer Konkurrenz mitlaufen durften.

4. Wichtigkeitsrituale: Der Kampf um die Zeit

»Es ist Mittag. Ich bin zwar erst eine Stunde in meinem supermodernen Designbüro, aber was soll's, ich bin schließlich der Boss. Ich habe ja gute Mitarbeiter, die sich auskennen. In einer Stunde geht mein Flieger nach Mailand. So wie das aussieht, kann ich bald heim zu meiner Familie.«³⁰ Sie wohnt in einem Haus am Meer, hat zwei Kinder, ist Chefin einer Modefirma – arbeitet aber nur wenige Stunden am Tag. So erträumt sich ein Mädchen ihre Zukunft. »Ein Tag in meinem Leben in zwanzig Jahren«, unter diesem Titel haben die Sozialwissenschaftlerinnen Frigga Haug und Ulrike Gschwandtner Schülerinnen und Schüler Aufsätze schreiben lassen. Und die verraten viel.

Zunächst einmal ist man versucht, die Vision des Mädchens als naive Spinnererei eines euphorischen Teenagers lächerlich zu machen. Ein Boss, der mit ein paar Stunden Arbeit am Tag auskommt? Der sich darauf freut, »bald heim« zu seiner Familie zu kommen? Unmöglich!, würde jeder Personalchef sofort sagen.³¹ Mit ein paar Stunden Arbeit am Tag kommt vielleicht die Telefonistin im Callcenter aus, oder der Taxifahrer (um den Preis, dass die sich dann ihr Leben nicht leisten können). Wer jedoch

einen wichtigen, interessanten Job hat, eine Führungsfunktion gar, der muss ganz darin aufgehen. Ein Chef ist allzeit anwesend und rund um die Uhr erreichbar. Wer das nicht will, lautet die gesellschaftliche Übereinkunft, muss es eben bleibenlassen. Das ist der Deal.

»Bei einer Führungskraft erwarten wir Endlos-Flexibilität. Das ist einfach eine Einstellung. Die Kapazitätsplanung zu leben und flexibel zu sein – das ist Führen durch Beispiel.«³² So spricht ein Bankmanager, und er spricht für viele. Wobei »flexibel« eine Umschreibung ist für: immer Zeit für den Job haben. Genau diese Erwartungshaltung bestätigt die Statistik. Die durchschnittliche deutsche Führungskraft leistet zehn Überstunden in der Woche, sieben davon ohne Zeit- oder Lohnausgleich, Männer deutlich mehr als Frauen. Höherqualifizierte wünschen sich, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung festgestellt hat, durchaus »kürzere Arbeitszeiten, auch bei weniger Lohn.«³³ Gleichzeitig behaupten sie jedoch beinahe unisono, dass es eben nicht anders geht.

Da ist die eingangs zitierte Teenager-Spinnerei nun vielleicht doch einen zweiten Gedanken wert. Warum eigentlich ist die Idee einer Führungskraft in Teilzeit derart absurd? Spricht der Satz »Ich hab ja gute Mitarbeiter, die sich auskennen« nicht für Organisationsqualitäten und gutes Personalmanagement? Die Behauptung, man könne nur etwas werden, wenn man bereit sei, dafür auf alles andere im Leben zu verzichten, schreckt Frauen sehr oft vom beruflichen Aufstieg ab. Aber stimmt diese Behauptung überhaupt? Einer nüchternen Betrachtung halten viele gern gebrauchte Argumente nicht stand.

Stutzig machen könnte zunächst eine simple Beobachtung: Es gibt auch jetzt schon jede Menge gutbezahlter, mit Macht und Verantwortung ausgestatteter Aufgaben, die mit verhältnismäßig wenig zeitlichem Aufwand erledigt werden. Man muss sich nur die zahlreichen Träger von Doppelfunktionen anschauen: der Oberarzt im Spital, der nebenher eine Privatpraxis betreibt. Der Parlamentsabgeordnete, der gleichzeitig Betriebsrat einer Firma

ist. Der Manager, der in zahlreichen Aufsichtsräten sitzt. Hier addieren sich nicht jeweils zwei Vierzig-Stunden-Jobs auf mindestens achtzig Stunden wöchentliche Arbeitszeit. Da reichen, mit etwas Talent zum Multitasking, durchaus auch zwanzig, fünfzehn oder noch viel weniger Stunden pro Job.

Zweite Beobachtung: Die Behauptung der meisten Chefs, es ginge nur mit totalem zeitlichem Einsatz, weil man eben in jeder Minute persönlich unersetzbar sei, kann Wunschdenken sein. Jeder der noch so aufopferungsbereite Workaholic fällt ab und zu mal aus und muss sich vertreten lassen. Der Grund kann ein Beinbruch sein, eine Dienstreise oder ein banaler Urlaub. Wenn es möglich ist, einen Verantwortungsträger drei Wochen im Jahr zu ersetzen, ohne dass alle Räder stillstehen, kann es nicht prinzipiell unmöglich sein, ihn zehn oder dreißig Wochen zu ersetzen. Und könnte ein Unternehmen nicht sogar gewinnen, wenn es aus dem kumulierten Erfahrungsschatz von zwei oder drei Verantwortungsträgern schöpfen kann?

Ganz sicher sogar, meint eine Studie des Bamberger Staatsinstituts für Familienforschung. Gerade bei Führungskräften sei eine »ergebnisorientierte Arbeitszeitkultur immer dringender.«³⁴ Nicht auf die Anwesenheit, sondern auf das Ergebnis komme es an. Man könne Verantwortung kleinen »zeitautonomen Gruppen« aus mehreren Personen übertragen – die ihre interne Arbeitsteilung selbst organisieren. Selbstverständlich braucht so etwas viel Vertrauen, Loyalität und Kommunikation. Doch es ist erstaunlich, wie wenig Energie und Kreativität Unternehmen darauf verwenden, sich hier Neues auszudenken.

Es fehle »ein professionelles Personalmanagement, das gezielt auch Karrieren in anderen Modellen als der Sechzig-Stunden-Woche fördert«, lautet das knappe Urteil der Arbeitsmarktexpertin Kathrin Walther. Der Anwesenheitskult ist daher ungebrochen, wenn auch eher sportlich als rational begründet. Stress gehört zum guten Ton, man bemüht sich, stets beschäftigt zu wirken.³⁵ Und wer abends am allerlängsten da ist, muss am allerunverzichtbarsten sein, und wird dafür am Ende mit Führungs-

aufgaben belohnt. Effizient ist dieses System nicht. Denn ein Zehn-Stunden-Tag produziert mit Sicherheit mehr Leerläufe als ein Fünf-Stunden-Tag.

Damit ist ein entscheidender Punkt bloßgelegt: Im Wettbewerb wird beinahe immer nicht nur um Geld, sondern gleichzeitig auch um Zeit gerungen. »Zeitwohlstand« bringt Autonomie und kann Macht bedeuten. Man braucht Zeit, um die Durchsetzung seiner Interessen strategisch zu planen. Man braucht Zeit, um Allianzen zu schmieden. »Zeit in wirtschaftspolitische Analysen als zentralen Faktor einzubringen, ist vielleicht die relevanteste Weiterentwicklung, um Verteilungs- und Wirtschaftspolitik gendgerecht diskutieren zu können«, glauben daher Arbeitsmarktexperten.³⁶

Frauen die Zeit zu verknapfen, indem man ihnen allein alle familiäre Verantwortung aufhals, hat sich tatsächlich als wirksame Methode erwiesen, um sie in der Arbeitswelt zu schwächen und an den Rand zu drängen. Konkret weiß das jede Frau, die in einer endlosen Sitzung immer nervöser wird, weil es Zeit wird, den Babysitter abzulösen; jeder ihrer Konkurrenten, der ein Kinderfoto auf dem Schreibtisch stehen hat, ohne einen einzigen Gedanken an Zahnarzttermine oder Jausenbrote verschwenden zu müssen, ist ihr gegenüber im Vorteil.

Dieser Vorteil kann, absichtlich oder unabsichtlich, ausgebeutet werden. Man kann den Arbeitsschluss hinauszögern, noch längere Mittagspausen machen, noch mehr Abendtermine, noch mehr »spontane« Wochenendverpflichtungen, noch mehr informelle Kontaktpflege in geselliger Runde einfordern – wer da nicht mithalten will oder kann, weil die Zeit fehlt, muss aus dem Spiel leider ausscheiden. Schade.

Die Europa-Abgeordnete Silvana Koch-Mehrin hat diese Rituale genau beobachtet. Und sie genießt es, heute in der Lage zu sein, sie nach ihrem Willen umzuformen. »Für mich bedeutet es gewaltige Macht, dass ich als Anführerin unsere Sitzungen terminisieren kann«, sagt sie. »Männer legen solche Runden immer in die Abendstunden, weil man hinterher auf ein Bier gehen kann.

Ich dagegen Sorge dafür, dass wir uns mittags treffen, damit ich meine Tochter danach aus der Kinderkrippe abholen kann.«³⁷

Selbstverständlich funktioniert die Arbeitswelt nach derart veränderten Regeln ebenfalls. Womöglich funktioniert sie, weil sie mehr Wert auf Effizienz legt, sogar manchmal besser. Vor allem aber könnte sie dann eines: sich das Wissen, die Lebenserfahrung, die Führungsqualitäten und sonstigen Fähigkeiten aller jener Menschen erschließen, die derzeit von Entscheidungspositionen ausgeschlossen bleiben, weil sie arbeiten, aber nicht *nur* arbeiten wollen.

In den Niederlanden hat man das bereits verstanden. Das Recht auf Teilzeit gilt dort selbstverständlich auch für Manager. Was die Anwesenheitsfrage betrifft, geht man einen sehr pragmatischen Weg. Eine Führungsfunktion, geben die Arbeitsrichte zu bedenken, brauche wohl tatsächlich mehr Engagement als ein Mini-Job. Doch sie haben einen Richtwert festgelegt: 24 bis 28 Wochenstunden seien ein Zeitrahmen, in dem sich auch ein Management-Posten durchaus vernünftig ausfüllen lässt.³⁸

Wer immer das versucht, kann es bestätigen. Der Betriebswirt Benedikt Schmaus etwa suchte sich seinen Arbeitgeber gezielt nach dem Kriterium aus, Familie und Aufstieg vereinbaren zu können. Seit der Geburt seines Sohnes arbeitet er in Teilzeit – und wurde dennoch zum Projektleiter befördert. Das ging nur deswegen, weil es in der Unternehmensberatungsfirma Booz Allen Hamilton selbstverständlich ist. Jeder vierte Berater nimmt dort im Lauf seiner Karriere ein Sabbatical- oder Teilzeit-Angelot an. Sogar in der Geschäftsführung tun es zehn Prozent.³⁹

Bisher sind solche Männer und solche Betriebe die Ausnahme. Ursula von der Leyen glaubt, dass das nicht so bleiben darf. »Erziehende lernen, Verantwortung zu übernehmen«, schrieb sie bei ihrem Amtsantritt in einem programmatischen Essay.⁴⁰ »Sie werden belastbar, sie praktizieren Jobrotation. Sie reifen. Sie sind gelassener, weil sie eine natürliche Distanz zum Beruf entwickeln und sich auf das Wesentliche konzentrieren. Das sind die sozialen und emotionalen Kompetenzen, die eine Gesellschaft zum

Erfolg führen ... Ich wünsche mir, dass nicht nur Volvo in Schweden, sondern auch bei uns eines Tages Unternehmen Stellenanzeigen für Führungskräfte schalten, in denen der Zusatz »Erziehungsaufgaben sind erwünscht« steht.«

5. Gemeinsam statt einsam

Erziehungsaufgaben sind Organisationsaufgaben. Immer mehr, und in immer stärkerem Ausmaß als früher. Das hat mit der Arbeitswelt zu tun, die immer mehr Flexibilität verlangt. Es hat damit zu tun, wie sich die Orte, in denen wir leben, mit Mobilität und Verkehr verändern. Mit den modern-unübersichtlichen Familienstrukturen. Mit der Schule, die immer noch bloß halbtags Verantwortung übernimmt, während Eltern ganztags funktionieren müssen. Es hat mit unseren eigenen Ansprüchen an Freizeit, Konsum und Bildung zu tun, die ständig steigen. Und mit unserem Bedürfnis, uns von anderen zu unterscheiden und etwas ganz Besonderes zu sein.

»Geh doch raus spielen!« Was vor wenigen Jahrzehnten noch der allereinfachste aller Elternsätze war, lässt sich heute kaum noch aussprechen. Denn da »draußen« ist oft gar nichts mehr. Niemand, den man kennt, nichts, womit man sich beschäftigen könnte, kein Platz – sondern bloß eine befahrene Straße. Das prägt nicht bloß die Zeit der Kinder. Es prägt auch die Arbeits- und Freizeit der Eltern.

Der Sport, den Eltern (insbesondere Mütter) heute am intensivsten betreiben, heißt: Chauffeur spielen. Ständig müssen Kinder von einem Ort zum anderen gebracht werden. Die Zahl der Nachbarskinder und der Verwandten schrumpft. Durch häufigere Umzüge gehen soziale Netzwerke verloren. Die Zersiedelung tut ein Übriges. Von einer »Verengung des fußläufigen Sozialisationsraums« spricht der Familienbericht.⁴¹ Das heißt, in der unmittelbaren Umgebung der Wohnung gibt es für Kinder immer weniger Kontaktmöglichkeiten, daher habe sich »die Zahl

der anzusteuern Orte vervielfältigt«. Das Ergebnis ist eine Transportkündheit, von der Spielgruppe zur Nachhilfe, zur Freundin, zur Logotherapie oder zum Geigenunterricht.

Ein für alle Mal lösbar ist dieses Puzzleproblem nicht. Doch die Umstände, unter denen jeden Tag gepuzzelt wird, sind beeinflussbar. Nicht nur durch den Ausbau von Schulen und Kindergärten, damit Kinder dort genug Anregungen, Platz und Freiräume finden, um den ganzen Tag gern dort zu verbringen. Sondern auch durch eine Stadtplanung, die es ermöglicht, Arbeit, Freizeit, Schule und Wohnen ohne allzu großen logistischen Aufwand miteinander zu verschränken.

Ideen und Beispiele dafür gibt es. In der Nordmangasse 23–25 in Wien-Floridsdorf etwa. Hier ist die Stadt plötzlich zu Ende. Die Höfe sind so grün wie ein Nationalpark, die Stimmung wie am Dorfplatz. Ein »Servas« da, ein Plauscherl dort. Wer in die autofreie Siedlung, eine geförderte Wohnhausanlage mit 250 Mietwohnungen, kommt, ist auf den ersten Blick nicht ganz sicher, ob er sich auf einer Zeitreise in die Vergangenheit oder in die Zukunft befindet. Auf den Dächern ein Biotop, daneben eine Gemeinschaftssauna. Die Freizeitanlagen wurden durch den Verzicht auf Autos und Garagen ermöglicht. Das schafft Raum. Und hat eine ganz spezielle Art von Menschen angezogen, die die Vorteile des Lebens im urbanen Dorf zu schätzen wissen. »Ich suchte einmal eine Skihose für meine Tochter. Am nächsten Tag sind drei an meiner Tür gehängt«, erzählt eine Bewohnerin.

Man kann in der autofreien Siedlung eine Art Testgelände für die Moderne sehen. Es ist nicht die Elite, die hier wohnt, sondern zukunftsorientierter Mittelstand. Die Wohnungen sind relativ klein, dafür sind die allgemein nutzbaren Flächen sehr großzügig dimensioniert. Der Altersschnitt ist jünger als anderswo. Es gibt deutlich mehr Kinder als im städtischen Durchschnitt. Und die allermeisten Frauen sind berufstätig.

Viele Lehrerinnen und Lehrer leben hier und viele »neue Selbstständige« – Menschen, die nicht nur im Büro, sondern auch zwischendurch, abends, am Wochenende arbeiten. Von Vereinze-

lung und Isolation kann jedoch keine Rede sein – im Gegenteil.
»Manchmal überlege ich es mir gut, ob ich zum Mistplatz gehe. Da bin ich eine Stunde weg, weil ich so viele Leute treffe«, grinst Conny Zipper, Lehrerin und Mutter von zwei Kindern.

Gleichzeitig scheint sich in der Siedlung die klassische Kleinfamilie aufzulösen – zumindest jene Spielart von Kleinfamilie, bei der sich Mutter, Vater und Kind hinter den vier Wänden ihrer Wohnung selbst genügen. Irgendwas ist in den Innenhöfen immer los, und irgendwer hat immer Zeit. Ob man neben den eigenen noch vier andere Kinder auf den Beachvolleyballplatz oder in die Krabbelstube begleitet, ist egal. Manchmal nimmt man die Nachbarkinder sogar auf Urlaub mit. Mangels Auto müssen Eltern keine Angst vor dem Verkehr haben und lassen die Kinder sogar allein losziehen. »Irgendein Erwachsener, den man kennt, ist immer dabei«, erzählt Zipper.

Mangels Auto fällt auch das Herumchauffieren in der ganzen Stadt aus. Auf Programm verzichten muss trotzdem niemand. Denn weil die Zahl der Kinder groß genug ist, lohnt es sich, den Fußballtrainer und die Musiklehrerin zum Unterricht einfach herkommen zu lassen.

In der autofreien Siedlung scheinen zwei Charakteristika aus dem traditionellen Dorf überlebt zu haben: einerseits der halböffentliche, sichere Raum, in dem sich Kinder frei bewegen können, und in dem permanent kommuniziert wird. Andererseits die Vielfalt an Bezugspersonen, auf die man sich verlassen – und auf die man im Notfall zurückgreifen kann. Beides erleichtert die Organisation des Alltags, verkürzt die Wege und spart Nerven. Es scheint die Freude an der Großfamilie wesentlich zu steigern. In der autofreien Siedlung ist für Kinder so viel Platz und Betreuung da, dass auch das dritte oder vierte kein Problem ist. Und es scheint auch den Alten zu gefallen, die weniger Angst vor der Einsamkeit haben als anderswo.

»Gemeinsam statt einsam, heißt das Wohn- und Lebenskonzept in der Stadt der Zukunft«, glaubt der Zukunftsforscher Horst W. Opaschowski⁴², und die wachsende Beliebtheit von Bau-

gemeinschaften in ganz Deutschland gibt ihm recht. Taugen solche Projekte als Modellfall? Nicht für alle, wahrscheinlich. Nicht jeder mag die quasi-großfamiliäre Nähe, die hier gelebt wird, und viele Menschen sind dem Dorf genau deswegen entflohen, weil sie in der Stadt allein, unabhängig und unbeobachtet sein wollen. Doch lernen kann man von Siedlungen wie jener in Floridsdorf allemal.

Zum Beispiel dieses: Modernität und Individualismus gehen nicht zwangsläufig mit Egoismus und Einsamkeit einher. Oder dieses: Familie und berufliche Ambitionen unter einen Hut zu bringen, lässt sich nicht bloß mit viel Geld und einer privaten Nanny machen. Eine kinder- und altenfreundliche Wohnungsbau, kurze Wege, eine gut funktionierende Infrastruktur und ein engmaschiges soziales Netz machen das Leben schon um vieles leichter.

»It takes a village to raise a child«, hat Hillary Clinton ihr Buch über die Zukunft der Familie einst benannt.⁴³ Sie zitierte damit ein angeblich afrikanisches Sprichwort, und sie hatte recht. »Geh doch raus spielen!«: Im Prinzip ist nämlich gegen ein derartiges Nachmittagsprogramm auch im 21. Jahrhundert nicht viel einzuwenden. Sofern man dort draußen nicht allein ist.

6. Die Dienstleistungslücke

Der Druck auf die Erwerbstätigen steigt. Laut einer Umfrage unter Betriebsräten sagen 91 Prozent, der Stress habe in den vergangenen fünf Jahren zugenommen.⁴⁴ Die Wirtschaft versucht immer eifriger, Kundenwünsche auch außerhalb der Kern-Geschäftszeiten zu erfüllen; die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitet mittlerweile fallweise samstags, ein Drittel sonntags.⁴⁵ »Heilige«, geschützte Zonen – der Feierabend, die Nacht, das Wochenende – schrumpfen. Arbeitsdichte, zeitliche Flexibilität und räumliche Mobilität nehmen zu. Damit verschärfen sich die Vereinbarungprobleme.⁴⁶

Und es tun sich immer größere Versorgungslücken auf. Zumal es ja nicht nur Routinetage, sondern auch Ausnahmesituationen gibt. Man muss mit Ferien rechnen, mit Kinderkrankheiten, kurzfristigen Änderungen der Schul- und Arbeitszeiten, Dienstreisen, Zusatzschichten, Beinbrüchen, familiären Notfällen. Das Ergebnis ist ein kompliziertes, aber äußerst fragiles Netzwerk, das Familien in mühseliger Kleinarbeit über das ganze Land gesponnen haben. Es besteht aus Großeltern, Geschwistern, Verwandten, Freunden, Nachbarn, Rentnerinnen und Studentinnen, die fallweise oder regelmäßig einspringen.

Zwei Drittel der Personen, die informelle Hilfe leisten, sind Frauen, zu achtzig Prozent machen sie das unentgeltlich. Fast jede Familie mit kleinen Kindern ist von Zeit zu Zeit auf derartige Unterstützung angewiesen – wöchentlich meist zwischen fünf und zehn Stunden; in der Regel, um Zeiten zwischen der eigenen und institutioneller Betreuung zu überbrücken.⁴⁷

Öffentliche Einrichtungen könnten, wenn sie ordentlich ausgebaut werden, helfen. Doch Restunsicherheiten bleiben immer: Der Staat kann nicht jedes Fürsorgeproblem lösen, und kaum jemand lebt in einer Kommune oder einem Kibbuz. Der Familienbericht nennt das Problem beim Namen und malt ein drastisches Szenario an die Wand: Wenn es nicht gelinge, die »Dienstleistungslücke« halbwegs zu schließen, drohe entweder die »Gefahr einer chronischen Überforderung« der Frauen – oder der chronischen Unterversorgung von Kindern und Hilfsbedürftigen.⁴⁸ Er empfiehlt den »Ausbau der haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen« – und zwar »dringend«.⁴⁹

Was zur Frage führt: Wie ist es möglich, dass ein derart drängendes, allgegenwärtiges Problem, das beinahe jeden Menschen betrifft, kaum jemals auf der politischen Tagesordnung steht? Wir nehmen es als Naturgesetz hin, dass es für die Organisation unseres immer komplizierteren Alltags keine ganz sauberen Lösungen gibt. Wir haben uns daran gewöhnt, jedes Mal Gesetze zu brechen, wenn wir private, bezahlte Hilfe in Anspruch nehmen. Das einzige Alternativmodell, das der Gesellschaft zur still dul-

denden Hausfrau einfällt, ist die illegale Dienstbotin. Wahrscheinlich muss das nicht zwangsläufig so sein. Aber bis jetzt ist es so.

Die meisten Versuche, Hilfsarbeiten im Privathaushalt in die Legalität zu überführen, sind bisher gescheitert. In Österreich wurde etwa im Januar 2006 der Dienstleistungsscheck eingeführt, zur unbürokratischen Entlohnung »einfacher, haushaltstypischer Dienstleistungen« wie Putzen, Babysitten oder Gärtnern. Die Idee ist nicht schlecht: In der Trafik oder bei der Post kauft der ArbeitgeberIn (mit einem Aufpreis von zwei Prozent) einen Scheck über einen beliebigen Betrag, übergibt ihn nach getaner Arbeit der Putzfrau; diese ist, wenn sie ihn einlöst, automatisch unfallversichert und kann sich, wenn sie will, dazu noch krankens- und pensionsversichern. Der Hauptgrund, an dem das Modell scheitert: Für jene, die es am öftesten beträfe, Ausländerinnen ohne Arbeitsgenehmigung, gilt es nicht.

Seit Jahren werden immer wieder zaghaft Dienstleistungspools erprobt. Die Idee ist, geringfügige Jobs in verschiedenen Haushalten zu einem Teilzeit- oder Vollzeit-Arbeitsplatz zu bündeln – samt Anstellung und Sozialversicherung bei der Vermittlungsgesellschaft. In Dänemark funktioniert das in Ansätzen: Viertausend derartige Kleinunternehmen entstanden dort in den vergangenen Jahren. Entscheidend ist allerdings, dass sie subventioniert werden – bis zu fünfzig Prozent der Brutto-Kosten einer Putzstunde schießt indirekt der Staat zu.

In Frankreich geht man die Frage individueller an. Dienstleistungsschecks sind dort viel beliebter als in Deutschland – weil sie, zur Hälfte zumindest, von der Steuer abgesetzt werden können.⁵⁰ In der Kinderbetreuung sind »Nounous« die hochoffizielle Alternative zur illegalen Nanny. Sie kommen zur Betreuung von Kleinstkindern ins Haus und sind eine attraktive Option für VielarbeiterInnen und Freiberufler mit unregelmäßigen Arbeitszeiten. Der Staat übernimmt, im Rahmen der sogenannten »assistance maternelle«, die Kosten ihrer Sozialversicherung und bis zu 85 Prozent des Gehalts.⁵¹ Seit 1991 entstanden so 250 000 Jobs

in privaten Haushalten.⁵² Billiger, aber ein bisschen weniger flexibel sind Tagesmütter, die außer Haus betreuen. Auch dafür gibt es Beihilfen. Bis zu 15.000 Euro an Betreuungskosten kann man in Frankreich jährlich von der Steuer absetzen. In Deutschland sind es nur viertausend Euro, in Österreich gar nichts.⁵³

Die Absetzbarkeit von privaten Dienstleistungen wird hierzulande abfällig »Dienstmädchenprivileg« genannt. Da klingt die bereits erwähnte Angst an, als faul oder dekadent dazustehen, wenn man sich, allseits sichtbar, helfen lässt. Helfen lässt man sich selbstverständlich trotzdem, bloß bevorzugt das Steuerrecht die Schwarzarbeit. Für eine Putzfrau, die bei ihrem Ehemann kostenlos mitversichert ist und womöglich Vorteile aus dem Ehegattensplitting lukrieren kann, ist es attraktiver, offiziell nicht-erwerbstätige Hausfrau zu bleiben, statt ihre Arbeit anzumelden.

Mit dieser Doppelmoral ist erklärbar, warum eine öffentliche Subventionierung privater Dienstleistungen gar nicht erst zur Debatte steht. Obwohl die Rechnung, aus staatlicher Sicht, unterm Strich durchaus aufgehen könnte. Immerhin würden Zehntausende illegale Jobs damit in die Legalität überführt – was mittelfristig (zumindest geringfügige) Steuereinnahmen und Sozialabgaben bringt. Vor allem jedoch wäre die Arbeitskraft besser qualifizierter Frauen wesentlich intensiver und effizienter nutzbar – womit sie viel mehr in die Steuer-, Sozialversicherungs- und Pensionskassen einzahlen könnten als bisher. Und zwar über Jahrzehnte hinweg.

Das wichtigste Tabu schließlich bleibt sowohl in Deutschland als auch in Österreich unangetastet. Es werden, auch in naher Zukunft, wahrscheinlich überwiegend Ausländerinnen sein, die für private Dienstleistungen zur Verfügung stehen. Wer nicht will, dass sie illegal arbeiten, müsste dafür sorgen, dass sie legal arbeiten können – und über praktikable, unbürokratische Lösungen nachdenken, wie man das ermöglichen könnte. Doch über eine andere Einwanderungspolitik, über neue Aufenthaltstitel, temporär oder permanent, über neue Visa-Arten, über eine Neudefinition des Saisonier-Begriffs, oder gar über die gezielte

Anwerbung von Migrantinnen für persönliche Dienstleistungen wird bisher nicht einmal geredet.

Es gibt kein Patentrezept. Sicher ist nur: Mit Mauern und Wegschauen allein wird es nicht getan sein. Die klaffende Versorgungslücke verschwindet nicht, wenn man sie ignoriert. Wenn wir die reproduktiven Aufgaben in der Gesellschaft ernster nehmen und besser verteilen wollen, werden wir mehr Ehrlichkeit, mehr Fantasie und gleichzeitig mehr Pragmatismus brauchen als bisher.

- 1 Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18. April 2006
- 2 Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 23. April 2006
- 3 Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18. April 2006
- 4 Süddeutsche Zeitung, 27. April 2006
- 5 Männer an den Herd. Die Zeit, 27. April 2006
- 6 www.statistikaustralia.at
- 7 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wirkungsstudie Elterngeld, Berlin 2006, S. 62
- 8 Sonja Dörfler, Benedikt Krenn: Kinderbeihilfenpakete im internationalen Vergleich, Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien 2005, S. 13
- 9 Väter-Dienst am Wickelisch, Sehnsucht nach Familie. Spiegel Spezial, S. 94
- 10 Süddeutsche Zeitung, 18. Mai 2007
- 11 Der Standard, 22. April 2007
- 12 Familienbericht, S. 87
- 13 Ebda., S. 102
- 14 Ebda., S. 243
- 15 So formuliert 2005 anlässlich des Zwischenberichtes über die sogenannten Lisbon-Ziele, mit denen die EU bis 2010 mehr Wachstum und Beschäftigung erreichen will.
- 16 The future of retirement: The new old age. Internationale Studie des Oxford Institute of Ageing (OIA) und des HSBC Global Forum on Ageing and Retirement, Mai 2007, www.ageingforum.org
- 17 Ulrich Beck: Schöne neue Arbeitswelt. Suhrkamp 2007
- 18 Joop Schippers u. a.: Contribution to the EEO Autumn Review 2006 »Flexicurity«. The Netherlands European Employment Observatory. European Foundation for the Improvement of living and working conditions, January 2007
- 19 Bergmann/Mairhuber u. a.: Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich, S. 114
- 20 Die Welt, 4. Februar 2006
- 21 Schippers: Contribution to the EEO Autumn Review 2006 »Flexicurity«, S. 2

- 22 Karl Brenke: Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland. DIW Berlin, Wochenbericht, Nr. 47/2004.
- 23 www.eurostat.com
- 24 Brigitte Liebig: Vom Ernährer zum Entrepreneur. Wandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse. Humboldt-Universität Berlin 2004.
- 25 Familienbericht, S. 223
- 26 www.apotheke.or.at
- 27 Die Presse, 21. Juli 2007
- 28 Harald Rost, Laszlo A. Vaskovics: Work-Life-Balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Weiterbildungsmodul für Führungskräfte zum Thema »Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit«. Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg ifb-Materialien, 2-2004, S. 30
- 29 Familienbericht, S. 238
- 30 Frigga Haug und Ulrike Gschwandtner: Sternschnuppen. Zukunftserwartungen von Schulljugend. Argument Verlag 2006, S. 92
- 31 Bergmann/Mairhuber u. a.: Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich
- 32 Ursula Holtgrewe: Geschlechtergrenzen in der Dienstleistungsarbeit. In: Wandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse
- 33 Brenke: Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland
- 34 Rost/Vaskovics: Work-Life-Balance, S. 44
- 35 Unternehmensberater Philippe Rothlin und Peter Werder, <http://derstandard.at>
- 36 AK-Studie, S. 67
- 37 Silvana Koch-Mehrin: Gemeinsam an die Macht. In: Maybrit Illner (Hg.): Frauen an der Macht, S. 97
- 38 Interview mit Kea Tydens, im Juli 2007
- 39 Frankfurter Allgemeine Zeitung, 25. Januar 2007
- 40 Ursula von der Leyen: Heimchen oder Rabenmutter? Cicero, 6/2006
- 41 Familienbericht, S. 94
- 42 Zit. nach: Sehnsucht nach Familie. Spiegel Spezial, S. 33
- 43 Hillary Rodham Clinton: It takes a Village. Simon&Schuster 1996
- 44 Familienbericht, S. 231
- 45 Ebd., S. 236
- 46 Genderdatenreport, S. 330
- 47 Ebd., S. 327-329
- 48 Familienbericht, S. 93
- 49 Ebd., S. 221
- 50 Auf der Suche nach zusätzlicher Beschäftigung – Dienstleistungspools, Aussendung des Instituts für Arbeit und Technik, 4. Februar 2002
- 51 Mechthild Veit: Kinderbetreuungskulturen in Europa: Schweden, Frankreich, Deutschland. Politik und Zeitgeschichte, B 44/2003
- 52 Susanne Gaschke: Die neue Kindheit. Die Zeit, Nr. 27, 29. Juni 2006, S. 27
- 53 Avantgarde der Fruchtbarkeit. Der Spiegel, 9/2007, S. 60

XIII

Es ist noch nicht zu Ende

Wenn es eine Lehre gibt aus mehreren Jahrzehnten Frauenbewegung, dann diese: Man kann eigentlich alles lernen. Auto fahren und Konzerne leiten, Mikrochips designen und Frühstücksflocken produzieren, Kriege führen und Staaten lenken. Bloß eines fällt den Frauen viel schwerer, als sie gedacht hatten, als sie sich einst aufmachten, das Patriarchat zu sprengen: loslassen.

Die Idee der Gleichberechtigung der Geschlechter ist eigentlich ganz einfach. Frauen erobern die Hälfte der bezahlten Arbeit, der Produktion. Und geben dafür die Hälfte der unbezahlten Arbeit, der Reproduktion, an die Männer ab. Es war ein guter Plan, doch nicht einmal die Hälfte davon ist bisher geglückt. In der Produktion gibt es eindeutige Fortschritte: Frauen haben sich in Öffentlichkeit, Wirtschaft, Politik und Wissenschaft mit einer Hartnäckigkeit hineingedrängt und anschließend mit einer Beharrlichkeit breitgemacht, dass sie zwar vorübergehend zu bremsen, aber prinzipiell nicht mehr wegzudenken sind.

Doch so viel Energie Frauen dabei mobilisieren konnten – so seltsam unentschlossen zeigten sie sich beim zweiten Teil des Plans. Den Kochlöffel abgeben? Die Verantwortung für die Kinder und die kranke Schwiegermutter? Den Sitz im Nachbarnschaftsverein? Unbedingt. Später sicher. Wenn es dann irgendwann passt. Aber im Moment bin ich leider gerade unverzichtbar. Und wer weiß, kann man das den Männern wirklich vertrauen?

So kommt es, dass der Stand der Geschlechterfrage heute so seltsam zwiespältig ist. Die Männer tun, was sie immer schon getan haben. Die Frauen tun, was die Männer tun, und was Frauen früher getan haben, nur eben zusätzlich (und bisweilen sogar gleichzeitig). Frauen nennt man jetzt »Powerfrauen« und »Alphamädchen«, sie sind Pilotinnen, Soldatinnen und Kanzlerin,