
Alexandra Wagner

Plädoyer für eine Modifizierung des Normalarbeitsverhältnisses



Dr. Alexandra Wagner, geb. 1959 in Berlin, Studium an der Staatlichen Universität Leningrad, Aspirantur an der Akademie für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED, Forschungstätigkeit am Institut für Internationale Politik und Wirtschaft (IPW) und am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB (WSI), ist zurzeit Wissenschaftliche Geschäftsführerin im Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (IAT).

In der aktuellen Debatte über die zukünftige Gestaltung der Erwerbsarbeit kommt der Frage nach der Zukunft des „Normalarbeitsverhältnisses“ eine zentrale Bedeutung zu. Immerhin geht es um die Frage, wie Erwerbsarbeit künftig reguliert und verteilt werden soll. Dass dabei Vergangenes nicht einfach in die Zukunft extrapoliert werden kann, ergibt sich aus Veränderungen sowohl aufseiten der Arbeitsnachfrage als auch aufseiten des Arbeitsangebots: Die Unternehmen streben einen flexibleren, an den Erfordernissen des Marktes ausgerichteten Einsatz des Personals an und bedienen sich neuer arbeitskraftorientierter Rationalisierungsstrategien.¹ Die Beschäftigten sind daran interessiert, über mehr Wahlfreiheiten und Zeitsouveränität zu verfügen. Letzteres ist erforderlich, um die Erwerbsarbeit mit den anderen lebensweltlichen Anforderungen und Interessen – in verschiedenen Lebensphasen jeweils in unterschiedlicher Form - in Übereinstimmung bringen zu können. Gleichzeitig führen die angespannte Arbeitsmarktsituation und die wachsenden Anforderungen an Qualifikation und Weiterbildung dazu, dass Phasen der Arbeitslosigkeit und Qualifizierung immer häufiger das Erwerbsleben prägen. Im Ergebnis wächst die Vielfalt von Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen und auch Erwerbsbiographien werden bunter bzw. „brüchiger“.

Angesichts dieser Diversifizierungen liegt die Behauptung nahe, dass sowohl betriebliche Flexibilitätsanforderungen und Deregulierungsbestrebungen der Unternehmen als auch die Interessen der Beschäftigten an „maßgeschneiderter“ Beschäftigung ein „Normalarbeitsverhältnis“ immer mehr obsolet werden lassen. Darauf geht letztlich die These von der

¹ Vgl. dazu ausführlicher: Steffen Lehndorff, „Tertiärisierung“, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregulierung. Referat auf der Internationalen Konferenz „The economics and socio-economics of services. International perspectives“, Lille/ Roubaix, 22/ 23. Juni 2000; Volker Döhl/ Nick Kratzer/ Dieter Sauer, Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an die Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen 1/2000, S. 5-17.

„Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses zurück. Bevor allerdings aus der empirisch belegbaren Ausdifferenzierung von Beschäftigungsformen und -bedingungen weit reichende Schlussfolgerungen gezogen werden, sollte man sich der Mühe unterziehen, die Entwicklungstrends hinsichtlich ihrer Triebkräfte und Konsequenzen näher zu beleuchten.

Normalarbeitsverhältnis dient sozialem Schutz

Obwohl der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses höchst unterschiedlich definiert wird², besteht grundsätzlich weitgehende Übereinstimmung darüber, dass der normative Kern des Normalarbeitsverhältnisses in weit reichenden Schutzfunktionen für die abhängig Beschäftigten besteht.³ Das „Normalarbeitsverhältnis“ garantiert ein regelmäßiges existenzsicherndes Einkommen und mit der Koppelung der Systeme der sozialen Sicherheit an das Einkommen auch eine Risikoabsicherung gegen Krankheit, Arbeitslosigkeit 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.⁴ Das Normalarbeitsverhältnis wird zur empirischen Normalität, indem es als Leitbild der Erwerbsarbeit (als gesellschaftlich vereinbarte Norm) die Ausgestaltung des Erwerbs- und Sozialsystems prägt. Dennoch befand sich zu keinem Zeitpunkt die gesamte Bevölkerung unter dem „Dach“ des Normalarbeitsverhältnisses. Ebenso wie die Frauen zu einem großen Teil davon ausgeschlossen waren, gab es immer auch Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen - Tagelöhner, Saisonarbeiter, Werkvertragsnehmer usw. -, die nicht in den Genuss des sozialen Schutzes des Normalarbeitsverhältnisses gelangten.

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 Normalarbeitsverhältnisses⁵ sowie der Einfluss gesetzlicher und tariflicher Regulierung auf die jeweilige konkrete Form des Normalarbeitsverhältnisses.

2 Zur kritischen Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Definitionen vgl. Alexandra Wagner, Krise des „Normalarbeitsverhältnisses“? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung, in: Claus Schäfer (Hrsg.), Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik, Hamburg 2000, S. 200-246.

3 Rainer Dombois zeichnet nach, wie diese Schutzfunktion in der Bundesrepublik durch wirtschaftliche Rahmenbedingungen und gesetzliche Regelungen in der Praxis umgesetzt wurde. Vgl. R. Dombois, Auf dem Wege zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Arbeitspapier Nr. 36 der ZWE „Arbeit und Region“, Universität Bremen 1999.

4 Vgl. Gerhard Bosch, Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, in: WSI-Mitteilungen 3/1986, S. 163-176.

5 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.

Für einen umfassenden sozialen Schutz sind sowohl qualitativ hochwertige Beschäftigungsverhältnisse als auch weitgehend kontinuierliche, bestenfalls durch Qualifizierungszeiten oder sozial geschützte Ausfallzeiten⁶ unterbrochene Erwerbsbiographien erforderlich. Auf der Ebene der Beschäftigungsverhältnisse selbst sind wichtige Kriterien 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!).

Bisheriges Leitbild reformbedürftig

Unstrittig ist, dass das für die Bundesrepublik bisher gültige Normalarbeitsverhältnis auch bisher keine Allgemeingültigkeit besaß, sondern geschlechtsspezifisch geprägt war. Karl Hinrichs verweist darauf, dass das analytische Konzept des Normalarbeitsverhältnisses und das des männlichen Familienernährers zwei Seiten einer Medaille sind:⁷ Danach sollte das Erwerbseinkommen des Mannes für die Existenzsicherung einer Familie ausreichen, während die (Ehe-) Frauen durch ihre unentgeltliche Haus- und Familienarbeit die Voraussetzung für die nahezu grenzenlose Verfügbarkeit des (Ehe-) Mannes auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen. Auf Grund dieser Funktion erhielten nichterwerbstätige Ehefrauen einen sozialen Schutz, der über abgeleitete Ansprüche aus der Erwerbstätigkeit und der sozialen Sicherung des Mannes gegeben war. Dies bedeutete auch, dass Frauen - im Unterschied zu Männern - keinen Familienlohn erwirtschaften mussten. Sie brauchten entweder (sofern sie allein lebten) nur die individuelle Existenz zu sichern oder konnten als Ehefrauen einen „Zuverdienst“ zum Familienlohn des Mannes erarbeiten. Unter diesen Bedingungen kann nicht nur die wegen des niedrigeren Einkommens häufig nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit, sondern auch die geringfügige Beschäftigung für die über den Ehemann versorgte Ehefrau durchaus eine von ihnen akzeptierte Variante sein.

Dieser Zusammenhang ist von entscheidender und häufig unterschätzter Bedeutung für die gegenwärtige Diskussion über die Auflösung bzw. Erosion des Normalarbeitsverhältnisses: Wenn das Normalarbeitsverhältnis lediglich die Kehrseite der traditionellen Versorger- bzw. Hausfrauenehe und des männlichen Familienernährers 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.⁸ Die Tabelle illustriert dies anhand der Präferenzen von in Paarbeziehungen lebenden Männern. Nimmt man diese Wünsche ernst, dann liegt die Notwendigkeit einer Reform des bisherigen männlich domi-

6 Z. B. rentenrechtlich anrechnungsfähige Erziehungszeiten oder Leistungsbezug in der Arbeitslosenversicherung

7 Vgl. Karl Hinrichs, Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbild der Sozialpolitik, in: Sozialer Fortschritt 4/1996, S. 102-107.

8 Vgl. Harald Bielenski/ Josef Hartmann, Employment Options of the Future. Family and Career, in: Infratest Burke Sozialforschung (Hrsg.), 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 1999.

nierten Normalarbeitsverhältnisses auf der Hand. Die zum Teil erhebliche Diskrepanz zwischen der in der Tabelle ausgewiesenen tatsächlichen und gewünschten Verteilung von bezahlter Arbeit und Arbeitszeit auf Haushaltsebene könnte ein Indiz dafür sein, dass gegenwärtig institutionelle Rahmenbedingungen die Verwirklichung der Erwerbswünsche behindern.⁹

Anzeichen für eine „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses?

Tatsächlich ist in den letzten Jahren Bewegung in die Erwerbstätigenstruktur gekommen, die auf den ersten Blick die These von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses nahe zu legen scheint: Neben einem leichten Anstieg selbstständiger Arbeit¹⁰ 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 Prozent anwuchs. Dies geht vor allem auf die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen zurück, die sehr viel häufiger als Männer in Teilzeitjobs arbeiten. Dem steht entgegen, dass der Anteil der vollzeitbeschäftigten Arbeiter und Angestellten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sich seit den sechziger Jahren nur wenig verändert hat.¹¹ Die Zunahme teilzeiterwerbstätiger Frauen geht - rechnerisch betrachtet - nicht zulasten 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 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-) selbstständige Tätigkeit Kosten für die soziale Sicherung externalisiert und das Risiko auf die Beschäftigten überwält. Auch die Praxis - insbesondere unter hoch qualifizierten Angestellten -, Arbeitsverträge ohne Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit abzuschließen¹² und somit die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbszeit aufzulösen, um einen nahezu grenzenlosen Zugriff auf die Zeit der Beschäftigten zu erlan-

9 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.

10 Ohne Selbstständige in der Landwirtschaft.

11 Angaben für Westdeutschland. Vgl. Gert Wagner, Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeiterwerbstätigkeit?, in: DIW-Wochenbericht 44/1998, S. 807-811.

12 1998 betraf dies bereits 16,9 Prozent aller hochqualifizierten Angestellten.

gen, weist in diese Richtung. Die quantitative Bedeutung dieser Erosionserscheinungen ist (noch) nicht mit der erwähnten 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 Form von hoch qualifizierter 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 Versorgung 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 an Kinderbetreuung aus.

Problematische Konsequenzen

Ein verändertes Geschlechterrollenmodell muss zwangsläufig Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt haben: Das Arbeitsangebot - die Zahl derer, die Erwerbsarbeit nachfragen - nimmt quantitativ zu. Während eine Politik der traditionellen Vollbeschäftigung¹³ nur die Männer (und damit gleichzeitig auch die Ehefrauen) mit Erwerbsarbeit und daraus abgeleiteter sozialer Sicherung versorgen musste, wird die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt nunmehr durch immer mehr Frauen, die erwerbstätig sein wollen, verschärft. Wenn allein schon durch die Disparität zwischen Angebot und Nachfrage - sichtbar in der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit - häufig Beschäftigungsformen angeboten und angenommen werden, die früher kaum akzeptabel waren, so wird dies noch dadurch verstärkt, dass ein quantitativ beachtlicher Teil dieses Arbeitsangebots nicht den harten Forderungen unterliegt, einen Familienlohn erwirtschaften zu müssen.¹⁴ Ohne die durch das bundesdeutsche Sozial- und Steuersystem vorgesehene „Absicherung“ erwerbstätiger Frauen (bzw. Männer, was jedoch sehr viel seltener vorkommt) durch den Familienverbund wäre die quantitative Ausweitung prekärer (vor allem geringfügiger) Beschäftigungsverhältnisse nicht in gleichem Maße möglich gewesen. *Insofern ist die Zunahme von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung nicht Ausdruck der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, sondern im Gegenteil Ausdruck seiner Stabilität. Wenn man von einer Krise des Normalarbeitsverhältnisses sprechen kann, dann von seiner Krise als Institution und als Leitbild – keinesfalls jedoch von seiner „Auflösung“ in der Realität.* Das Hinzukommen weiblicher Teilzeitbeschäftigung modifiziert lediglich das bisherige Geschlechterverhältnis im Rahmen und unter der Voraussetzung des traditionellen männlichen Normalarbeitsverhältnisses.

13 Zumindest in Westdeutschland bedeutete Vollbeschäftigung nie, dass Männer und Frauen einer Erwerbsarbeit nachgingen.

14 Dies betrifft nicht nur verheiratete Frauen, sondern auch Männer, deren Ehefrauen erwerbstätig sind, sowie Singles, deren Zahl immer mehr zunimmt.

Die institutionelle Verankerung des männlichen Normalarbeitsverhältnisses durch den gegebenen Vollzeitstandard, das Ehegattensplitting im Steuersystem, die kostenfreie Mitversicherung der Ehefrauen in der Krankenversicherung, die Hinterbliebenenrente und die private Verantwortung für Kindererziehung und -betreuung führen dazu, dass die oben beschriebenen Wünsche nach einer egalitäreren Teilung der bezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern häufig nicht bzw. nur um einen sehr hohen Preis realisiert werden können. 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 unter diesen Bedingungen 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. Schließlich gehen dann, wenn beide Elternteile erwerbstätig sind, Steuervorteile aus dem Ehegattensplitting verloren bzw. werden geringer, während gleichzeitig Kosten für die Kinderbetreuung aufgebracht werden müssen. Selbst wenn die finanziellen Fragen gelöst sind, bleibt meist eine ständige Zeitnot in der Familie, weil „Normalarbeitszeiten“ nicht für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzipiert sind. Damit ist die Entscheidung für Kinder mit erheblichen Risiken verbunden. Ein wachsender Anteil kinderlos bleibender Frauen ist möglicherweise auch eine Reaktion der Frauen auf die nur sehr schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Bundesrepublik.

Spiegelbildlich dazu stellt sich das Problem der Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt dar. Konnte man traditionell davon ausgehen, dass die Verfügbarkeit der Männer durch die nicht erwerbstätigen Ehefrauen gewährleistet war, ändert sich dies mit der Teilzeit- und erst recht mit der Vollzeitbeschäftigung der Frauen. Kürzere sowie flexibel aufeinander abstimmbare planbare Arbeitszeiten für Männer und Frauen werden notwendiger denn je.

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen einerseits und sich ausdifferenzierende Familienstrukturen andererseits führen folglich dazu, dass sich die Konkurrenzbedingungen auf dem Arbeitsmarkt verändern. Zum einen werden für über den Familienverbund abgesicherte Personen auch Arbeitsverhältnisse unterhalb des Vollzeitstandards akzeptabel bzw. - im Fall der geringfügigen Beschäftigung - sogar attraktiv. Die Folge ist ein verstärktes Angebot solcher Arbeitsverhältnisse durch die Unternehmen, die auf diese Art Kosten sparen. Zum anderen wird die familiäre Konstellation der Beschäftigten zu einem neuen Konkurrenzfaktor: Die Verfügbarkeit der Beschäftigten wird je nachdem, ob sie allein leben oder ihr(e) Partner(in) nicht erwerbstätig bzw. teil- oder vollzeitbeschäftigt ist, in unterschiedlichem Maße eingeschränkt. Wettbewerbsvorteile haben Singles und Paare ohne Kinder, während Familien mit Kindern eher benachteiligt sind.

Es stellt sich auch die Frage nach der Existenzberechtigung des „Familienlohnes“, wenn dieser immer häufiger dupliziert und - im Falle der Teilzeitbeschäftigung eines der Partner - verandert halbfacht den Familien mit und (in steigendem Umfang) ohne Kinder zur Verfügung steht.¹⁵ Dies ist eine wichtige Frage für die Tarifpolitik der Gewerkschaften, die - zumindest in den männlich dominierten Branchen - den Familienlohn vehement verteidigt haben, während in typischen Frauenbranchen (als „Zuverdienerbranchen“) selbst Vollzeitlöhne nur knapp über dem individuellen Existenzminimum liegen.

Es bleibt festzuhalten, dass die wachsende Diskrepanz zwischen der Konzeption der Sozialpolitik (Normalarbeitsverhältnis) und der Normalität (Erwerbsbeteiligung von Frauen und differenzierte Familienstrukturen) zu neuen Ungleichheiten führen.

¹⁵ Vgl. Hinrichs, Normalarbeitsverhältnis.

Normalarbeitsverhältnis modifizieren

Wenn das traditionelle Normalarbeitsverhältnis einem überlebten Modell geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung entspricht und gleichzeitig neue Ungleichheitsdimensionen produziert, stellt sich die Frage nach seiner Veränderung oder Überwindung. Meiner Ansicht nach kann die adäquate Lösung des Problems 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.

Eine solche Gleichstellung von Männern und Frauen erfordert die Umverteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern. Durch eine Umverteilung der Erwerbsarbeit zu Gunsten von Frauen würden ein Teil der bisher unentgeltlich geleisteten und privat verausgabten Hausarbeit in Erwerbsarbeit im Dienstleistungssektor transferiert und damit zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden.¹⁶ 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. Wenn Männer *und* Frauen gleichermaßen erwerbstätig sind und das gesellschaftliche Arbeitsvolumen auf diese Weise gleichmäßiger verteilt würde, dann könnten die individuellen Wochenarbeitszeiten in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis deutlich unter den heutigen liegen. 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 selbst¹⁷ 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 Selbstständige und Beamte und Aufhebung der Beitragsbemessungs-

¹⁶ Vgl. Gerhard Bosch, Zukunft der Erwerbsarbeit. Zur Rolle von Bildung und Löhnen im internationalen Vergleich, Vortragsmanuskript 7./8. Juni 1999.

¹⁷ Die Existenzsicherung der Kinder sollte über staatliche Unterstützungsleistungen erfolgen.

grenzen: Auf diese Weise würde nicht nur eine sozial gerechtere Finanzierung des Sozialsystems erreicht und der soziale Schutz auf alle erwerbstätige Personen ausgedehnt¹⁸, 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.
- 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. Ein solches Projekt ist mit Umverteilungsprozessen verbunden, und es wird dabei Gewinner und Verlierer geben. 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. Ein neues Normalarbeitsverhältnis bedeutet nicht Rückkehr zur Konformität, sondern muss vielmehr der Bezugspunkt für sich ausdifferenzierende Lebensformen sein. Flexibilität, Pluralität *und* soziale Sicherheit – dies ist die angestrebte gesellschaftspolitische Perspektive.

Notwendigkeit einer Diskussion über gesellschaftspolitische Leitbilder

Der oben vorgestellte Vorschlag zur Modifizierung des Normalarbeitsverhältnisses steht im Gegensatz zu vielen in der politischen Debatte formulierten Forderungen, die für eine Überwindung jedweden Normalarbeitsverhältnisses plädieren. Exemplarisch soll hier auf die Vorschläge von Wolfgang Streeck und Rolf Heinze verwiesen werden, die die Auffassung vertreten, „(fast) jeder Arbeitsplatz ist besser als keiner“¹⁹. 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.)

18 Selbstständige bedürfen ebenso eines sozialen Schutzes wie abhängig Beschäftigte. Nichts spricht dafür, dass selbstständige Tätigkeit ein Garant für die Fähigkeit zu ausreichend hoher privater Vorsorge ist.

19 Wolfgang Streeck / Rolf Heinze, An Arbeit fehlt es nicht, in: Der Spiegel 19/1999, S. 44.

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.²⁰

Eine Verabschiedung der Politik von der Orientierung am Leitbild eines Normalarbeitsverhältnisses in Richtung eines Kontinuums von möglichen Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten hätte zur Folge, dass Existenzsicherung und Schutzfunktion untergraben würden. 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 Machtgleichgewicht 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. Durch die Sozialversicherungspflicht - ein Kernbestandteil des Normalarbeitsverhältnisses - ist dies auch im Fall von Einkommensausfall bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter gewährleistet. Erst auf der Basis einer solchen kollektiv ausgehandelten sozialen Sicherung sind individuelle Gestaltungsmöglichkeiten möglich, die dann als „Abweichungen“ von der Norm ebenfalls reguliert werden können.

Die Debatte über gesellschaftspolitische Leitbilder der Gestaltung und Verteilung von Erwerbsarbeit ist notwendiger denn je. Gerade unter Bedingungen, da Arbeitsbedingungen und Lebensformen sich ausdifferenzieren und aus diesem Grunde jede Art starrer Regeln obsolet bzw. unterlaufen werden, stellt sich die Frage danach, wie individuelle Präferenzen sozial geschützt werden können. 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: Lebt man, um zu arbeiten oder arbeitet man, um zu leben? Gesellschaftspolitische Leitbilder müssen sowohl Antwort auf die Frage geben, wie die Erwerbsarbeit organisiert und verteilt wird 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 gewerkschaftspolitischer Strategiebildung. Unter diesen Bedingungen besteht die Gefahr, dass nicht nur widersprüchliche

²⁰ 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.

politische Forderungen artikuliert²¹, sondern auch unterschiedliche Ziele gegeneinander ausgespielt werden. Letztlich stellt sich die Frage nach der gesellschaftspolitischen Konzeption, an der sich gewerkschaftliche Politik und Interessenvertretung orientieren.

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

Typ	Tatsächliche Situation			Wünsche		
	Skandinavisches Länder ¹	Mediterrane Länder ²	Andere Länder ³	Skandinavisches Länder ¹	Mediterrane Länder ²	Andere Länder ³
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
Egalitäre Verteilung	54	35	39	63	47	44
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: Bielski/ Hartmann 1999; eigene Berechnungen						

²¹ 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.