

Fünzig Jahre arbeitete mein Vater in den Stahl- und Walzwerken Rasselstein AG in Neuwied und Andernach am Rhein. Als Vierzehnjähriger fing er an, mit 65 ging er in Rente. In Abendkursen, wenn ich mich recht erinnere, bereitete er sich als junger Mann auf die Meisterprüfung vor und war dann zeit seines Berufslebens für die Wartung von Maschinen zuständig. Mein Berufsleben begann in der Universität und wird dort enden. Mit 21 fing ich, als Tutor, zu unterrichten an, mit 68, so es mir vergönnt ist, werde ich emeritiert werden. Rechnet man, wie im deutschen Beamtenrecht üblich, die Studienzeit als „Dienstjahre“ hinzu, dann komme ich auf fünfzig Berufsarbeitsjahre – genau wie mein Vater.

Das klingt wie eine Erzählung (ein Märchen) aus längst vergangenen Zeiten: anachronistisch. In der heutigen und zukünftigen Berufswirklichkeit scheinen sich ganz andere Tendenzen durchzusetzen: Nicht mehr fünfzig Arbeitsjahre zähle das Leben, sondern nur noch zwanzig oder fünfundzwanzig, allenfalls dreißig, sagen uns die Analysten und Futurologen. Und das bei einer stetig sich verlängernden Lebenszeit, die im Durchschnitt – für Frauen – bereits an die achtzig Jahre beträgt.

Das Problem liegt auf der Hand: Wie kann der oder die Einzelne sich ein langes Leben in Wohlstand leisten, wenn er/sie nur noch ein Viertel seines Lebens lang selbst Wohlstand schafft? Oder, aufs Ganze der Gesellschaft gesehen: Können die beruflichen Leistungsträger in ihren

besten Jahren, zwischen dreißig und fünfzig, sowohl einerseits Kinder, Lehrlinge und Studierende als auch andererseits Frührentner, Rentner und Uralte mitversorgen, nicht zu vergessen die zehn Prozent Arbeitslosen, die uns schon zur Gewohnheit geworden sind? Wird hier der mittleren Generation nicht zu viel zugemutet? Wird sie nicht, zwischen den älteren und jüngeren, zusammen- oder ausgepresst wie ein Sandwich? Während sich alle sozialwissenschaftlichen und sozialpolitischen Anstrengungen auf das Wohl und Wehe der so genannten Problemgruppen – Scheidungskinder, allein Erziehende, Alte, Kranke, Behinderte, sozial Schwache, schwer integrierbare Zuwanderer und so weiter – konzentrieren, könnte unter der Hand die Gruppe, die alle Probleme lösen soll, selbst zum Problem werden, von einer Mehrheit zur Minderheit abschmelzen, von der Mitte an den Rand geraten.

### Der gesunde Kern

Die Mitte der Gesellschaft – diese Vorstellung ist uns nach wie vor wertvoll, Haltgebend, beruhigend. Wir merken es an der Unruhe, die uns erfasst, wenn die Mitte selbst angegriffen oder von einem Übel befallen erscheint. Dass die Arbeitslosigkeit „die Mitte der Gesellschaft“ erreicht habe, dass Antisemitismus und Ausländerfeindlichkeit keine Randerscheinungen, sondern „in der Mitte der Gesellschaft zu Hause“ seien – solche Formulierungen sollen aufwühlen und tun es auch. In unseren Vorstellungen ist die Mitte so etwas

wie der gesunde Kern – gleichgültig, ob das Bild von Gesellschaft, das uns dabei – meist unbewusst – vorschwebt, durch ein „Oben und Unten“ oder durch ein „Innen und Außen“ gegliedert ist. Im ersten Fall gilt unsere Sympathie der „Mittelstandsgesellschaft“; dass es Gesellschaften gibt, die „keine Mittelschichten haben, sondern nur ganz Arme und ganz Reiche“, hören wir voll Schaudern. (Gesellschaften, von denen es heißt, es gebe in ihnen „keine Mittelschicht, sondern nur ganz Arme und ganz Reiche“, halten wir für krank.) Im zweiten Fall sind es die „Randexistenzen“, denen unser Mitleid oder unser Misstrauen gilt; Normalität und Sicherheit liegen in der Übereinstimmung mit den vielen in der Mitte.

### Die zeitliche Dimension

Die Vorstellung von einer guten oder gesunden Mitte der Gesellschaft hat aber auch eine zeitliche Dimension. Die Mitte – das sind die Jahrgänge, die zwischen Jugend und Alter stehen. Zwar sind, im Jargon der Jugendlichkeit, die „mittleren Jahre“ nicht gerade erstrebenswert, sie stehen nicht hoch im Kurs, aber sie sind es, die der Gesellschaft ein Vorher und ein Nachher sichern. Sie sind ein Scharnier zwischen Vergangenheit und Zukunft. Sie sind die Träger des gesellschaftlichen Lebens: im Beruf, in der Familie, in der Politik und in der Öffentlichkeit. Werden sie von einem vergrößerten und verlängerten Altenteil und einer verlängerten und tonangebenden Jugend immer mehr in die Zange genommen, dann mag die Solidarität der Generationen aus der gesellschaftlichen Mitte heraus schrumpfen oder gar zerbrechen. Sind solche Ängste begründet? Gefährden moderne Gesellschaften ihren Fortbestand nicht so sehr unter äußerem Druck, sondern weil sie sich selbst aufgeben – aus der Mitte heraus?

Behandeln wir die Frage zunächst als Problem des Berufslebens. Unbestreitbar

wächst die Lebenserwartung. Aber die „gewonnenen Jahre“ (Arthur E. Imhof) werden nicht in Berufsarbeitszeit umgesetzt: Die Menschen treten heute später ins Berufsleben ein – manche sind dreißig oder älter – und oft, gezwungenermaßen oder aus freien Stücken, früher wieder aus. Die Sicht allerdings, dass sie sich damit den produktiven Aufgaben für das Ganze entzögen, ist naiv. Für die Jungen gehört in der Regel ein ausgedehntes Studium als Berufs(vor)bildung zum Beruf dazu. Und moderne Berufe mit ihren enormen Anforderungen an Selbstbegeisterung, ans Aushalten von Belastungen, an das friedliche Austragen von Konflikten und an das Aufspüren (und Konstruieren) von Konsens verlangen eine Vorbereitung, die früher beginnt als die Berufsausbildung, ja früher als die Schule. Die Stabilität und Beweglichkeit, die im Umgang mit Kunden und Kollegen, Vorgesetzten und Untergebenen notwendig sind, werden schon im Elternhaus eingeübt, und zwar umso besser, je weniger dabei auf den Beruf oder andere Erfolgswertmaßigkeiten geschielt wird. Auch die in Deutschland als nicht effizient beklagten längeren Studienzeiten sind volkswirtschaftlich gesehen alles andere als Verschwendung: Sie enthalten Suchen, Reifen und Lernen durch Versuch, Irrtum und neue Anläufe. Selbst das notwendige Übel des Jobbens und Geldverdienens neben dem Studium bringt ungewollt nicht nur Universität und Arbeitswelt zusammen; es macht Letztere auch geschmeidiger und verschafft ihr Spielräume, der ihr in den Regularien des Arbeits- und Tarifrechts immer wieder verloren zu gehen drohen.

So wie das Berufsleben direkt und indirekt von denjenigen profitiert, die, als Jüngere, offiziell noch gar nicht in es eingetreten sind oder sich vor ihm zu drücken scheinen, so saugt es auch noch Honig aus den Älteren, obwohl es sie als Rentner und Frührentner schon ausgestoßen hat. Die

meisten Leute im Ruhestand oder Vorruhestand sind nicht ruhig. Was sie zur gesellschaftlichen Wohlstandsproduktion beitragen, ist schwer zu ermessen, aber beträchtlich. Es reicht von Nachbarschaftshilfe mit fließenden Übergängen zur Schwarzarbeit über häusliche Pflegeleistungen und Unterstützung der Pflegenden bis hin zur handwerklichen und gärtnerischen Eigenproduktion. Hauptsächlich fließen die nicht beruflichen, aber wohlstandssteigernden Leistungsströme innerhalb derselben Familie zwischen den jungen Alten und ihren schon erwachsenen Kindern – die Großmutter kümmert sich um die Enkelkinder und erleichtert damit der Tochter oder Schwiegertochter die Berufstätigkeit – oder, in die andere Richtung, zwischen den jungen Alten und ihren ganz alten Eltern.

Ja, nicht bloß Rentner, sondern sogar Arbeitslose tragen zur gesellschaftlichen Wohlstandssteigerung bei. Weniger durch das, was sie – Stichwort Schattenwirtschaft – tun, als durch das, was sie nicht mehr tun. Indem sie offiziell ihre Arbeit aufgeben (müssen), machen sie – an derselben Stelle oder anderswo – Platz frei für modernere Maschinen und höher qualifizierten Nachwuchs, das heißt für produktiveres Wirtschaften.

Arbeitslosigkeit ist nicht nur Folge von, sondern auch Voraussetzung für Produktivitätssteigerung. Zwar steuern die Beteiligten – Unternehmer, Arbeitnehmer, Gewerkschaften – nicht bewusst die Arbeitslosigkeit an; gegen einen solchen Vorwurf würden sie sich mit Recht verwehren. Es geht ihnen ja um Produktivitätssteigerung, Wettbewerbsfähigkeit und die dadurch möglichen Lohnerhöhungen. Aber sie nehmen, als unerwünschte Begleiterscheinung, Arbeitslosigkeit in Kauf. Das fällt ihnen umso leichter, weil sie ja den Sozialstaat als Auffangbecken hinter sich wissen. In Deutschland hält die heimliche Allianz zwischen Produktivitätssteigerung, Lohnerhöhungen,

Sozialstaat und Arbeitslosigkeit. Wo Produktivitätssteigerung und Sozialstaat weniger ausgeprägt sind, wie in Amerika, ist Arbeitslosigkeit weniger produktiv – und wird durch Niedriglöhne entschiedener bekämpft.

Die mittleren Jahrgänge als berufliche Hochleister haben also, volkswirtschaftlich gesehen, Verbündete oder Zuarbeiter, wo man sie gar nicht vermutet: bei den Jüngeren, die noch nicht voll berufstätig, und bei den Älteren und Arbeitslosen, die es nicht mehr sind. Alle zusammen sind sie Bestandteile eines Systems oder einer „Kultur“ der Produktivitätssteigerung. (Natürlich enthält diese Kultur noch sehr viel mehr Voraussetzungen, die hier nicht zu behandeln sind, zum Beispiel politische Sicherheit, eingespielte Institutionen der Konfliktlösung wie etwa die Tarifautonomie und ein leistungsfähiges Bildungs- und Gesundheitssystem.) Fragt man nun, wie die „gesellschaftliche Mitte“ der Berufstätigen (Erwerbstätigen), die immer mehr zusammenschmilzt, es schafft, steigenden Wohlstand auch für die steigende Zahl von nicht Berufstätigen zu produzieren, so lautet die erste Antwort: durch steigende Produktivität der Arbeit.

### Politik der Produktivitätssteigerung

Es liegt also nahe, eine Politik der Produktivitätssteigerungen zu propagieren. Die Instrumente dazu liegen auf der Hand: Noch mehr technisch-organisatorische Neuerungen. Noch bessere Ausbildung. Noch mehr Leistung pro Arbeitsstunde, multipliziert mit verlängerter Arbeitszeit. Und, nicht zuletzt, die „Befreiung“ des Berufslebens von all denjenigen, die die höchsten Standards nicht erfüllen. Es sind nicht nur Unternehmer, die freie Hand haben wollen, denjenigen zu kündigen, die nicht mehr mitkommen. Leistungsdruck setzt sich auch durch Gruppenzwänge durch: In einer Gruppe von Doktoranden, die, finanziert von der

Deutschen Forschungsgemeinschaft und mit öffentlichen Mitteln, gleichberechtigt an einem Projekt zusammenarbeiteten, musste ich plötzlich feststellen, dass sie die Arbeit an einem der ihren vorbeiorганиzierten („man kann sich auf das, was er liefert, nicht verlassen“) – bis er schließlich, zur Erleichterung aller, von sich ausging – in die Arbeitslosigkeit.

Lieber wollten die anderen als Hochleister seine Arbeit mit erledigen, als sich von ihr stören zu lassen. Ich bekam damals eine Ahnung davon, dass die so genannten „Olympiamannschaften“, die als Kernbelegschaften von der Arbeitslosigkeit meist verschont bleiben und mit wenig Händen die Arbeit von vielen machen, nicht nur das Produkt unternehmerischer Politik sind, sondern auch einer eigenen Logik der Produktivitätssteigerung folgen. Die Beteiligten sehen es mit einem weinenden und einem lachenden Auge. Einerseits fühlen sie sich zeitlich und von der Sache her stärker unter Druck gesetzt. Andererseits empfinden sie Hochleistung als Hochgefühl. Leistung ist ja, weit mehr als ein technischer, ein in hohem Maße seelisch bewegender, motionaler und emotionaler Vorgang. In Produktivitätssteigerungen liegt etwas Selbstbewegendes und Selbstbelohnendes – für Einzelne und für Gruppen [...] Wo die Dynamik nicht in Gang gekommen, nicht „kulturell institutionalisiert“ ist, kann sie nicht einfach angedreht, wo sie vorhanden ist, nicht einfach (etwa durch politische Fehlentscheidungen) abgedreht werden. Das Rad dreht sich weiter, allen sozialdemokratischen Eseleien und konservativ-liberalen Unkenrufen zum Trotz.

Die Zwiespältigkeit der gesellschaftlichen Einbindung durch Leistung – das Selbstbezwingende, Selbst einschränkende und Selbstbelohnende – scheint mir die grundlegende Lebenserfahrung der Leistungsträger, also besonders der beruflich geforderten mittleren Jahre zu

sein. Die Ambivalenz der Leistung ist ihr Schicksal.

Unter den Wegen, die herausführen sollen, wird einer heute besonders eindringlich diskutiert: die Verlängerung der Leistungszeit, als Verlängerung des Arbeitstages, der Arbeitswoche, des Arbeitsjahres (weniger Urlaub) und des Arbeitslebens: Mit 67 in Rente – statt mit 65. Nichts scheint logischer und sinnvoller als diese Verlängerung der beruflichen Lebensmitte. Denn die Menschen sind in diesem Alter – „im jugendlichen Alter“ Mitte sechzig – heute rüstiger und gesünder, als es ihre Vorgänger in der gleichen Altersklasse je waren. Deshalb stellen sie auch, obwohl offiziell als Arbeitnehmer oder Unternehmer ausgemustert, vielfach ihre Erfahrungen und Fähigkeiten de facto ihren Nachfolgern, Nachbarn und Rat Suchenden bis hin nach China zur Verfügung. Zwei Jahre länger im Beruf, das hieße vor allem, dass sie zwei Jahre länger in die Sozialkassen einzahlen und sich zwei Jahre weniger von ihnen, also von der Allgemeinheit, auszahlen lassen würden. Für die Sanierung der Sozialversicherungen nichts weniger als ein Patentrezept.

### Sinkendes Rentenalter

Die Frage ist, warum die wirklichen Verhältnisse sich dieser Logik, die den allgemeinen Konsens auf ihrer Seite hat, nicht beugen, sondern sich tatsächlich in die entgegengesetzte Richtung entwickeln: Das Rentenalter ist immer weiter gesunken. Heute sind von den Sechzigjährigen bereits siebenzig Prozent aus dem beruflichen Leistungssystem ausgeschieden/ ausgestiegen. (Dass das Rentenalter bei 65 liege, ist also eine offiziell hochgehaltene Fiktion.) Alles nur das Ergebnis einer jahrzehntelangen „arbeitnehmerfreundlichen“ Interessenpolitik von Sozialdemokraten und Gewerkschaften, die blind war für die sich verschärfenden demografischen und sozialpolitischen Prob-

leme? Das auch. Aber die Leute haben Komplizen auf der anderen Seite. Vorruhestand und Frühverrentung gehören zu dem Arsenal korporatistischer Sozialpolitik, von Unternehmern, Arbeitnehmern und Ministerialbürokraten gemeinsam ausgeklügelt, damit Unternehmen sich „sozialverträglich“ an Konjunkturen und Krisen anpassen können. Aber weder sozialpolitische noch konjunkturpolitische Motive erklären, was wirklich vor sich geht. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit hätte sich nicht so reibungslos durchgesetzt, hätte sie nicht einen Sinn hinter dem Rücken der Handelnden: Sie steigert, gesamtwirtschaftlich, die Produktivität der Arbeit. Sie befreit das Berufssystem von denjenigen, für die das Bedrückende von Leistungsanforderungen nicht mehr vom Beflügelnden aufgehoben wird. Das sind nun einmal, in der Regel, die Älteren. Genauer gesagt: Ihnen fällt es umso schwerer mitzuhalten, je mehr Innovationen auf sie zukommen. Je mehr ein Berufssystem auf Produktivitätssteigerungen angelegt ist, desto früher stößt es die Älteren ab.

Das ist kein neuer Prozess. Vor fünfzig Jahren sprach mein Vater davon, mit 55 in Rente zu gehen, weil ihm die Neuerungen in der Walzmaschinenteknik über den Kopf wuchsen. Er blieb dann doch – mithilfe von Jüngeren. Genauso wie auch heute älter werdende Ingenieure, Schornsteinfeger, Steuerberater, Fachärzte, Professoren noch auf dem Posten sein können, weil jüngere Mitarbeiter, die den letzten Stand der Technik als Erste erlernen, ihnen loyal zuarbeiten. Wer heute, als Siebzigjähriger, unsere Bewunderung genießt, weil er noch immer aktiv im Berufsleben steht, dem ist es meist gelungen, Leistung so zu teilen, dass deren angenehme Seiten – das Dispositive, Reflexive, Erfahrungsgesättigte – bei ihm bleiben, während Stress und Innovation von anderen bewältigt werden. Diese Art Arbeitsteilung ist das Privileg von wenigen,

meist „freien“ Berufen. Sie stehen auf den Schultern von vielen. Nur weil das Berufssystem die vielen abstößt, wenn sie gegenüber neuen Anforderungen zu langsam, zu wenig flexibel, zu unbeholfen, kurz: zu alt geworden sind, kann es einigen wenigen Älteren eine längere Lebensarbeitszeit bis 68 oder 70 bieten. Wollte man diese verlängerten mittleren Jahre zur Norm für alle machen, dann gäbe es Überlastungen und Produktivitätseinbrüche auf der ganzen Linie. Was einer verlängerten Berufslebenszeit entgegensteht, sind nicht Bequemlichkeit, Pfründe oder Interessen der Rentner oder sozialpolitische Kurzsichtigkeit, sondern tiefere gesellschaftliche Kräfte: die Logik der Produktivitätsdynamik selbst.

### Erfahrung und Reife

Sie verhindert auch, dass die Lebensarbeitszeit nach vorn verlängert wird, dass die Jungen also früher ins Berufsleben einsteigen. Nicht nur mein Vater, sondern alle meine Mitschüler fingen mit vierzehn Jahren an zu arbeiten. Um fünf oder sechs Uhr morgens machten sie sich auf den Weg in die Werkstatt oder ins Büro. Heute würde man sie dort so jung überhaupt nicht brauchen können und gleich wieder wegschicken – erst mal zum Gymnasium, zur Fachausbildung oder zum Studium. Dass dieses sich oft so lange hinauszieht, wird viel beklagt. Vergessen wird dabei, dass die meisten Studierenden schon mit einem Fuß im Berufsleben stehen. Als Werkstudenten, Assistentinnen, EDV-Berater probieren sie aus, wo sie am besten hingehören – so wie die Firmen ausprobieren, wen sie brauchen können und wen nicht. Wenn es dann erst mit 28 Jahren zu einem regelrechten Arbeitsverhältnis kommt, ist dieses nicht nur mit formalen Qualifikationen, sondern auch mit vielfältigen Lernprozessen durch Versuch und Irrtum angereichert. Es ist in der Regel um ein Vielfaches produktiver als das eines 22-jährigen Grünschnabels,

der nach kurzem Studium sofort in den Beruf eintritt – wie es als Idealbild den forschenden Planern vorschwebt, die dabei verkennen, dass die so gewonnenen Berufsjahre solche minderer Produktivität und Reife sind. Je höher Ökonomien entwickelt sind, desto mehr sind sie auf nicht ökonomische Vorleistungen angewiesen. Dem dienen die verlängerten Jugendjahre. Könnten die Bildungs- und Sozialplaner sie mit ihrem Zauberstab am grünen Tisch zurückverwandeln in Berufsjahre, dann gliche dieser „Fortschritt“ einer Reise in die Vergangenheit. Je weiter wir zurückgelangen, desto kürzer wird die Jugend und desto schneller geht Kindheit, fast umstandslos, ins Erwerbsleben über, dessen Härte uns, von heute aus gesehen, unerträglich erscheint, als „Kinderarbeit“. Demgegenüber sind die ausgedehnten Jugendjahre heute die ungeplante Begleiterscheinung einer Leistungsdynamik, die sich ihre eigenen Phasen schafft. Die verlängerte Jugend ist zugleich Schonzone, Spielfeld, Vorplatz, Vorbereitung, Zuspitzung, ja Überspitzung – man denke nur an die über fünfzehn Sprossen ausgespreizten Notenskalen der Abitur- und Diplomzeugnisse – einer Leistungslogik, die im Berufsleben dann voll und mehrdimensional (fachlich, motivational, sozial und so weiter) zur Entfaltung kommt.

### Die Mitte verbreitern

Sie zieht sich die Menschen bei, die sie braucht. Zum Teil durch die – noch nicht ausgereizte – Frauenerwerbstätigkeit; sie führt allerdings, wie allseits bekannt, gerade in den mittleren Jahren zu den Doppelbelastungen. Frauen im Beruf sorgen nicht nur für ihre Kinder, sondern auch für ihre Eltern. Zum anderen Teil drängt die Leistungslogik darauf, die Schwäche der mittleren Jahrgänge durch Zuwanderung von außen auszugleichen.

Lassen sich die mittleren Lebensjahre als Berufsjahre nicht einfach auf breiter

Front verlängern, indem ältere und jüngere Jahre hinzugenommen werden, so ist es doch denkbar, dass sie sich gesellschaftlich verbreitern. Die Berufsgesellschaft schöpft dabei aus zwei Reservoiren: Zum einen, indem sie mehr Frauen als bisher in die dauerhafte Erwerbstätigkeit hineinzieht. Dieser Prozess ist seit langem, wenn auch langsam, im Gange. Das Erwerbsleben der Frauen, bislang durch Geburten und familiäre Probleme des Öfteren unterbrochen, wird kontinuierlicher. Frauen sind länger an ein und derselben Stelle beschäftigt. Für Männer ist es eher umgekehrt. Von den Frauen gewinnt das Berufssystem mittlere Jahre hinzu, und diese bekommen, berufsbezogen, einen „außer-weiblichen“ Sinn.

Die zweite Quelle, aus der Gesellschaften den Strom ihrer mittleren Jahre verbreitern, liegt außerhalb ihrer selbst. Sie lenken fremde Wasser auf eigene Mühlen. Mit der Öffnung von Grenzen ist dies nicht getan. Der typisch türkische Gastarbeiter und die politische Flüchtlingsfamilie aus Afrika passen kaum in das Anforderungsprofil der Hochleistungsgesellschaft hinein. Diese kann jedoch von spezifischen Vorleistungen anderer Kulturen – der mathematisch-naturwissenschaftlichen Erziehung in osteuropäischen Ländern, dem indischen Unternehmersinn, dem ostasiatischen Arbeits- und Familienethos – profitieren; umso mehr, als die Kulturen sich in Europa geschmeidiger einfügen als die muslimisch-arabischen und -türkischen. Ohnehin integrieren sich kleine Gruppen und Netze von Einwanderern verschiedener Kulturen leichter als große Ströme aus ein und derselben Herkunftsregion. Der Import der mittleren Jahre muss also ein selektiver sein. Die plumpe Direktheit von Green-Card-Aktionen bewirkt, wie man gesehen hat, nicht viel. Weitaus eleganter, nachhaltiger, unauffälliger und flexibler reguliert sich Zuwanderung über die werbende Öffnung von Universitäten,

Forschungsstellen und Lehrbetrieben für ausländische Studierende und über eine attraktive auswärtige Kultur- und Sprachförderung – also gerade das, was die deutsche Politik seit jeher gering schätzt und seit einiger Zeit wieder – mit großer Ankündigung des zuständigen Ministers – finanziell austrocknen lässt.

In jedem Falle sind die mittleren Jahre, woher man sie zur Stärkung des Berufslebens auch immer nehmen will, nicht umsonst zu haben. Bei der Einfuhr von außen fallen Werbungs- und Integrationskosten an. Mit der Erwerbstätigkeit der Frauen steigt die Doppelbelastung.

### Mehrfachbelastung

Es ist dies nicht nur die viel beschriebene doppelte Belastung durch die Einbindung in Beruf und Familie, sondern, darüber hinaus, noch eine doppelte und dreifache Belastung innerhalb der Familie selbst: Die Ehepartner müssen und wollen es einander recht machen, aber natürlich auch ihren Kindern und zusätzlich ihren Eltern. So entsteht die Vorstellung von der „Sandwich-Generation“, die zwischen den Erwartungen nicht nur verschiedener Seiten, sondern auch der Generationen aufgerieben wird. Sie erlebt die hoch gespannten Erwartungen nicht als etwas Äußeres, sondern hat sie sich längst zu Eigen gemacht: größtmögliche Selbstbestimmung, aber auch Harmonie in der Partnerschaft; ein Zuhause, dessen Behaglichkeit, Sauberkeit und Stil den sozialen Status der Familie jederzeit erkennen und erleben lässt; Kindergarten, Schule, Sport und Musik, Freizeit und Freunde – alles vom Besten fürs Kind; und zufriedene Eltern, die sich nicht allein gelassen fühlen dürfen.

Tatsächlich zeigt sich, dass die Generation in der Mitte die meisten Beziehungen

hat – nach „oben“, zu den eigenen Eltern, und nach „unten“, zu den eigenen Kindern, die den Haushalt schon verlassen haben und in diesem Sinne erwachsen sind. Unter den Vierzig- bis Sechzigjährigen kommt diese Beidseitigkeit der Beziehungen am häufigsten vor, allerdings nicht alle in dieser Altersgruppe sind betroffen. Dreizehn Prozent haben (noch) keine erwachsenen Kinder oder keine Eltern mehr. Die Hälfte hat Beziehungen nur in eine Richtung, entweder zu erwachsenen Kindern oder zu Eltern, ein Drittel der Vierzig- bis Sechzigjährigen hat Beziehungen in beide Richtungen. Sie ist, wie eine einschlägige Untersuchung von Andreas Borchers heißt, die „Sandwich-Generation“ im engeren Sinne: nach beiden Seiten mehr Rat, Hilfe, Pflege und finanzielle Unterstützung austeilend, als sie zurückerhält. Sie ist also tatsächlich die am meisten belastete Generation. Und sie fühlt sich auch so: Die Hälfte der Frauen empfindet den Umfang der von ihnen geleisteten Hilfe als zu hoch; das Belastungsgefühl steigt mit dem Umfang der Berufstätigkeit. Allerdings sagt auch jede(r) Vierte, dass sie (er) gern noch mehr tun würde.

Während die (Pflege-)Leistungen gegenüber den eigenen Eltern manchmal als bedrückend empfunden werden – und mit zunehmendem Alter ja auch als eine größere Last vor Augen stehen –, unterstützt man die eigenen (auch schon erwachsenen) Kinder eher freudig. Von ihnen können die Eltern eher selbst Hilfe erwarten, wenn Not am Mann ist. Es setzt sich hier, auf größere Distanz, das Geben und Nehmen fort, das sich in der Nahbeziehung zwischen Eltern und Kindern eingespielt hat.

*Die Fortsetzung des Beitrages erfolgt in der nächsten Ausgabe der Politischen Meinung (Juli 2005, Nr. 428).*