

**Zur Notwendigkeit der Diskussion über gesellschaftliche Leitbilder  
- Plädoyer für ein neues Normalarbeitsverhältnis -**

**1 Zur Begründung der Fragestellung**

Wann immer über Einzelfragen der Ausgestaltung und Reformierung des Erwerbs- und Sozialsystems diskutiert wird – sei es die Rentendebatte, die Niedriglohndebatte, die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung usw. – liegen der Kontroverse, ob ausgesprochen oder nicht, unterschiedliche gesellschaftliche Leitbilder zugrunde. Die gegenwärtig breit akzeptierte These von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses ist nicht etwa – wie es oberflächlich betrachtet den Anschein haben mag – Ausdruck der Verabschiedung von jeglichem Leitbild für die Erwerbsarbeit; sie zeigt vielmehr, daß sich das bisherige Leitbild in der Krise befindet und in Konkurrenz zu anderen Leitbildern steht: Etablierung einer gesellschaftlichen Norm von Erwerbsarbeit oder Pluralisierung von Erwerbsformen, Sicherung oder Freigabe des Arbeitszeitstandards, kollektive oder private Vorsorge zur Absicherung sozialer Risiken – der Fragenkatalog ist beliebig erweiterbar.

Es gibt eine Reihe von Trends und Diskussionen, die in ihrem Kern letztlich auf die Frage nach dem Leitbild von Erwerbsarbeit verweisen:

1. Von Vollzeitarbeit abweichende Beschäftigungsformen gewinnen an Gewicht und „schönen“ die Erwerbsstatistik.

„Die Zahl der Erwerbstätigen steigt sprunghaft – leider nur in der Statistik.“ – eine Überschrift in der Wirtschaftswoche anlässlich der Korrektur der Erwerbstätigenzahlen durch die Bundesanstalt für Arbeit im Mai 2000. Der Hintergrund: Die nach neuer Gesetzeslage möglich gewordene präzisere statistische Erfassung geringfügig Beschäftigter hatte eine höhere Zahl solcher Beschäftigungsverhältnisse ans Tageslicht gebracht. Schon ein Jahr zuvor, im April 1999, hatte das Statistische Bundesamt –

ebenfalls wegen der Korrektur der Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten - die Zahl der Erwerbstätigen um rund zwei Millionen nach oben korrigiert. Für 1998 ergibt sich nach den beiden Korrekturen zusammen genommen ein Plus von 3,6 Mio Erwerbstätigen. Das verbessert die Beschäftigtenquote und senkt die Arbeitslosenquote<sup>1</sup> um ein paar Prozentpunkte. Ob die „erwerbstätigen Personen“ in einem existenzsichernden Vollzeitverhältnis stehen oder aber nur in Teilzeitjobs arbeiten oder gar geringfügig beschäftigt sind bzw. nur einen Gelegenheitsjob haben, ist für die Quotenberechnung nicht relevant. Die Aussagekraft von Quoten, die sich lediglich auf „Kopfzahlen“ stützen, nimmt damit deutlich ab. In einer differenzierten Erwerbswelt, wo mit manchen Erwerbseinkommen eine ganze Familie ernährt werden kann, während andere Erwerbseinkommen kaum an das Sozialhilfeniveau heranreichen, ist die Erwerbstätigkeit allein kein wirklich aussagefähiger Indikator. Dennoch wird die genannte Korrektur der Statistik als beschäftigungspolitischer Erfolg verkauft.

Die Orientierung an der Quote – das politische Streben, die Beschäftigtenquote zu erhöhen und die Arbeitslosenquote zu senken und dabei die gravierenden Unterschiede zu verschweigen - geht letztlich auf ein Leitbild zurück, für das die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen nachrangig ist: Hauptsache Arbeit oder Arbeit um jeden Preis. In diesem Kontext ist ein Niedriglohnsektor akzeptabel, wenn er denn zur Erhöhung der Quote beiträgt. Wer hingegen die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse nicht für nachrangig hält, wird auf Makroebene eher für Angaben in Vollzeitäquivalenten plädieren und diese erst im Zusammenhang mit Angaben über die Struktur der Erwerbstätigkeit, d. h. die Verteilung des Arbeitsvolumens auf einzelne Personen bzw. Personengruppen, für aussagekräftig halten.

## 2. Es gibt keinen allgemein akzeptierten Begriff von Vollbeschäftigung (mehr).

Wenn es darum geht, gangbare Wege zu einer Politik der Vollbeschäftigung aufzuzeigen, liegt den Berechnungen des Arbeitsplatzdefizits (zumindest bisher) meist ein

---

<sup>1</sup> letztere nur, sofern diese „Erwerbstätigen“ nicht bisher schon als registrierte Arbeitslose in den Bezugsgröße (Nenner) eingegangen sind

Verständnis von Vollbeschäftigung zugrunde, das den Arbeitsplatzsuchenden (den Arbeitslosen und den Personen in der Stillen Reserve), einen (gegebenenfalls auf allgemeiner Arbeitszeitverkürzung beruhenden) Vollzeitarbeitsplatz zuschreibt. Seltener werden bei der Berechnung des Arbeitsplatzdefizits Arbeitszeitverlängerungswünsche von derzeit Teilzeitbeschäftigten oder individuelle Arbeitszeitverkürzungswünsche berücksichtigt, die aber für die Bestimmung des für Vollbeschäftigung notwendigen Zuwachses an Arbeitsvolumen möglicherweise von wichtiger Bedeutung sind. Eine repräsentative Befragung über Erwerbswünsche der Zukunft zeigt, daß bei Realisierung aller Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in Deutschland das Arbeitsvolumen (gemessen an 1998) nur um ein Prozent steigen müßte. (Bielenski 2000) Gleichzeitig wäre eine erhebliche Umverteilung von Arbeit erforderlich.

Es stellt sich die Frage: Was ist der Maßstab für Vollbeschäftigung? Geht es darum, für alle Erwerbsfähigen/ Erwerbwilligen einen Vollzeitarbeitsplatz bereitzustellen, oder geht es um die Realisierung der wie auch immer gearteten individuellen Arbeits(zeit)wünsche? Gilt ein/e geringfügig Beschäftigte/r auch dann als „unterbeschäftigt“, wenn diese Beschäftigungsform individuell gewünscht und freiwillig gewählt worden ist? Schließlich: auf welchem Niveau wird „Vollzeit“ definiert?

3. Anknüpfend an empirisch nachweisbare Trends gibt es eine kontroverse Debatte über Stabilität und Erosion, Abschaffung und Reformierung des Normalarbeitsverhältnisses und der Regulierung von Arbeit.

Die Differenzierung von Beschäftigungsformen in den 90er Jahren brachte die These von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses hervor. Diese wird auf doppelte Weise begründet: Zum einen wird eine Pluralisierung von Lebens- und Familienformen und eine Individualisierung und Differenzierung von Erwerbswünschen unterstellt, woraus nicht selten geschlossen wird, daß ein von außen vorgegebenes Normalitätsmuster bzw. ein Standardarbeitsverhältnis als Norm und Maßstab, an dem sich Arbeits- und Sozialrecht orientieren, an den konkreten Bedürfnissen der Individuen vorbei geht. Zum anderen werden Auflösungserscheinungen des Normalarbeitsverhältnisses an Entwicklungstrends in der Arbeitsorganisation festgemacht. Am „oberen Rand“ der

Beschäftigung zeigt sich, daß mit steigender Qualifikation der Arbeitskräfte und neuen Formen der Arbeitsorganisation und der Leistungsbedingungen ein immer größerer Teil der Beschäftigten ihre Arbeit, einschließlich der Gestaltung der Rahmenbedingungen, selbst organisieren müssen. Der Typ des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998), der leistungsorientiert ist, seine Arbeitszeit selbst kontrolliert und weitgehend eigenverantwortlich agiert, arbeitet nicht mehr unter Bedingungen des Normalarbeitsverhältnisses. Gleichzeitig werden in vielen Bereichen unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse durch sogenannte atypische (vom Normalarbeitsverhältnis abweichende) Beschäftigungsverhältnisse ersetzt mit dem Ergebnis, daß sich am „unteren Rand“ die geringfügige Beschäftigung und die „neue“ (nicht selten Schein-) Selbständigkeit ausbreiten. Es scheint, als ließen neue Formen der Arbeitsorganisation immer weniger eine „Normierung von Arbeit“ zu.

In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Fragen: Ist das Normalarbeitsverhältnis ein Relikt aus vergangenen Zeiten, als annähernd gleiche Lebensformen und Erwerbsverläufe vorausgesetzt werden konnten? Hat es sich überlebt, wenn zunehmend mehr Menschen ihre individuellen Erwerbswünsche jenseits vom überkommenen Standard sehen? Setzt eine neue Produktionsweise die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses voraus, oder handelt es sich nicht um objektive Entwicklungstrends, sondern um im Unternehmerinteresse liegende „Deregulierung“, die aufgrund des Kräfteungleichgewichts zwischen Arbeit und Kapital durchgesetzt werden konnte? Sollten die vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsverhältnisse unter das Dach des Normalarbeitsverhältnisses zurückgeholt werden – wenn ja, wie ist das machbar?

4. Die Unterbewertung der unbezahlten Reproduktionsarbeit und die geschlechtsspezifische Prägung der Struktur der Erwerbstätigkeit hat eine Diskussion über das Verhältnis von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit hervorgebracht.

Immer noch tritt die meist von Frauen unbezahlt geleistete für die gesellschaftliche Reproduktion notwendige Haus- und Familienarbeit in den volkswirtschaftlichen

Statistiken nicht auf. Zu Recht wird eine gesellschaftliche Geringschätzung von Haus- und Familien- und Erziehungsarbeit konstatiert. In diesem Zusammenhang wird häufig auf die Notwendigkeit der „Aufwertung“ dieser reproduktiver Tätigkeiten verwiesen und teilweise ihre Gleichstellung mit der Erwerbsarbeit z. B. ihre Bezahlung durch Einführung eines Erziehungsgehalts, die Einbeziehung in die Sozialversicherungspflicht usw. gefordert. Andere Konzepte orientieren auf eine Umverteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern.

Es stellt sich die Frage: Muß die unbezahlt geleistete Arbeit nicht ebenso wie die Erwerbsarbeit in die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung eingehen? Wäre dies ein Weg, ihre Unterbewertung aufzuheben? Ist der Blick auf die Regulierung der *Erwerbsarbeit* zu eng; sollte die unbezahlte Reproduktionsarbeit der Erwerbsarbeit gleichgestellt werden?

Die vier oben genannten Trends und die dazugehörigen Diskussionen zeigen, daß die Debatte über gesellschaftliche Leitbilder implizit sehr wohl geführt wird. Sie wird allerdings im Zusammenhang mit diversen Einzelfragen ausgetragen und nicht bzw. nur selten explizit gemacht und in ihren unterschiedlichen Facetten zusammengeführt. Dies wäre aber wichtig, um in sich konsistente Gestaltungsoptionen zu entwickeln. Im folgenden sollen die mit dem Fehlen einer breiten gesellschaftlichen Leitbilddebatte verbundenen Probleme beschrieben und der Versuch unternommen werden, ein neues Leitbild zu begründen, das an die Stelle des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses treten könnte.

## **2 Normalarbeitsverhältnis dient sozialem Schutz**

Obwohl der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses höchst unterschiedlich definiert wird, besteht grundsätzlich weitgehende Übereinstimmung darüber, daß der normative Kern des Normalarbeitsverhältnisses in weitreichenden Schutzfunktionen für die abhängig Beschäftigten besteht. Das „Normalarbeitsverhältnis“ garantiert ein regelmäßiges existenzsicherndes Einkommen und mit der Koppelung der Systeme der sozialen Sicherheit an das Einkommen auch eine Risikoabsicherung gegen Krankheit, Arbeits-

losigkeit und Altersarmut. Das Normalarbeitsverhältnis sichert auch die Einhaltung der jeweils vereinbarten Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und die autonome Verfügung über die Sphäre der arbeitsfreien Zeit. Die Regelarbeitszeit als eines der Kernelemente des Normalarbeitsverhältnisses ist gleichzeitig Bezugspunkt für die Lohnpolitik, die gesamte soziale Sicherung, die kollektive Interessenvertretung und für Regelungen von vorübergehenden oder dauerhaften Abweichungen von der Normalarbeitszeit.<sup>2</sup> Das Normalarbeitsverhältnis wird zur empirischen Normalität, indem es als Leitbild der Erwerbsarbeit (als gesellschaftlich vereinbarte Norm) die Ausgestaltung des Erwerbs- und Sozialsystems prägt.

Der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses hat somit eine doppelte Bedeutung und schließt sowohl die Normalität, im Sinne von empirisch großer Verbreitung, als auch die Norm und Leitbildfunktion ein. Zwischen beiden besteht ein enger Zusammenhang und eine wechselseitige Bedingtheit: Wenn die Normalität sich verändert, so wird sich dies über kurz oder lang in einer Modifizierung der Norm niederschlagen, wie umgekehrt eine Veränderung der Norm Rückwirkungen auf die Normalität haben muß. Aus diesem Zusammenhang erklären sich auch die nationalspezifische Prägung des Normalarbeitsverhältnisses<sup>3</sup> sowie der Einfluß gesetzlicher und tariflicher Regulierung auf die jeweilige konkrete Form des Normalarbeitsverhältnisses.

Für einen umfassenden sozialen Schutz sind sowohl qualitativ hochwertige Beschäftigungsverhältnisse als auch weitgehend kontinuierliche, bestenfalls durch Qualifizierungszeiten oder sozial geschützte Ausfallzeiten<sup>4</sup> unterbrochene Erwerbsbiographien erforderlich. Auf der Ebene der Beschäftigungsverhältnisse selbst sind wichtige Krite-

---

<sup>2</sup> Vgl. Gerhard Bosch: Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen 3/1986, S. 163-176.

<sup>3</sup> So hat es z. B. in der DDR ein völlig anderes „Normalarbeitsverhältnis“ gegeben, da sich Erwerbs- und Sozialsystem am Leitbild der vollzeitigen Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern orientierten. Die Mitgliedsländer der Europäischen Union repräsentieren eine Vielzahl unterschiedlich strukturierter Erwerbs- und Sozialsysteme, die auf unterschiedliche gesellschaftliche Leitbilder zurückgehen.

<sup>4</sup> z. B. rentenrechtlich anrechnungsfähige Erziehungszeiten oder Leistungsbezug in der Arbeitslosenversicherung

---

rien der sozialen Schutzfunktion: existenzsichernde (stetige) Monatseinkommen; soziale Sicherung im Fall von Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter; Gesundheits- und Arbeitsschutz; kollektive Interessenvertretung und Mitsprache; Vereinbarkeit mit außerberuflichen Anforderungen (Familie, Ehrenamt usw.); Möglichkeiten individueller Freizeitgestaltung (Planbarkeit).

### **3 Das traditionelle, männlich dominierte Normalarbeitsverhältnis**

Unstrittig ist, daß das traditionelle Normalarbeitsverhältnis geschlechtsspezifisch geprägt war. Hinrichs (1996) verweist darauf, daß das analytische Konzept des Normalarbeitsverhältnisses und das des männlichen Familiernährers (male breadwinner family) zwei Seiten einer Medaille sind; ebenso begründen Holst/ Maier (1998), daß Erwerbsvertrag und Geschlechtervertrag zwei Bestandteile des Gesellschaftsvertrages sind, die in der Bundesrepublik mit den Begriffen „Normalarbeitsverhältnis“ und „männlicher Familiernährer“ oder „Versorger-/Hausfrauenehe“ charakterisiert werden. Den Frauen fällt nach dem Konzept des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses die Aufgabe zu, durch ihre unentgeltliche Haus- und Familienarbeit die Voraussetzung für die nahezu grenzenlose Verfügbarkeit des (Ehe-) Mannes auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dafür erhalten nichterwerbstätige Ehefrauen einen sozialen Schutz, der über abgeleitete Ansprüche aus der Erwerbstätigkeit und der sozialen Sicherung des Mannes gegeben ist. Eine eigenständige Erwerbstätigkeit der (verheirateten) Frauen ist hingegen nicht vorgesehen. Im Unterschied zu anderen Ländern – z. B. den skandinavischen - in denen die gleichberechtigte Erwerbstätigkeit von Frauen eine Selbstverständlichkeit und das jeweilige „Normalarbeitsverhältnis“ deshalb eine für beide Geschlechter gültige Norm ist, ist das Normalarbeitsverhältnis in Deutschland eindeutig geschlechtsspezifisch geprägt.

Das traditionelle Konzept des Normalarbeitsverhältnisses und das des männlichen Familiernährers sind folglich zwei Seiten einer Medaille: Das Erwerbseinkommen des Mannes sollte für die Existenzsicherung einer Familie ausreichen. Demgegenüber brauchten Frauen keinen Familienlohn zu erwirtschaften. Alleinlebende Frauen brauchten nur die individuelle Existenz zu sichern, verheiratete Frauen konnten einen

„Zuverdienst“ zum Familienlohn des Mannes erarbeiten. Für Frauen war ein „Normalarbeitsverhältnis“ folglich nicht vorgesehen, und „prekäre“ Beschäftigungsformen waren für sie nicht existenziell bedrohlich, weil sie über den Familienverbund abgesichert waren.

#### **4 (Noch) keine Erosion des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses...**

In den letzten Jahren ist Bewegung in die Erwerbstätigenstruktur gekommen, die auf den ersten Blick die These von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses nahelegen scheint: Neben einem leichten Anstieg selbständiger Arbeit<sup>5</sup> ist vor allem eine deutliche Zunahme der Teilzeitarbeit zu verzeichnen, deren Anteil an der Erwerbstätigkeit zwischen 1985 und 1995 von 11,3 auf 18,5 vH anwuchs. Dies geht vor allem auf die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen zurück, die sehr viel häufiger als Männer in Teilzeitjobs arbeiten. Hinzu kommt, daß westdeutsche Frauen zu einem immer größeren Anteil in Teilzeit arbeiten: waren 1991 noch 34 vH der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland teilzeitbeschäftigt, traf dies 1999 bereits auf 42 vH zu.<sup>6</sup> Dem steht entgegen, daß der Anteil der vollzeitbeschäftigten Arbeiter und Angestellten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sich seit den 60er Jahren nur wenig verändert hat.<sup>7</sup> Die Zunahme teilzeiterwerbstätiger Frauen geht – rechnerisch betrachtet – nicht zu Lasten der Vollzeitintensität und kann somit nicht als Beleg für die „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses dienen. Hinzu kommt, daß Teilzeit- und insbesondere geringfügige Beschäftigung häufig nur eine Episode im Erwerbsleben darstellen, z. B. die Teilzeitarbeit von StudentInnen, Teilzeit in Erziehungsphasen, Teilzeit als Arbeitsmarkteinstieg oder weil zum jeweiligen Zeitpunkt kein Vollzeitarbeitsplatz zu bekommen war. Aus diesem Grund überzeichnet das im Querschnitt für einen

---

<sup>5</sup> Ohne Selbständige in der Landwirtschaft.

<sup>6</sup> Ein großer Teil dieser Teilzeitbeschäftigung und der größte Teil des Zuwachses liegt im Bereich sehr kurzer Teilzeit. Nach den Ergebnissen des Mikrozensus stieg der Anteil der abhängig beschäftigten Frauen in Westdeutschland mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 20 Stunden von 13 vH 1991 auf 20 vH 1999. (Schwarz, N. 2000)

<sup>7</sup> Angaben für Westdeutschland. Vgl. Wagner, G. 1998



---

bestimmten Zeitpunkt ausgewiesene Gewicht der Teilzeitarbeit deren tatsächliche Bedeutung.

Dies bedeutet, daß die Pluralisierung von Beschäftigungsformen weniger mit der Auflösung des Bestehenden (Normal- bzw. Vollzeitarbeitsverhältnis) als vielmehr mit dem Hinzukommen von etwas Neuem, nämlich der wachsenden Erwerbstätigkeit von Frauen, längeren Ausbildungszeiten, der Differenzierung der Erwerbsverläufe und der angespannten Arbeitsmarktlage zu tun hat. Dies ist der vielfach nicht zur Kenntnis genommene Kern des gegenwärtigen Wandels in der Struktur von Beschäftigungsformen.

Gleichzeitig soll nicht bestritten werden, daß unternehmerische Rationalisierungsstrategien, die darauf gerichtet sind, Personalkosten zu sparen und den Personaleinsatz nahezu grenzenlos den betrieblichen Bedarfen anzupassen, letztlich das Normalarbeitsverhältnis in Frage stellen. So werden durch die Umwandlung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in (schein-) selbständige Tätigkeit Kosten für die soziale Sicherung externalisiert und das Risiko auf die Beschäftigten überwältigt. Auch die Praxis – insbesondere unter hochqualifizierten Angestellten – Arbeitsverträge ohne Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit abzuschließen<sup>8</sup> und somit die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbszeit aufzulösen, um einen nahezu grenzenlosen Zugriff auf die Zeit der Beschäftigten zu erlangen, weist in diese Richtung. Die quantitative Bedeutung dieser Erosionserscheinungen ist (noch) nicht mit der o. g. Zunahme der Teilzeitarbeit zu vergleichen, gleichwohl sind diese Trends ernst zu nehmen. Es ist nicht auszuschließen, daß die Frage der Regulierung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit künftig eine ebenso große Bedeutung für den sozialen Schutz erlangen könnte wie das Einkommen und die soziale Sicherung.

Man kann folglich vom „Ausfransen“ des Normalarbeitsverhältnisses in zwei Richtungen sprechen: hauptsächlich am unteren Rand in Form von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung (der Frauen), aber zunehmend auch am oberen Rand in

---

<sup>8</sup> 1998 betraf dies bereits 16,9 vH aller hochqualifizierten Angestellten. (Wagner 2000)

Form von hochqualifizierter Tätigkeit (der Männer) ohne klare Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit. Gleichwohl ist das traditionelle männlich dominierte Normalarbeitsverhältnis und das dazugehörige Pendant, die Hausfrauenehe, von erheblicher Stabilität: Zwar sind weibliche Teilzeitbeschäftigung und die teilweise auch vollzeitige Erwerbstätigkeit der Frauen – obwohl im Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses nicht vorgesehen - zur Normalität geworden. Jedoch arbeiten Männer nach wie vor überwiegend in abhängiger Vollzeitbeschäftigung, während für Frauen mit Kindern die Versorgerehe mit Teilzeitbeschäftigung und „Zuverdienst“ der Frau das dominierende Modell bleibt. Neben den steuerlichen und sozialpolitischen Anreizen wirkt sich hier zweifellos auch das im internationalen Vergleich ausgesprochen dürftige öffentliche Angebot zur Kinderbetreuung aus.

## **5 ...aber das Leitbild wird brüchig**

Individuelle Lebensentwürfe von Männern und Frauen stimmen häufig nicht mehr mit dem Leitbild des männlichen Familiernährers überein, was sich vor allem in der wachsenden Erwerbstätigkeit und unerfüllten Erwerbswünschen der westdeutschen Frauen zeigt.<sup>9</sup> So stieg die Beschäftigungsquote von verheirateten Frauen in Westdeutschland von 49,7 vH im Jahr 1991 auf 57,8 vH 1999 an. Wenn das Normalarbeitsverhältnis lediglich die Kehrseite der traditionellen Versorger- bzw. Hausfrauenehe und des männlichen Familiernährers ist, dann muß es zwangsläufig erodieren, wenn sich die Geschlechterrollen verändern und das traditionelle Ehemodell immer weniger gelebt wird.

Eine repräsentative Befragung in den 15 EU-Mitgliedsländern und Norwegen über Erwerbswünsche ergab, daß in allen europäischen Ländern – und zwar unabhängig von der gegenwärtig dominierenden Form geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung - die Präferenzen deutlich in Richtung einer gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern gehen. (vgl. Bielenski/Hartmann 1999) Tabelle 1 illu-

---

<sup>9</sup> In Ostdeutschland wirken immer noch die in DDR-Zeiten gemachten Erfahrungen der nahezu vollständigen Erwerbstätigkeit von Frauen.

striert dies anhand der Präferenzen von in Paarbeziehungen lebenden Männern. Tabelle 2 zeigt, daß die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern in Paarhaushalten in allen europäischen Ländern stark in Richtung einer gleichmäßigeren Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen den Partnern weisen. Nimmt man diese Wünsche ernst, dann liegt die Notwendigkeit einer Reform des bisherigen männlich dominierten Normalarbeitsverhältnisses auf der Hand. Die zum Teil erhebliche Diskrepanz zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Verteilung von bezahlter Arbeit und Arbeitszeit auf Haushaltsebene könnte ein Indiz dafür sein, daß gegenwärtig institutionelle Rahmenbedingungen die Verwirklichung der Erwerbswünsche behindern.<sup>10</sup>

Aus Tabelle 1 ist ablesbar, daß das klassische Alleinverdienermodell (Mann in Vollzeit erwerbstätig, Frau nicht erwerbstätig) in allen 16 untersuchten Ländern auf dem Rückzug ist. Dort, wo die Frauenerwerbsquote noch relativ niedrig ist, präferieren Männer gegenüber dem status quo eher die modernisierte Form des Alleinverdienermodells. Zwar bleibt der Mann der Haupternährer der Familie, gleichwohl ist die Frau auch erwerbstätig, allerdings in Teilzeit. In den Ländern, in denen die Frauenerwerbsquote traditionell hoch ist, präferieren die Männer eine egalitäre Verteilung der Arbeitszeit auf niedrigerem Niveau (Kombination von zwei Teilzeitbeschäftigungen). Die in Deutschland stark verbreitete modernisierte Form des Alleinernährermodells (Mann Vollzeit, Frau Teilzeit) erscheint im europäischen Vergleich also keineswegs als Zukunftsmodell, sondern eher als historische Durchgangsetappe.

## **6 Krise des Normalarbeitsverhältnisses I: das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Wenn derzeit ein Wandel vor allem auf der Ebene der Normalität durch ein sich änderndes Erwerbsverhalten zu beobachten ist, so vollzieht sich dieser *gegen* das noch existierende und in Regelungen materialisierte Leitbild der Alleinernährer- bzw. Zu-

---

<sup>10</sup> Ein europäischer Vergleich der Steuer- und Versicherungssysteme und der Arbeitszeiten von Frauen in Paarhaushalten legt eine solche Vermutung nahe. Vgl. Irene Dingeldey: Begünstigungen und Belastungen familialer Erwerbseinkommen und Arbeitszeitmuster in Steuer- und Sozialversicherungssystemen: ein Vergleich zehn europäischer Länder. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Gelsenkirchen 1999.

---

verdienerehe. „Die deutsche Familienpolitik ist ein in sich weitgehend konsistenter *negativer* Anreizkomplex im Hinblick auf eine gleichrangige Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen.“ (Lehndorff 2001) Die reduzierte Erwerbstätigkeit eines Partners und Einkommensunterschiede zwischen den Partnern werden in Deutschland finanziell begünstigt, während bei einem höheren Arbeitseinsatz der Frau der Zuwachs des Haushaltseinkommens wieder zurück geht. (Abbildung 4) Das Erziehungsgeld und die rentenrechtliche Anerkennung von Kindererziehungszeiten sind weitere Faktoren, die die Nichterwerbstätigkeit bzw. nur teilweise Erwerbstätigkeit der Frauen nach der Geburt von Kindern begünstigen.

Frauen, die eine berufliche Karriere anstreben, tun dies nicht selten um den Preis des Verzichts auf Kinder und Familie. Ein wachsender Anteil kinderlos bleibender Frauen und eine im internationalen Vergleich sehr niedriger Geburtenrate in Deutschland (Tabelle 3) sind zweifellos eine Reaktion auf die nur sehr schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Bundesrepublik. Der internationale Vergleich der Geburtenraten zeigt, daß in Ländern mit egalitären Erwerbsmustern die Geburtenraten hoch sind, während große Differenzen zwischen den Erwerbsquoten von Frauen und Männern eher mit niedrigen Geburtenraten verbunden sind. Die Möglichkeit, Kindererziehung mit einer Erwerbstätigkeit zu verbinden, ist folglich eine deutlich wirkungsvollere „Familienförderung“ als die in Deutschland praktizierte Privilegierung der Ehe – unabhängig davon, ob Kinder erzogen werden oder nicht. Weil die Kosten für die Kindererziehung infolge eines viel zu geringen (nicht existenzsichernden) Kindergeldes durch die Familien aufgebracht werden müssen, ist das in den Familien pro Person verfügbare Einkommen sehr stark von der Kinderzahl abhängig und sinkt mit jedem weiteren Kind. (Abbildung 5) Dies bedeutet: „Die materielle Wohlfahrt von Familien ist immer weniger abhängig von der Klassenposition des Haushaltsvorstands, der tarifvertraglichen Bestimmung von Lohnhöhe und Lohnstruktur oder anderer traditioneller Dimensionen sozialer Ungleichheit, sondern davon, ob beide Ehepartner aktuell ein Erwerbseinkommen beziehen und wieviele Familienmitglieder von einem oder zwei Arbeitseinkommen unterhalten werden müssen.“ (Hinrichs 1996, 105) Demgegenüber haben Eltern in anderen Ländern (Tabelle 4: Schweden und Belgien)

---

aufgrund von Transferzahlungen ein höheres verfügbares Einkommen als vergleichbare Paarhaushalte ohne Kinder.

Daß nach der Konzeption des Normalarbeitsverhältnisses weder für Männer noch für Frauen die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorgesehen ist, ist eines der größten gesellschaftspolitischen Probleme: Die Erziehung von Kindern wird entweder zum Armutsrisiko, weil die private Betreuung die Möglichkeiten zur Erwerbsarbeit einschränkt und staatliche Unterstützungsleistungen viel zu niedrig sind, oder setzt ein sehr hohes Einkommen voraus, damit der Verlust von Steuervorteilen aus dem Ehegattensplitting verkraftet und gleichzeitig Kosten für die Kinderbetreuung aufgebracht werden können. Selbst wenn die finanziellen Fragen gelöst sind, bleibt eine ständige Zeitnot in der Familie, weil „Normalarbeitszeiten“ nicht für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzipiert sind. Dort, wo Mütter vollzeitig erwerbstätig sind, gelingt dies häufig nur, weil Haus- und Betreuungsarbeit auf andere (meist niedrig entlohnte) Frauen, die im privaten Haushalt angestellt werden, verlagert wird.

## **7 Krise des Normalarbeitsverhältnisses II: neue Ungleichheiten**

Die Krise des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses, die sich im Widerspruch zwischen dem Leitbild (Alleinernährermodell) und Normalität (zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen) ausdrückt, führt zu gravierenden Veränderungen der Konkurrenzverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die ihrerseits bisherige Formen der Regulierung (Stabilität des männlich dominierten Normalarbeitsverhältnisses) untergraben:

Während eine Politik der traditionellen Vollbeschäftigung<sup>11</sup> nur die Männer (und damit gleichzeitig auch die Ehefrauen) mit Erwerbsarbeit und daraus abgeleiteter sozialer Sicherung versorgen mußte, wird die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt durch immer mehr Frauen, die erwerbstätig sein wollen, verschärft. Wenn allein schon aufgrund der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit häufig Beschäftigungsformen angeboten und

---

<sup>11</sup> Zumindest in *Westdeutschland* bedeutete Vollbeschäftigung nie, daß Männer *und* Frauen einer Erwerbsarbeit nachgingen.

angenommen werden, die früher kaum akzeptabel waren, so wird dies noch dadurch verstärkt, daß ein quantitativ beachtlicher Teil der Arbeitsuchenden nicht den harten Forderungen unterliegt, einen Familienlohn erwirtschaften zu müssen.<sup>12</sup> Aufgrund der steuer- und sozialpolitischen Privilegierung der Hausfrauenehe wird die familiäre Konstellation der Beschäftigten zu einem neuen Konkurrenzfaktor auf dem Arbeitsmarkt: Die Möglichkeit zur Akzeptanz von niedrigeren Löhnen und Teilzeitarbeit ist u. a. davon abhängig, ob ein Haushalt über ein oder zwei Erwerbseinkommen verfügt, und die Verfügbarkeit der Beschäftigten für den Arbeitsmarkt ist in unterschiedlichem Maße eingeschränkt, je nachdem, ob sie allein leben oder ihr(e) Partner(in) nicht erwerbstätig bzw. teil- oder vollzeitbeschäftigt ist. Wettbewerbsvorteile haben Singles und Paare ohne Kinder, während Familien mit (kleinen) Kindern benachteiligt sind. Für über den Familienverbund abgesicherte Personen werden auch Arbeitsverhältnisse unterhalb des Vollzeitstandards akzeptabel bzw. – im Fall der geringfügigen Beschäftigung – sogar attraktiv. Die derzeit beobachtbare Folge ist ein verstärktes Angebot solcher Arbeitsverhältnisse durch die Unternehmen, die auf diese Art Kosten sparen. Damit besteht die reale Gefahr, daß sogenannte „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse, die von bisher abgeleiteten Gesicherten aus gutem Grund wahrgenommen werden konnten, künftig verallgemeinert werden könnten. Die vordergründige Logik lautet: Wenn Frauen seit langem solche Arbeitsplätze besetzen, sollte dies auch für Männer möglich sein.

Am häufigsten wird eine solche Forderung in bezug auf die Teilzeitarbeit ausgesprochen: Nicht nur Frauen, sondern auch Männer sollten künftig zu einer individuellen Arbeitszeitverkürzung in Form von Teilzeitarbeit bereit sein. Bei dieser Forderung wird nicht nur ignoriert, daß viele Teilzeitarbeitsplätze kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen und aus diesem Grund von vielen gar nicht wahrgenommen werden können, es wird darüber hinaus übersehen, daß Teilzeitarbeit von Frauen häufig eben gerade nicht Ergebnis individueller Arbeitszeitverkürzung ist, sondern viel-

---

<sup>12</sup> Dies betrifft nicht nur verheiratete Frauen, sondern auch Männer, deren Ehefrauen erwerbstätig sind, sowie Singles, deren Zahl immer mehr zunimmt.

mehr eine Form des Arbeitsmarktzutritts. Weil aufgrund der Zuständigkeit der Frauen für die unbezahlte Haushalts- und Erziehungsarbeit und aufgrund ungenügender öffentlicher Angebote zur Kinderbetreuung Vollzeitarbeit für sie kaum möglich ist, arbeiten sie lieber in Teilzeit als gar nicht. In diesem Fall ist Teilzeitarbeit eher eine Form der Arbeitszeitverlängerung als eine Form individueller Arbeitszeitverkürzung. Dies belegt eine von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Dublin geförderte europaweite repräsentative Befragung zu den Erwerbswünschen für die Zukunft: In Ländern, in denen die Beschäftigungsquote der Frauen noch niedrig ist, würde bei Realisierung der gewünschten Arbeitszeiten das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen steigen müssen, obwohl die durchschnittlichen gewünschten Arbeitszeiten in diesen Ländern deutlich kürzer sind als die tatsächlichen. (Bielenski/Bosch/Wagner 2000)

Wenn unter den in Deutschland gegebenen Bedingungen die von Frauen akzeptierten Beschäftigungsbedingungen verallgemeinert werden sollten, käme es zu einem deutlichen Anwachsen der working poor, weil auf diesen Arbeitsplätzen häufig keine existenzsichernden Löhne, sondern „Zuverdienste“ erarbeitet werden. Entsprechend niedrig fallen auch die Leistungen im Fall von Arbeitslosigkeit sowie im Alter aus. Wer vom Normalarbeitsverhältnis freiwillig oder unfreiwillig abweicht und nicht über abgeleitete Ansprüche verfügt, ist durch die sozialen Sicherungssysteme nur ungenügend geschützt. Die wachsende Diskrepanz zwischen der Konzeption der Sozialpolitik (traditionelles Normarbeitsverhältnis) und der Normalität (Erwerbsbeteiligung von Frauen und differenzierte Familienstrukturen) führt somit zu neuen Ungleichheiten und zu neuen Gefahren für das Niveau der sozialen Sicherung.

## **8            Arbeitszeiten auf individueller und Haushaltsebene**

Ergebnisse einer vom IAT durchgeführte repräsentative Erhebung von Arbeitsstrukturen in Deutschland legen die Vermutung nahe, daß die Auflösungserscheinungen von Arbeitszeitstandards an den oberen und unteren Rändern des Arbeitsmarktes mit Paradigmen der Arbeitsorganisation verbunden sind, die beide an Verbreitung gewinnen. (Nordhause-Janzen/Pekruhl 2000) Arbeitszeitforscher machen auf Anzeichen eine

„schleichende gesellschaftliche Polarisierung von Arbeitszeiten“ aufmerksam, die zum einen auf die an konservativen Leitbildern orientierten Kanalisierung des Zustroms von Frauen auf den Arbeitsmarkt (Teilzeit und geringfügige Beschäftigung), zum anderen auf neue Tendenzen der Arbeitsorganisation zurückzuführen ist. (Lehndorff 2001) Dabei sind (über-) lange Arbeitszeiten von (hochqualifizierten) Männern und kurze Teilzeit von Frauen häufig zwei Seiten einer Medaille. Nicht zufällig sind es überwiegend Männer, die in den Bereichen mit überlangen Arbeitszeiten arbeiten. Es sind häufig junge männliche Singles, die die hohen zeitlichen Belastungen und den enormen Leistungsdruck aus Karrieregründen in Kauf nehmen, aber – wie Befragungen zeigen – dies nur zeitweilig tun wollen und spätestens nach der geplanten Familiengründung zu „normalen“ Arbeitsbedingungen zurückkehren möchten. Ebenso wenig zufällig ist, daß sich das Ausfransen am „unteren Rand“ vor allem durch die Beschäftigung von Frauen (und StudentInnen) vollzieht, die teilweise über weitere Quellen der Existenzsicherung verfügen.

Weil die Haus- und Familienarbeit immer noch überwiegend von den Frauen wahrgenommen wird, ist weibliche Teilzeitarbeit entgegen gängigen Behauptungen keinesfalls „flexibel“, sondern häufig nur an den Vormittagen möglich, wenn die Kinder in der Schule sind. Während die einen durch Reproduktionsarbeiten gebunden sind, arbeiten die anderen nicht selten im wahrsten Sinne des Wortes „ohne Ende“. Eine multivariate Analyse auf Basis einer repräsentativen Befragung in den 15 EU-Mitgliedsländern und Norwegen (Fagan/McAllister 2000) ergab, daß die Wahrscheinlichkeit, daß Männer 50 Stunden und mehr pro Woche arbeiten, dann besonders hoch ist, wenn sie in einem Paarhaushalt leben und die Partnerin entweder gar nicht oder nur in kurzer Teilzeit arbeitet oder gleichfalls mehr als 50 Stunden arbeitet. Interessanterweise ist dies umgekehrt nicht der Fall, das heißt, wenn Frauen die alleinigen oder Hauptverdienerinnen sind, erhöht dies nicht die Wahrscheinlichkeit, daß sie besonders lange Arbeitszeiten haben. Der „Alleinernährereffekt“ ist also nur für Männer nachweisbar.

Die Arbeitszeitkonstellation auf Haushaltsebene, d. h. die Aufteilung bezahlter Erwerbsarbeit zwischen den Partnern in Paarhaushalten ist ein wichtiger und bisher von



der Arbeitszeitpolitik unterschätzter Einflußfaktor für die individuellen Arbeitszeiten von Männern und Frauen. So zeigt eine Analyse der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten in Paarhaushalten, daß die gewünschten „Haushaltsarbeitszeiten“, d. h. die Dauer der Arbeitszeit beider Partner zusammengenommen, nur geringfügig von den tatsächlichen abweichen. Dahinter verbergen sich jedoch deutliche Umverteilungswünsche zwischen den Partnern: Wenn die im europäischen Durchschnitt die Differenz zwischen den beiden Partnern in einem Paarhaushalt 1998 25,4 Stunden (Deutschland: 27,7) betrug, so lag sie auf der Ebene der Wünsche bei nur 13,1 Stunden (Deutschland 15,0). (Bielenski/Bosch/Wagner 2000) Dies läßt die Schlußfolgerung zu, daß eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung um so leichter durchsetzbar ist, je besser die Bedingungen für eine gleichberechtigte Erwerbstätigkeit der Frauen sind.

Die Abbildungen 1 und 2 zeigen, daß die Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen in Deutschland gleiche Trends aufweisen<sup>13</sup>: Vollzeitbeschäftigte wollen ihre Arbeitszeit verkürzen, Teilzeitbeschäftigte wollen tendenziell länger arbeiten, insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen mit Arbeitszeiten von unter 20 Stunden wünschen längere Arbeitszeiten. Dabei liegen die meisten Arbeitszeitwünsche bei den Männern zwischen 35 und 40 Stunden (mit deutlichem Schwerpunkt bei 40 Stunden), bei den Frauen zwischen 20 und 40 Stunden (mit deutlichem Schwerpunkt bei 30 Stunden). Ein großer Teil der Arbeitszeitwünsche liegt folglich – wie auch in den anderen EU-Ländern - in einem Korridor, der als lange Teilzeit bzw. kurze Vollzeit beschrieben werden könnte.

Auffällig ist, daß es große internationale Unterschiede gibt: Die arbeitskraftorientierten unternehmerischen Rationalisierungsstrategien führen insbesondere in solchen Ländern zur Polarisierung von Beschäftigungsbedingungen, wo sie auf der Seite des Arbeitsangebots durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gestützt werden. In diesem Zusammenhang ist interessant, daß z. B. ein Land wie Dänemark aufgrund der hohen Beschäftigungsquote der Frauen gleichzeitig überdurchschnittlich lange „Haus-

---

<sup>13</sup> Diese Präferenzen finden sich in der Grundtendenz in allen Europäischen Ländern.

haltsarbeitszeiten“ und sehr kurze individuelle Arbeitszeiten hat. Umgekehrt sind in Spanien, wo das Alleinernährermodell dominiert, sehr lange individuelle Arbeitszeiten mit den in Europa kürzesten „Haushaltsarbeitszeiten“ verbunden.

## **9 Normalarbeitsverhältnis neu definieren**

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt:

- Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis entspricht nicht mehr den individuellen Lebensentwürfen von Männern und Frauen.
- Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis schafft bzw. verstärkt ungleiche Konkurrenzverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und führt zu neuen Ungleichheiten.
- Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis begünstigt und verstärkt Polarisierungstendenzen in Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten und ist ein Hemmnis für die Durchsetzung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung.
- Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis bietet weder für Frauen noch für Männer die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren und hat dazu beigetragen, daß immer mehr Familien kinderlos bleiben.
- Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis behindert die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben.

Wenn das traditionelle Normalarbeitsverhältnis einem überlebten Modell geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung entspricht und gleichzeitig neue Ungleichheitsdimensionen produziert, stellt sich die Frage nach seiner Veränderung oder Überwindung. Die adäquate Lösung des Problems kann nur darin bestehen, die dem Normalarbeitsverhältnis eigene Schutzfunktion zu erhalten und diese den neuen Formen des Zusammenlebens der Geschlechter entsprechend anzupassen. Dies hieße letztendlich nichts anderes, als eine den neuen Geschlechterrollen und den neuen Herausforderungen des Erwerbslebens entsprechende Schutzregelung – ein neues, für Frauen und Männer gleichermaßen geltendes Normalarbeitsverhältnis – zum Leitbild zu machen.

---

Die Festschreibung eines „neuen Standards“ ist wichtig und sollte keinesfalls durch eine allgemeine Freigabe von Arbeitszeiten und die weitere Pluralisierung von Beschäftigungsformen ersetzt werden. Zum einen kann das strukturelle Machtungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital nur durch kollektive Regulierung und nicht durch individuelle Aushandlung gemildert werden. Zum anderen bedarf soziale Sicherung – sofern sie sich nicht auf die Sicherung des Existenzminimums und die Verhinderung von absoluter Armut beschränken soll – eines Maßstabes, der ein bestimmtes, dem Entwicklungsstand der Produktivkräfte entsprechendes Niveau ausdrückt. Grundsätzlich sollen die auf dem Normalarbeitsverhältnis beruhenden Erwerbseinkommen einen kulturell durchschnittlichen Lebensstandard sichern. Erst auf der Basis einer solchen kollektiv ausgehandelten sozialen Sicherung sind individuelle Gestaltungsmöglichkeiten gegeben, die dann als „Abweichungen“ von der Norm ebenfalls reguliert werden können.

Ein auf der Gleichstellung von Männern und Frauen basierendes neues Normalarbeitsverhältnis erfordert die Umverteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern. Durch eine Umverteilung der Erwerbsarbeit zugunsten von Frauen würde ein Teil der bisher unentgeltlich geleisteten und privat verausgabten Hausarbeit in Erwerbsarbeit im Dienstleistungssektor transferiert und damit zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Damit wäre auch eine Professionalisierung vieler dieser Tätigkeiten verbunden. Dies setzt voraus, daß auch diese Beschäftigung – namentlich die im Bereich der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen – in bezug auf Arbeitszeit, Entgelt und sozialen Schutz den in der Gesamtwirtschaft üblichen Standards – dem Norm(al)arbeitsverhältnis - entspricht. In Verbindung mit allgemein kürzeren Arbeitszeiten in Vollzeitbeschäftigung wäre für Männer *und* Frauen ausreichend Zeit vorhanden, im eigenen Haushalt Haus-, Erziehungs- und Eigenarbeit zu leisten. Für die Herausbildung eines neuen Normalarbeitsstandards sind Änderungen des Erwerbs- und Sozialsystems in folgenden Richtungen notwendig:

- 
- Kürzere Arbeitszeiten: Da ein Vollzeiteinkommen nicht mehr für den gesamten Familienverbund, sondern nur noch für die erwerbstätige Person selbst<sup>14</sup> existenzsichernd sein muß, könnten Einkommen und Arbeitszeiten für ein für beide Geschlechter geltendes „neues Normalarbeitsverhältnis“ unterhalb des gegenwärtigen Niveaus regulärer Vollzeitbeschäftigung liegen. Befristete Teilzeitarbeit, die an soziale Tatbestände gebunden ist, – etwa im Fall der Kindererziehung und Pflege, oder zur Weiterbildung – sollte gefördert und durch Lohnersatzleistungen sozial gesichert werden.
  - Allgemeine und eigenständige soziale Sicherung von Frauen und Männern: Die an das Normalarbeitsverhältnis gebundenen Schutzrechte sollen erhalten werden, allerdings müssen diese nicht mehr familien- sondern individualbezogen sein. Der Familienlohn wird dann zum Individuallohn, der auf einem kulturell durchschnittlichen Niveau gezahlt wird. Abgeleitete an die Erwerbsbeschäftigung des Partners/ der Partnerin gebundene sozialversicherungsrechtliche Ansprüche sind überflüssig.
  - Verallgemeinerung der Sozialversicherungspflicht, d. h. Ausdehnung der Sozialversicherungspflicht auf Selbständige und Beamte und Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenzen: Auf diese Weise würde nicht nur eine sozial gerechtere Finanzierung des Sozialsystems erreicht und der soziale Schutz auf alle erwerbstätige Personen ausgedehnt<sup>15</sup>, sondern gleichzeitig auch der Anreiz zur Flucht aus den Sozialversicherungssystemen genommen, wodurch derzeit die Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen gefördert wird.
  - Gesellschaftliche Verantwortung für die Existenzsicherung und die Betreuung und Erziehung der Kinder: Ein existenzsicherndes Kindergeld und ein Netz von öffentlichen Einrichtungen der Kinderbetreuung sind erforderlich, damit nicht die Zahl der Kinder über den Wohlstand von Familien entscheidet.

---

<sup>14</sup> Die Existenzsicherung der Kinder sollte über staatliche Unterstützungsleistungen erfolgen.

<sup>15</sup> Selbständige bedürfen ebenso eines sozialen Schutzes wie abhängig Beschäftigte. Nichts spricht dafür, daß selbständige Tätigkeit ein Garant für die Fähigkeit zu ausreichend hoher privater Vorsorge ist.

- Anpassung des Steuersystems: Das derzeit geltende Ehegattensplitting gründet sich auf ein Familienmodell, das dem Prinzip der Gleichberechtigung von Mann und Frau entgegen steht. Es dient nicht unmittelbar der Förderung von Familien mit Kindern, sondern führt zu privilegierenden Steuerentlastungseffekten.

Der Übergang zu einer solchen Reform des Erwerbs- und Sozialsystems ist zweifelsohne ein anspruchsvolles und komplexes Vorhaben und kann nicht in einem Schritt erfolgen. Übergangsregelungen sind erforderlich, damit bereits erworbene Ansprüche erhalten bleiben und sich neue Erwerbsmuster entwickeln und stabilisieren können.

## **10 Individuelle Wahlmöglichkeiten schaffen**

Gerade unter Bedingungen, da Arbeitsbedingungen und Lebensformen sich ausdifferenzieren und aus diesem Grunde starre Regeln obsolet bzw. unterlaufen werden, stellt sich die Frage danach, wie individuelle Präferenzen sozial geschützt werden können. In der bereits genannten repräsentativen Befragung in 16 europäischen Ländern wurde deutlich, daß die Erwerbswünsche auf eine höhere Beschäftigungsquote und kürzere Arbeitszeiten gerichtet sind, wobei die Wunscharbeitszeiten sich in einem Korridor zwischen (nach heutigem Maßstab) langer Teilzeit und kurzer Vollzeit bewegen. Wenn auch der Trend hin zu einem „neuen Standard“ und weg von sehr kurzen bzw. sehr langen Arbeitszeiten offensichtlich ist, zeigte sich doch, daß die individuellen Präferenzen dabei unterschiedlich bleiben. Individuell gewünschte Abweichungen von einem Arbeitszeitstandard, der Orientierung für existenzsichernde und sozial regulierte Erwerbsarbeit ist, müssen deshalb möglich sein. Aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie aus beschäftigungspolitischen Gründen sollten dabei allerdings enge Grenzen für eine Arbeitszeitverlängerung gesetzt werden.

Im Fall sozial akzeptierter Tatbestände (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung, bürgerschaftliches Engagement) sollten Arbeitszeiten unterhalb des Arbeitszeitstandards gesellschaftlich gefördert und z. B. durch die Zahlung von Lohnersatzleistungen für das ausgefallene Arbeitsvolumen finanziell unterstützt werden. Im Fall rein persönlich begründeter Arbeitszeitreduzierungen kann hingegen auf

eine vergleichbare finanzielle Förderung nicht gerechnet werden. Die Möglichkeiten für die zeitweilige individuelle Arbeitszeitverkürzungen oder Erwerbsunterbrechungen (Sabbaticals) könnten dadurch erweitert werden, daß im Sozialsystem Flexibilitäts-spielräume geschaffen werden, die die Beschäftigten selbstbestimmt nutzen können, wie z. B. das Recht auf die Nutzung einer bestimmten Anzahl von Arbeitstagen in einem bestimmten Zeitraum für individuell initiierte Weiterbildung, das Recht auf drei finanziell geförderte Teilzeitjahre im Verlauf des Erwerbslebens usw. Ein neues Normalarbeitsverhältnis bedeutet nicht Konformität, sondern muß vielmehr der Bezugspunkt für sich ausdifferenzierende Lebensformen sein. Flexibilität, Pluralität *und* soziale Sicherheit – dies ist die angestrebte gesellschaftspolitische Perspektive.

Je besser es gelingt, allgemeine Normen und Formen der Regulierung mit individuellen Gestaltungsmöglichkeiten zu vereinbaren und je spürbarer für die einzelnen ein eventueller materieller Verlust (z. B. in Paarhaushalten ohne Kinder mit zwei Vollzeiteinkommen) mit einem Gewinn an freier Zeit und Lebensqualität einher geht, desto leichter dürfte ein gesellschaftlicher Konsens darüber zu erreichen sein.

## **11 Kontroverse Leitbilder**

Der oben vorgestellte Vorschlag zur Modifizierung des Normalarbeitsverhältnisses steht im Gegensatz zu anderen in der politischen Debatte formulierten Forderungen, die für eine Überwindung jedweden Normalarbeitsverhältnisses oder eine Stärkung und Neubewertung der Hausarbeit und der Mutterrolle plädieren.

Exemplarisch für die Forderungen nach Überwindung jedweden Normalarbeitsverhältnisses soll hier auf die Vorschläge von Wolfgang Streeck und Rolf Heinze (1999) verwiesen werden, die die Auffassung vertreten, „(fast) jeder Arbeitsplatz ist besser als keiner“. Sie bezeichnen das für industrielle Tätigkeiten in Deutschland typische Beschäftigungsverhältnis als auf Dienstleistungstätigkeiten nicht übertragbares „Arbeitsverhältnis de Luxe“ und verweisen auf wirtschaftliche Zwänge, die ein „Überdenken von Gerechtigkeitsvorstellungen, die aus der Industriegesellschaft und der Vollbeschäftigungswirtschaft stammen“, erfordern. In eine ähnliche Richtung weisen die

Vorschläge derjenigen, die für die Schaffung eines Niedriglohnssektors, die Ausweitung geringfügiger Beschäftigung, die Absenkung tariflicher Standards bzw. auch ihre Freigabe nach oben (Verzicht auf Festlegung bzw. Kontrolle der (Mehr-) Arbeitszeiten usw.) bzw. im Bereich des Sozialversicherungsrechts für die Privatisierung der Rentenversicherung, die Kürzung der (Höhe oder Bezugsdauer) der Lohnersatzleistungen und die Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen in der Arbeitslosenversicherung plädieren.<sup>16</sup>

Die Forderung nach Aufwertung der unbezahlten Reproduktionsarbeit scheint zunächst ebenso wie der oben formulierte Vorschlag für ein neues Normalarbeitsverhältnis auf die Gleichstellung der Geschlechter zu orientieren. Trotz gleicher Zielformulierung, eine soziale Absicherung der Frauen zu erreichen, handelt es sich jedoch um ein völlig anderes, ja gegensätzliches, Gesellschaftsmodell und Leitbild: Dieser Ansatz unterstellt eine prinzipielle Gleichwertigkeit von Familien- und Erziehungsarbeit. Mit der Forderung nach der Einführung eines Familiengehaltes und ausgeweiteter Anerkennungzeiten für Kindererziehung in der Rentenversicherung wird letztlich jedoch das traditionelle Frauen- und Familienbild gefestigt. Damit würde eine Ausgliederungsstrategie von Frauen aus dem Arbeitsmarkt betrieben, und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bliebe unangetastet, ja würde mit aller Wahrscheinlichkeit sogar wieder verstärkt.

Kontroverse Leitbilder haben ihre Basis u. a. im Nebeneinander von traditionellen und neuen Lebensentwürfen. Der soziale Wandel und Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen erfolgen nicht einheitlich und gleichzeitig. „Das heißt dann aber auch, daß es Interessen- und Verteilungskonflikte gibt, zwischen verschiedenen Bevölkerungsschichten, zwischen den Geschlechtern und auch zwischen den Frauen selbst, die nach verschiedenen Lebensmustern leben.“ (Stolz-Willig) Die Diskussion über die

---

<sup>16</sup> An dieser Stelle muß eingeräumt werden, daß es sich um eine sehr pauschale Zuordnung handelt und die jeweiligen Vorschläge natürlich nur im Kontext dessen, was sie an konkreten Umsetzungsvorschlägen und sozialen Begleitregelungen enthalten, beurteilt werden können. Tendenziell beschreiben die genannten Elemente jedoch eine Vielfalt jenseits bereits erreichter sozialer Standards.

---

gesellschaftspolitischen Implikationen unterschiedlicher gesellschaftlicher Leitbilder wird derzeit kaum geführt. So wundert es auch nicht, daß manche Reformvorschlägen zur sozialen Sicherung teilweise widersprüchliche gesellschaftspolitische Orientierungen zugrunde liegen. Zu Recht kritisieren Kerschbaumer/ Veil (2000) den Entwurf der Rentenreform als „paternalistischen Flickenteppich“.

Die Debatte über gesellschaftspolitische Leitbilder der Gestaltung und Verteilung von Erwerbsarbeit ist notwendiger denn je. Es geht um die strategische Orientierung auf eine politisch gesteuerte und sozial gerechte Verteilung und humane Gestaltung bezahlter Arbeit oder eine überwiegend marktgetriebene Organisation und Verteilung von Erwerbsarbeit. Es geht um Regulierung, Pluralisierung oder gar Polarisierung von Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und Einkommen. Es geht um die Frage, ob Arbeit um jeden Preis – also Hauptsache Arbeit – oder existenzsichernde und sozialverträgliche Beschäftigung geschaffen werden soll. Und nicht zuletzt geht es um die Frage, ob und wie die Erwerbsarbeit mit anderen lebensweltlichen Bedürfnissen vereinbar ist. Gesellschaftspolitische Leitbilder müssen sowohl Antwort auf die Frage geben, wie die Erwerbsarbeit organisiert und verteilt als auch darauf, wie notwendige reproduktive Arbeiten (Kindererziehung, Pflege usw.) gesellschaftlich unterstützt, die Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und nicht bzw. nur eingeschränkt erwerbsfähige Personen sozial gesichert werden sollen.

Die notwendige Debatte über solche Leitbilder wird derzeit nicht geführt bzw. sie zerfließt in allerhand – zugegebenermaßen wichtige – Einzelfragen, z. B. über einen Niedriglohnsektor, die Arbeitszeitgestaltung und -verteilung, über Anforderungen an Chancengleichheit der Geschlechter usw. In der inhaltlichen und akteursbezogenen Unverbundenheit dieser Debatten liegt jedoch eine zentrale Schwäche. Unter diesen Bedingungen besteht die Gefahr, daß nicht nur widersprüchliche politische Forderun-



gen artikuliert<sup>17</sup>, sondern auch unterschiedliche Ziele gegeneinander ausgespielt werden.

---

<sup>17</sup> So widerspricht z. B. die Forderung nach einem durch Langzeitkonten gestützten früheren Übergang in den Ruhestand der nach einer Umverteilung von Arbeit durch Verkürzung der (durchschnittlichen) Wochenarbeitszeit.

---

## Literatur:

- Anxo, Dominique/ Flood, Lennart/ Rubery, Jill (2000), Arbeitszeitmuster und Einkommensverteilung im internationalen Vergleich. In: Dingeldey, Irene (Hg.) Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Versicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familialer Erwerbsmuster im Ländervergleich. Opladen, s. 48-94.
- Bielenski, Harald (2000), Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und in Europa - Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. In: WSI-Mitteilungen 4
- Bielenski, Harald / Hartmann, Josef (1999), Employment Options of the Future. Family and Career. In: Infratest Burke Sozialforschung (Hg.): Employment Options of the Future. First Analyses of a Representative Survey in all 15 EU Member States and Norway on behalf of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. München
- Bielenski, Harald/ Bosch, Gerhard/ Wagner, Alexandra (2000) Employment Options for the Future. Actual and Preferred Working Hours, Gelsenkirchen/Munich, Manuskript
- Bosch, Gerhard (1986), Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen 3
- Dingeldey, Irene (2000), Einkommensteuersysteme und familiale Erwerbsmuster im europäischen Vergleich. In Dies. (Hg.), Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Versicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familialer Erwerbsmuster im Ländervergleich. Opladen, S. 11-47.
- Fagan, Colette/ McAllister, Iain (2000), Gender and Employment Preferences in Europe. Report prepared for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Manchester.
- Hinrichs, Karl (1996), Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbild der Sozialpolitik. Sicherungsprobleme im sozialen Wandel. In: Sozialer Fortschritt 4
- Holst, Elke/ Maier Friederike (1998), Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3
- Kerschbaumer, Judith/ Veil, Mechthild (2000), Ein paternalistischer Flickenteppich für die Frauen. In: Frankfurter Rundschau vom 24. Oktober

- Kirner, Ellen/ Schoeb, Anke/ Weick, Stefan (1999), Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts erfordert Reform der staatlichen Förderung von Ehe und Familie. Zur Einkommenssituation von Haushalten mit Kindern. In: DIW-Wochenbericht 8, S. 163-173.
- Lehndorff, Steffen (2001), Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik. Hamburg.
- Nordhause-Janzen, Jürgen/ Pekruhl, Ulrich (2000) (Hg.), Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland, München und Mering
- Schulze Buschoff, Karin (1997), Arbeitszeiten – Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland. Berlin, WZB, FS III 97-410
- Schulze Buschoff, Karin (2000), Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben. Vom Normalarbeitsverhältnis und der Normalfamilie zur Flexibilisierung und zu neuen Lebensformen? Berlin, WZB, P00-511.
- Schwarz, K. (1997), Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitwünsche. In: Sozialer Fortschritt 3
- Schwarz, Norbert (2000), Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Ländern und Berlin-Ost sowie im früheren Bundesgebiet. In: Wirtschaft und Statistik 11
- Stolz-Willig, Brigitte (2000), Flexibilisierung der Arbeit – Chance für ein neues Geschlechterverhältnis? In: Zeitschrift Z. Marxistische Erneuerung 41, S. 20-31.
- Streeck, Wolfgang / Heinze, Rolf (1999), An Arbeit fehlt es nicht. In: Der Spiegel 19
- Voß, G. Günter/ Pongratz, Hans J. (1998), Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1
- Wagner, Alexandra, (2000): Arbeiten ohne Ende? Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 1999/2000. Gelsenkirchen, S. 258-275.
- Wagner Gert (1998), Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeiterwerbstätigkeit? In: DIW-Wochenbericht 44

**Tabelle 1: Tatsächliche und gewünschte Teilung von bezahlter Arbeit und Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen in Paarhaushalten nach Ländergruppen in vH\***

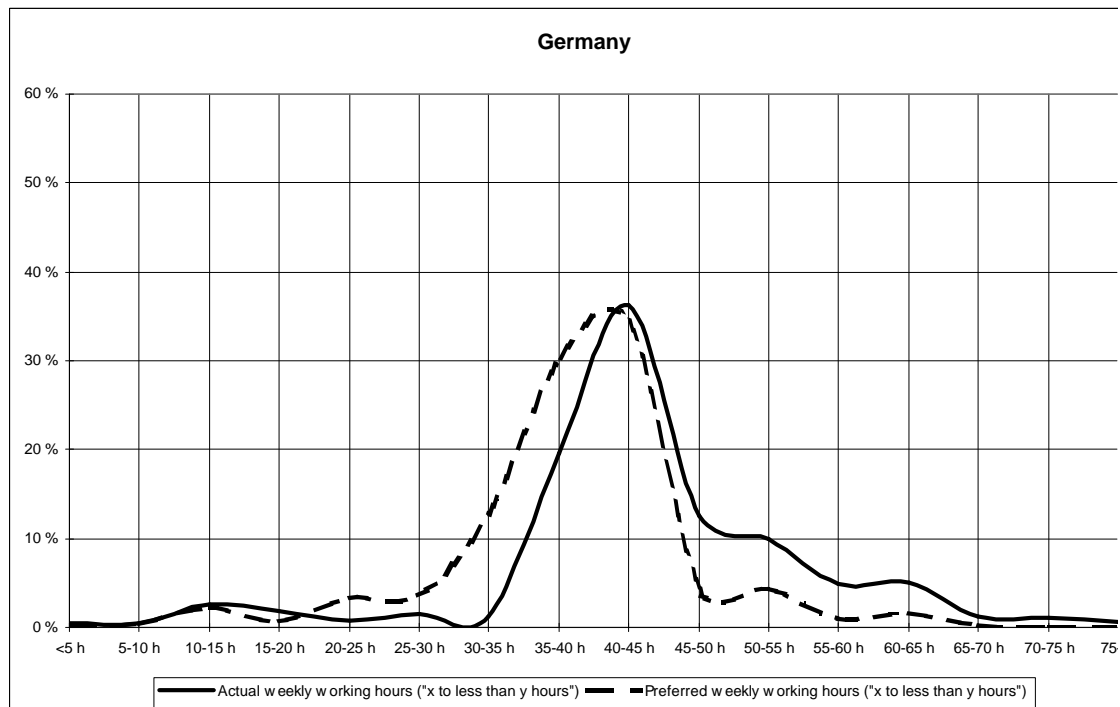
Typ	Tatsächliche Situation			Wünsche		
	Skandinavische Länder <sup>1</sup>	Mediterrane Länder <sup>2</sup>	Andere Länder <sup>3</sup>	Skandinavische Länder <sup>1</sup>	Mediterrane Länder <sup>2</sup>	Andere Länder <sup>3</sup>
Beide Vollzeit	52	33	37	37	37	28
Mann Vollzeit/ Frau Teilzeit	25	10	23	24	20	28
Mann erwerbstätig/ Frau nicht erwerbstätig	18	52	34	4	18	17
Beide Teilzeit	2	2	2	26	10	16
Anderes/ k. A.	3	3	4	9	15	11
Insgesamt	100	100	100	100	100	100
<b>Egalitäre Verteilung</b>	<b>54</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>63</b>	<b>47</b>	<b>44</b>
Geschlechtsspezifische Rollenteilung	43	62	57	28	38	45
* Basis: erwerbstätige Männer, die verheiratet sind bzw. mit Lebenspartnerin lebend						
1 Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden						
2 Griechenland, Italien, Spanien						
3 Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, Irland, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Großbritannien						
Quelle: Bielenski/ Hartmann 1999; eigene Berechnungen						

**Tabelle 2: Differenz zwischen den Arbeitszeiten der Partner in Paarhaushalten – jeweils für die tatsächliche und die gewünschte Arbeitszeit (Paare mit mindestens einem/r erwerbstätigen Partner/in)**

	<b>Actual WT</b>	<b>Preferred WT</b>	<b>Difference</b>
Austria	26.1	16.3	<b>-9.8</b>
Belgium	18.8	12.5	<b>-6.3</b>
Denmark	13.7	6.6	<b>-7.1</b>
Finland	18.8	6.7	<b>-12.1</b>
France	21.5	9.4	<b>-12.1</b>
Germany	27.7	15.0	<b>-13.7</b>
Greece	30.6	12.1	<b>-18.5</b>
Ireland	30.8	18.3	<b>-12.5</b>
Italy	27.9	16.1	<b>-11.8</b>
Luxembourg	29.2	20.4	<b>-8.8</b>
Netherlands	28.3	17.0	<b>-11.3</b>
Portugal	19.5	5.2	<b>-14.3</b>
Spain	30.5	9.3	<b>-21.2</b>
Sweden	17.9	6.2	<b>-11.7</b>
United Kingdom	24.7	15.0	<b>-9.7</b>
Norway	18.0	8.6	<b>-9.4</b>
EUR15 + NOR	25.4	13.1	<b>-12.3</b>
Country differences	17.1	15.2	
Average positive difference of respondent's working time and his/her partner's working time (not employed = 0)			

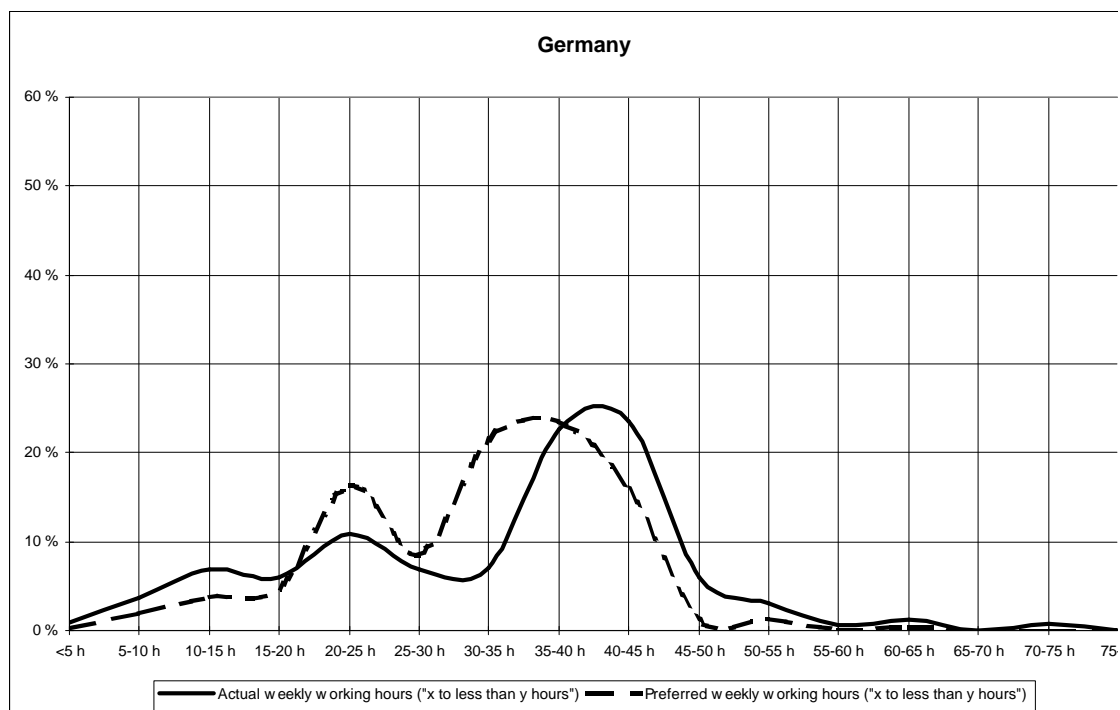
Quelle: Bielenski/ Bosch/ Wagner 2000

**Abbildung 1: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit abhängig beschäftigter Männer in Deutschland 1998**



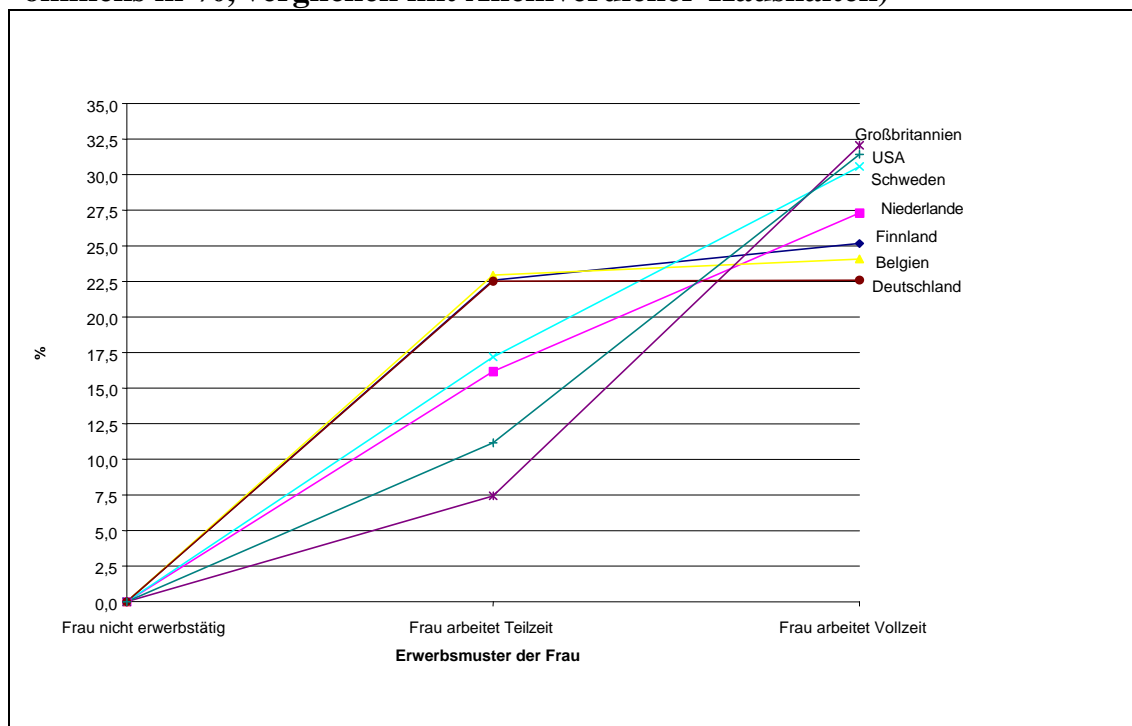
Quelle: Bielski/ Bosch/ Wagner 2000

**Abbildung 2: Abbildung 3: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit abhängig beschäftigter Männer in Deutschland 1998**



Quelle: Bielski/ Bosch/ Wagner 2000

**Abbildung 4: Veränderung des verfügbaren Haushaltseinkommens mit der Veränderung der Arbeitszeit der Frau (Veränderung des verfügbaren Nettoeinkommens in %, verglichen mit Alleinverdiener-Haushalten)**



Quelle: Anxo/Flood/Rubery (2000)



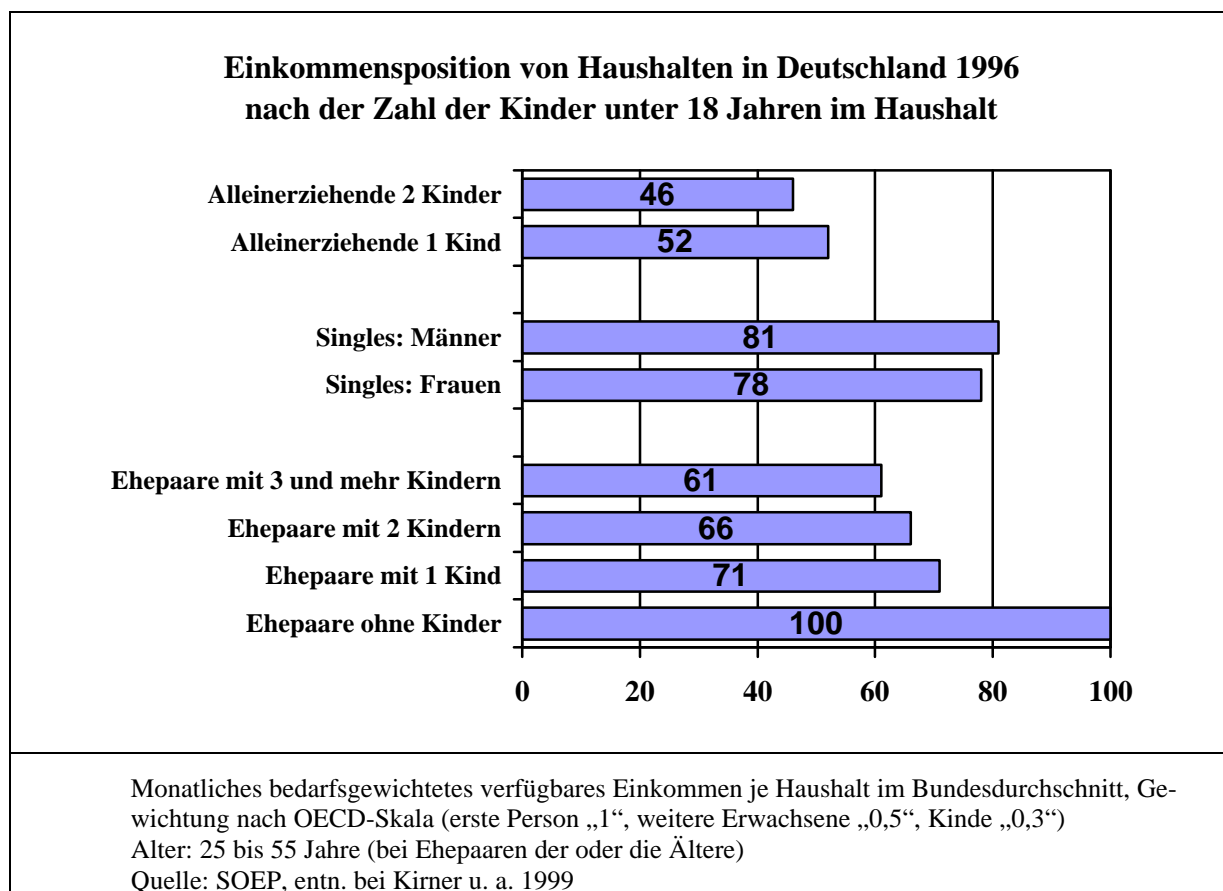
**Tabelle 3: Geburtenraten in ausgewählten EU-Ländern**

	1986	1990	1996*
Dänemark	1,48	1,67	1,75
Frankreich	1,83	1,78	1,72
Großbritannien	1,78	1,83	1,70
Schweden	1,80	2,13	1,61
Belgien	1,54	1,62	1,55
Niederlande	1,55	1,62	1,52
Deutschland	1,41	1,45	1,30
Spanien	1,56	1,36	1,15

\* 1996 geschätzt

Quelle: Dingeldey (2000: 41)

Abbildung 5:



**Tabelle 4: Kinder und Haushaltseinkommen: Einkommensdifferenzen in Prozent nach Zahl der Kinder\***

Alter des Haushalts- vorstands	Deutschland (1994)				Schweden (1992)				Belgien (1992)			
	Zahl der Kinder				Zahl der Kinder				Zahl der Kinder			
	0	1	2	3>	0	1	2	3>	0	1	2	3>
	Nettoeinkommen											
25-30	-	-12	-25	-29	-	-2	-3	-17	-	-5	-3	-22
31-40	+20	+5	-10	-15	+24	+21	+21	+3	+8	+3	+5	-15
	Verfügbares Einkommen											
25-30	-	-8	-14	-11	-	+2	+8	+10	-	0	+9	+12
31-40	+15	+6	-1	+2	+6	+8	+15	+16	+7	+7	+16	+19

\* Basislinie: Haushalte ohne Kinder, Alter 25-30 Jahre. Die Zahlen geben an, um wieviel Prozent sich das Haushaltseinkommen (Netto bzw. verfügbar) in der jeweiligen Situation gegenüber der Basislinie verbessert oder verschlechtert hat.

Quelle: Anxo/Flood/Rubery (2000: 87, 89)