

Prof. Dr. Martin Kronauer
Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin

Veränderte Lebensmodelle treffen auf veränderte Beschäftigungsmodelle und Arbeitsbedingungen

Vortrag auf der Psychiatrie-Jahrestagung des Bundesverbandes evangelische Behindertenhilfe und der Diakonie Deutschland am 11. April 2013 in Erkner

Das Thema dieses Vortrags, wie es von den Veranstalterinnen und Veranstaltern formuliert wurde, lautet: Veränderte Lebensmodelle treffen auf veränderte Beschäftigungsmodelle und Arbeitsbedingungen. Was lässt sich zu diesem Thema sagen ohne nur zu wiederholen, was ohnehin bekannt ist? Denn dass gerade heute das Leben in der Erwerbsarbeit und das Leben außerhalb von ihr oft nur schwer miteinander zu vereinbaren sind, das spüren wir alle, und viele von Ihnen, so denke ich, spüren das besonders schmerzlich.

Zwei Drittel der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen geben an, sich oft oder gar sehr häufig bei der Arbeit gehetzt und unter Zeitdruck zu fühlen. Das sind deutlich mehr als im Durchschnitt aller Beschäftigten. Der Aussage „Ich habe den Eindruck, dass ich in den letzten Jahren immer mehr in der gleichen Zeit schaffen muss“, stimmen im Gesundheits- und Sozialbereich sogar *mehr* als zwei Drittel der Beschäftigten zu. Gerade die zuletzt genannte Erfahrung ist heute allerdings überall, gewissermaßen quer durch die Bank, in allen Branchen und Berufszweigen stark verbreitet. Ich gehe davon aus, dass das Gefühl von Arbeitshetze und Arbeitsverdichtung während der Arbeitszeit auch das Leben davor und danach nicht unberührt lässt. Es dürfte zum Beispiel dazu beitragen, dass nahezu 40 % der im Gesundheits- und Sozialwesen Beschäftigten angeben, damit Probleme zu haben, nach der Arbeit „abzuschalten“. Die Zahlen, die ich ihnen gerade genannt habe, stammen alle aus der Repräsentativerhebung im Auftrag des DGB zum Thema „Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung“ von 2011.

Ich habe mich bei der Vorbereitung also gefragt, was kann ich über das hinaus, was wir alle bereits aus eigener Erfahrung wissen, zu Ihrer Tagung beitragen, und mir daraufhin das mir

zugesagte Thema noch einmal genauer angeschaut. Die Themenformulierung enthält bereits zwei Aussagen, die keineswegs selbstverständlich sind und die es deshalb verdienen, genauer betrachtet zu werden. Die erste Aussage lautet: Lebensmodelle, Beschäftigungsmodelle und Arbeitsbedingungen haben sich *verändert*. Woran aber messen wir die Veränderung? Was ist dabei unser historischer Maßstab? Was sind die Triebkräfte der Veränderung, in welche Richtung gehen sie? Und nicht zuletzt: Wie sind die Veränderungen der Lebens- und Arbeitsverhältnisse zu beurteilen?

Die zweite Aussage steckt in der Formulierung: Lebensmodelle und Beschäftigungsmodelle sowie Arbeitsbedingungen *treffen aufeinander*. Das klingt in meinen Ohren eher nach Zusammenstoß denn als eine Begegnung mit harmonischem Ausgang. Woran aber liegt es, dass die Lebensmodelle und Arbeitsbedingungen heute so häufig im Widerstreit miteinander liegen? Und muss das so sein? Geht es nicht doch auch harmonisch? Sie kennen sicherlich das Schlagwort von der „Work-Life-Balance“, das eine solche Harmonie verspricht. Was ist davon zu halten?

Sie sehen an meinen Fragen, dass ich einen etwas anderen – eben einen soziologischen – Blick auf das Generalthema Ihrer Tagung werfen möchte. Im Tagungstitel geht es um „Resilienz für Profis“, die Frage also, wie sich die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Anforderungen ihrer veränderten Arbeitsbedingungen stellen können. Der soziologische Blick richtet sich hingegen stärker auf die institutionellen Rahmenbedingungen selbst, von denen Erwerbsarbeit und Lebensgestaltung heute geprägt sind; auf die institutionalisierten Konflikte und Widersprüche zwischen ihnen sowie die Veränderungsbedarfe, die sich daraus ergeben. Ich denke, dass *beide* Perspektiven notwendig sind und einander ergänzen sollten.

Im Folgenden will ich drei Überlegungen zur Diskussion stellen, die sich in der Form von Thesen zusammenfassen lassen:

Erstens, die Veränderungen in den Lebensformen und Arbeitsbedingungen, die wir seit den 1970er Jahren beobachten können, sind uneinheitlich und durchaus *zwiespältig*. Sie enthalten ein Versprechen auf größere Selbstbestimmung der Individuen, ein Versprechen, das

allerdings immer wieder – und ich möchte sagen: heute in immer stärkerem Maße – durchkreuzt wird und deshalb uneingelöst bleibt.

Zweitens: Die Gründe dafür liegen sowohl in der Organisation der Erwerbsarbeit als auch in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung außerhalb der Erwerbsarbeit sowie den sozialstaatlichen Regelungen, die beide beeinflussen. Wer die Selbstbestimmung der Individuen stärken und Lebens- und Arbeitsverhältnisse auf neue Weise aufeinander abstimmen will, wird an *beiden* Seiten des Konflikts ansetzen müssen, an der Erwerbsarbeit und an den Haushalts- und Lebensformen.

Drittens: Kosmetische Änderungen werden dabei nicht ausreichen. Damit Frauen und Männer ihr Leben in der Erwerbsarbeit und außerhalb von Erwerbsarbeit miteinander selbstbestimmt verbinden können, bedarf es neuer Formen der *sozialen Absicherung* und einer Stärkung der *sozialen Gleichheit* – der Gleichheit zwischen den Geschlechtern und in den Lebensbedingungen der Menschen.

Die Veränderungen in den Lebens- und Arbeitsverhältnissen sind uneinheitlich und zwiespältig

Es ist geradezu ein Wesensmerkmal moderner Gesellschaften mit kapitalistischer Marktwirtschaft, dass sich die gesellschaftlichen Bereiche der Erwerbsarbeit und der privaten Haushalts- und Lebensführung historisch voneinander trennten – räumlich in Form der Trennung von Arbeitsplatz und Wohnung, zeitlich in Form der Trennung von Arbeitszeit und Freizeit, sozial in Form der Trennung von funktional und emotional bestimmten Beziehungen, von Öffentlichkeit und Privatheit, ökonomisch in Form der Trennung von bürokratisch und kalkulatorisch geregelter Arbeit gegen Bezahlung und unentgeltlicher Haus- und Reproduktionsarbeit. Seither ergänzen die Bereiche einander, sie sind aufeinander angewiesen, aber sie stehen auch in einem ständigen Spannungsverhältnis zueinander. Ohne periodischen Rückzug in eine Privatsphäre zum Beispiel wäre es unmöglich, die Zumutungen der Erwerbsarbeit zu ertragen; ohne Zugang zur Erwerbsarbeit wiederum fehlen, neben dem dabei verdienten Geld für den Lebensunterhalt, Formen der öffentlichen Anerkennung, die die Hausarbeit nicht bietet.

Wenn wir heute von Veränderungen der Erwerbsarbeit und der Lebensformen sprechen, haben wir als Vergleichsfolie die Verbindung eines ganz bestimmten „Beschäftigungsmodells“ mit einem ganz bestimmten „Lebensmodell“ vor Augen, wie sie sich in den ersten Jahrzehnten der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland herausgebildet hat. Das „Beschäftigungsmodell“ lässt sich als „Normalarbeitsverhältnis“ beschreiben, das „Lebensmodell“ als Kleinfamilie mit dem Ehemann als Haupt- oder Alleinzuständigem für den Lebensunterhalt.

Die Rede vom „Modell“ ist in beiden Fällen, dem „Beschäftigungsmodell“ und dem „Lebensmodell“, um die es hier geht, berechtigt, und zwar in doppelter Hinsicht. Denn sie weist darauf hin, dass es sich in beiden Fällen um Typisierungen, um Abstraktionen handelt, nicht um die Beschreibung aller empirisch vorfindlichen Beschäftigungsverhältnisse und Lebensformen. Es gab auch schon in den 1950er und 1960er Jahren außereheliche Partnerschaften, und die Arbeitsbedingungen etwa in der Landwirtschaft haben nie dem Normalarbeitsverhältnis entsprochen. Modellcharakter aber haben das „Normalarbeitsverhältnis“ und die „Normalfamilie“ mit dem für den Unterhalt verantwortlichen Ehemann vor allem dadurch angenommen, dass sie auch rechtlich „normiert“ und gestützt wurden. Die Kehrseite dieser rechtlichen Normierung und Stützung aber war und ist: Erwerbsbiographien und Lebensformen, die sich nicht den vorgegebenen Mustern fügen, werden vielfach sozial und rechtlich diskriminiert und ziehen häufig materielle Nachteile nach sich.

Es ist wichtig, sich dieser *Verrechtlichung* sowohl des Beschäftigungs- als auch des Lebensmodells bewusst zu sein. Denn viele der Probleme, heute einen neuen Ausgleich zwischen Lebensformen und Erwerbsarbeit zu finden, hängen damit zusammen, dass sich zwar die Art und Weise, wie die Menschen zusammenleben und wie sie erwerbstätig sind, geändert haben, der rechtliche Rahmen der sozialen Absicherung aber dem nicht mehr oder noch nicht entspricht, was, wie noch zu zeigen sein wird, erhebliche Folgen hat.

Zurück zum „Normalarbeitsverhältnis“ und der „Normalfamilie“ der Nachkriegsbundesrepublik bis in die 1970er Jahre. Sie ergänzten einander recht passgenau. Als „Normalarbeitsverhältnis“ galt und gilt bis heute eine unbefristete, tariflich entlohnte Vollzeitbeschäftigung.

Die Lohnentwicklung war an der Produktivitätssteigerung und am Inflationsausgleich orientiert. Erst seit den 1990er Jahren ist dies nicht mehr der Fall. Darüber hinaus sollte der Tariflohn im Normalarbeitsverhältnis den Lebensunterhalt für die ganze Familie gewährleisten, als „Familienlohn“ gewissermaßen. Es sei hierzu angemerkt: Bei aller berechtigten Kritik an patriarchalischen Familienverhältnissen sollte man nicht vergessen, dass der Familienlohn von Facharbeitern und die damit ermöglichte Befreiung der Ehefrau von schwerer Erwerbsarbeit historisch eine wichtige Errungenschaft der Arbeiterbewegung darstellte. Dies gewissermaßen in Klammern. Die Annahme ununterbrochener Erwerbsbiographien in Normalarbeitsverhältnissen liegt schließlich und endlich dem „Generationenvertrag“ der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde, wie er mit der Rentenreform der späten 1950er Jahre eingeführt wurde.

Auch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der „Normalfamilie“ wurde nicht nur durch den Familienlohn im „Normalarbeitsverhältnis“ ermöglicht, sondern zudem sozialrechtlich festgeschrieben. Zwar wurde in den 1970er Jahren endlich das Gesetz abgeschafft, dass ein Ehemann seiner Frau die Erwerbsarbeit verbieten konnte wenn er der Ansicht war, sie vernachlässige deshalb ihre Pflichten im Haushalt. Aber bis heute stützen das Prinzip der Mitversicherung der nicht erwerbstätigen Partnerin in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, das Ehegattensplitting, die Bevorzugung der Geldleistung vor der Sachleistung bei der Kinderbetreuung und andere Regelungen das Ungleichgewicht in der Aufteilung zwischen Erwerbsarbeit, Betreuungsarbeit und Hausarbeit zwischen Männern und Frauen.

Weder das „Normalarbeitsverhältnis“ noch die „Normalfamilie“ sind in Deutschland heute verschwunden oder auch nur im Verschwinden begriffen. Noch immer arbeitet die Mehrzahl der abhängig Beschäftigten in tariflich entlohnten, unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen. Verändert haben sich allerdings die Arbeitsbedingungen innerhalb dieser Beschäftigungsverhältnisse. Erheblich zugenommen haben seit den 1980er Jahren und insbesondere seit der Jahrtausendwende aber auch die vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden, die so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Den bei weitem größten Anteil stellt dabei die Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Schließlich weisen auch die Erwerbsbiographien beträchtliche Änderungen auf. Kontinuierliche Beschäftigung in einem Betrieb oder Unternehmen geht zurück, berufliche Neuorientierungen nehmen zu. Problematische Berufsein-

stiege und Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit breiten sich vor allem in den jüngeren Jahrgängen aus.

Auch das Lebensmodell „Normalfamilie“ ist nicht außer Kraft gesetzt. Vielmehr hat es sich ebenfalls in seiner Binnenstruktur verändert. Aus den Alleinverdienerhaushalten sind mehr und mehr Eineinhalbverdienerhaushalte geworden. Die Frauen nehmen immer stärker am Erwerbsleben teil, allerdings häufig in Teilzeitbeschäftigung. Analog zur Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse könnte man darüber hinaus im Bereich der Lebensformen von einer Ausbreitung atypischer Lebensmodelle und Haushaltsformen neben der „Normalfamilie“ sprechen – nicht-eheliche Partnerschaften, gleichgeschlechtliche Partnerschaften, alleinerziehende Mütter und Väter, Singlehaushalte. Auch im Bereich der Lebensformen ändern sich die Biographien. Scheidungen nehmen zu, wechselnde Lebensgemeinschaften und Haushaltskonstellationen werden selbstverständlicher.

Wie lassen sich die Veränderungen in den Lebens- und Beschäftigungsverhältnissen charakterisieren, vielleicht auch beurteilen? In der sozialwissenschaftlichen Diskussion werden in diesem Zusammenhang immer wieder zwei Begriffe gebraucht – der Begriff der Individualisierung, um die Veränderungen in den Lebensformen zu kennzeichnen, und der Begriff der Flexibilisierung, um den Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse zu beschreiben.

Beide Begriffe haben eine positive Bedeutung, bezeichnen aber auch eine negative Kehrseite. Individualisierung im positiven Sinn meint eine Erweiterung der Wahl- und Handlungsmöglichkeiten. Diese Individualisierung hat eine materielle Voraussetzung, denn sie beruht auf der Ausweitung sozialstaatlicher Absicherungen. Und sie hat eine Bildungsgrundlage, nämlich die Ausweitung des Zugangs zur höheren Schulbildung und zur akademischen Ausbildung. Mit dem Ausbau der sozialstaatlichen Sicherungssysteme geht die ökonomische Abhängigkeit der Einzelnen von der Familie zurück. Mit dem Bildungszugang eröffnen sich neue Berufs- und soziale Aufstiegsmöglichkeiten. Beides fördert Unabhängigkeit. Vor allem Frauen haben diese Erweiterung der Wahl- und Handlungsmöglichkeiten seit den 1970er Jahren für sich nutzen können, aber auch erkämpfen müssen. Die Kehrseite der Individualisierung zeigt sich allerdings in dem Zwang, die eigene Biographie nun selbst zu verantworten, das eigene Lebensmodell und die Berufstätigkeit auf eigenes Risiko hin in Einklang brin-

gen zu müssen. Die Voraussetzungen für eine gelingende oder eine scheiternde Individualisierung sind heute wieder mehr denn je sozial ungleich verteilt. Darauf komme ich zurück.

Auch der Begriff Flexibilisierung hat zunächst einmal eine positive Bedeutung. Er grenzt sich ab gegen Arbeitsverhältnisse, die streng hierarchisch gegliedert sind und den Einzelnen wenig Raum für eigene Entscheidungen lassen. Die „Normalarbeitsverhältnisse“ in der Großindustrie und den Verwaltungen waren ursprünglich in solche hierarchischen und bürokratischen Organisationsformen eingebunden. Flexible Arbeitsverhältnisse legen demgegenüber eine stärkere Verantwortung auf die einzelnen Beschäftigten. Die Kehrseite aber ist derjenigen der Individualisierung sehr ähnlich. Verantwortung kann in einem strengen Sinn nur eine Person übernehmen, die auch in der Lage ist, die Bedingungen des eigenen Handelns zu beeinflussen. Dies ist in weiten Bereichen der Beschäftigungsverhältnisse, wenn überhaupt, nur begrenzt möglich. Denn auch in flexibilisierten Erwerbsarbeitsverhältnissen gelten noch hierarchische Abhängigkeiten und wird das eigene Arbeitshandeln direkt durch Weisung oder indirekt durch Zielvorgaben fremdbestimmt. Unter diesen Umständen bedeutet Flexibilisierung häufig nichts anderes als eine Verlagerung der Verantwortung weg von der Organisation auf die Einzelnen oder die Arbeitsgruppen und damit zugleich ein erhöhtes Risiko, individuell zu scheitern. Denn die Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit haben sich mit der politischen Liberalisierung der Finanzmärkte seit den 1970er Jahren und der strategischen Neuausrichtung von Großunternehmen, in erster Linie die Anlegerinteressen zu bedingen, tiefgreifend verändert. Die Renditeerwartungen sind gestiegen, die Konkurrenz nimmt zu. Der öffentlichen Hand aber wird Sparsamkeit auferlegt. Allenthalben wächst damit der Druck auf die Beschäftigten.

Die Chancen, aber auch die problematischen Seiten der Individualisierung in den Lebensformen und der Flexibilisierung in den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen zeigen sich gerade dort, wo beide miteinander in Einklang gebracht werden sollen.

Alte und neue Probleme der Vereinbarkeit von Lebensformen und Beschäftigungsverhältnissen

Im Folgenden möchte ich exemplarisch drei Problembereiche herausgreifen, in denen sich Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen auf die Gestaltung der Lebensverhältnisse außerhalb der Erwerbsarbeit auswirken. Ich möchte aber auch Möglichkeiten andeuten, wie die Beschäftigten in ihrem Interesse an einem selbst gestaltetem Leben gestärkt werden könnten. Es handelt sich dabei um das Problem der Entgrenzung von Arbeits- und Lebensverhältnissen, um das Problem der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie sowie um das Problem der sozialen Absicherung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe.

Das Problem der „Entgrenzung“ von Arbeits- und Lebensverhältnissen findet sich bei sehr unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen. Es ist weit verbreitet bei den so genannten „Alleinselbständigen“, Personen also, die auf Honorar- oder Werkvertragsbasis zeitlich befristet Projekte bearbeiten, ohne zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen. Es findet sich aber auch typischerweise bei festangestellten Beschäftigten, die unter bestimmten Arbeitszeitregelungen arbeiten, etwa unter den Bedingungen von Vertrauensarbeitszeit. Auch hier zählt nur das vereinbarte Ergebnis und die Zeiteinteilung obliegt dem oder der Angestellten. Damit entfallen allerdings auch abzurechnende Überstunden. Gerade hier zeigen sich die Zwiespältigkeiten, die Chancen und Risiken von Flexibilisierungsmaßnahmen besonders deutlich. Der Anreiz für die Beschäftigten liegt in der weitgehenden Selbstbestimmung über die Verrichtung der Arbeit, die Gefahr in der Selbstausbeutung und dem Verwischen der Grenzen zwischen Arbeitszeit, Familienzeit und Freizeit, vor allem dann, wenn auch die räumliche Distanz von Arbeitsplatz und Wohnung aufgehoben ist. Damit erweiterte Selbstbestimmung über die Arbeitsgestaltung bei Vertrauensarbeitszeit nicht zur Falle wird, bedarf es formalisierter, schützender Regeln, die das Unternehmen nicht aus der Verpflichtung entlässt, weitere Ressourcen bereit zu stellen, wenn unvorhergesehene Komplikationen auftreten.

Das Ausmaß, in dem die Verfügbarkeit von Angestellten für das Unternehmen jenseits der festgelegten Arbeitszeiten erwartet wird, ist empirisch nicht ausreichend erhoben. Der Gesundheitsreport der DAK von diesem Jahr mit dem Schwerpunktthema psychische Erkrankungen fand bei den befragten Mitgliedern erstaunlich wenige, die ihre dienstlichen mails außerhalb der Arbeitszeiten lasen oder per Handy von Vorgesetzten und Kollegen erreichbar

waren. Bei denjenigen allerdings, für die dies zutraf, stiegen auch die psychischen Belastungen und Beschwerden deutlich an.

Der Problembereich „Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familie“ ist keineswegs neu, nimmt aber neue Konturen an, weil immer mehr Frauen erwerbstätig sein und bleiben wollen, und weil zugleich die Anforderung an die Flexibilität der Beschäftigten innerhalb des Unternehmens steigt. Unternehmen haben im Prinzip zwei Möglichkeiten, die Anpassung an veränderte Marktkonstellationen oder Zielvorgaben zu realisieren: durch Strategien der externen Flexibilisierung oder Strategien der internen Flexibilisierung. Bei der externen Flexibilisierung werden Randbelegschaften in befristeten oder Zeitarbeitsverhältnissen je nach Bedarf eingestellt und entlassen. Auf die problematischen Folgen für die Erwerbsbiographien komme ich noch zu sprechen. Bei der internen Flexibilisierung hingegen werden die vorhandenen Arbeitskräfte der Stammebelegschaft variabel eingesetzt, sei es mit wechselnden Arbeitszeiten, mit Schwankungen im Lohn und Gehalt, auf wechselnden Arbeitsplätzen und in wechselnden Betrieben. Strategien der internen Flexibilisierung verfolgen Unternehmen in der Regel mit einer Personaldecke an der unteren Grenze, um Kosten zu sparen. Die realen Wochenarbeitszeiten liegen deutlich über den vereinbarten.

Angesichts der chronischen Unterversorgung mit Krippenplätzen haben Frauen mit kleinen Kindern in Deutschland ihre eigenen Bedarfe an zeitlicher Flexibilität. Diese lassen sich mit den unternehmerischen Strategien interner Flexibilisierung kaum vereinbaren. Es sind deshalb in erster Linie die Frauen, die die Folgen der unternehmerischen Zurückhaltung und der sozialstaatlichen Versäumnisse in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tragen haben. Sie reduzieren ihre Erwerbstätigkeit deutlich, während die Arbeitszeit der Väter ansteigt, beides gegen die eigenen Interessen. Die Väter wünschen sich kürzere, die Mütter längere Arbeitszeiten. Die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Löhne und Gehälter sowie das sozialstaatlich eingefahrene Modell von Ehegattensplitting und Mitversicherung über den Partner tun das Übrige, um die alte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, wenngleich modifiziert durch die Teilzeitbeschäftigung der Frauen, am Leben zu erhalten. Die Alternative ist Kinderlosigkeit bei doppelverdienenden Paaren. Deutschland gehört zu den Ländern der OECD mit den niedrigsten Geburtenraten, weist dabei aber eine besonders hohe Diskrepanz zwischen Geburtenraten und erklärtem Kinderwunsch auf.

Die skandinavischen Länder präsentieren hierzu ein noch immer eindrucksvolles Gegenmodell: eine deutlich höhere Geburtenrate verbunden mit einer höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen, einer guten Versorgung mit Einrichtungen für die Betreuung von Kindern und Ganztagschulen sowie eine Stärkung der finanziellen Unabhängigkeit der Partner durch individuelle Sozialversicherungen.

Der dritte Problembereich betrifft die biographischen Folgen der Strategien externer Flexibilisierung. Atypische Beschäftigungsformen – befristete Beschäftigung (ohne Auszubildende), Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Alleinselbständige – haben in Deutschland seit der deutsch-deutschen Vereinigung deutlich zugenommen, sie machten 2009 rund 36 % aller Beschäftigungsverhältnisse aus. Den größten Anteil stellt dabei noch immer die Teilzeitbeschäftigung, die zu 80 % von Frauen ausgeübt wird, gefolgt von geringfügiger Beschäftigung, die durch die Hartz-Gesetze gezielt gefördert wurde. Es ist hier nicht der Ort, den Vor- und Nachteilen der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen im Einzelnen nachzugehen. Soviel bleibt aber festzuhalten:

Alle diese Beschäftigungsformen sind problematisch mit Blick auf die Altersversorgung. Dies resultiert aus der sehr engen Verknüpfung der Alterssicherung in Deutschland mit den Einzahlungen während der Erwerbsbiographie. Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit oder Verringerungen der Arbeitszeit, gar Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Sozialversicherungspflicht mindern die Ansprüche, möglicherweise sogar erheblich. Einige dieser atypischen Beschäftigungsverhältnisse verstärken überdies die Abhängigkeit von einem sozialversicherten Partner, und das Armutsrisiko steigt, wenn die Partnerschaft auseinandergeht. Befristete Beschäftigung und Zeitarbeit schließlich sind mit hohen Arbeitslosigkeitsrisiken verbunden. Sie verengen darüber hinaus den biographischen Planungshorizont. Die Unsicherheit der Erwerbsperspektive erschwert wesentliche biographische Entscheidungen wie etwa die Gründung einer Familie, dies umso mehr, als am deutschen Arbeitsmarkt beträchtliche Hürden dem Übergang aus befristeten Arbeitsverhältnissen in ein unbefristetes „Normalarbeitsverhältnis“ im Weg stehen.

Gerade am Problembereich der atypischen Beschäftigungsverhältnisse wird deutlich, dass überkommene Systeme der sozialen Sicherung hier nicht mehr greifen – sei es, weil sie auf derartige Beschäftigungsverhältnisse nicht ausgelegt sind, sei es weil sie gezielt durch politische Intervention durchlöchert wurden, um bestimmte Formen atypischer Beschäftigung erst zu fördern. Das gleiche gilt für den im Gefolge der Hartz-Reformen massiv ausgeweiteten Niedriglohnsektor. Mit der Rücknahme sozialer Schutzrechte und der zunehmenden Auslieferung von Menschen an Märkte und Konkurrenz zeigt sich die Kehrseite des positiven Individualismus der erweiterten Möglichkeiten in aller Schärfe: der „negative Individualismus“ der Schutzlosigkeit und des Mangels an sozialer Einbettung.

Auf der Suche nach neuen Möglichkeiten, Erwerbsarbeit und Lebensgestaltung zu verbinden

Ich hatte gesagt, dass kosmetische Maßnahmen nicht ausreichen werden, um neue Formen des Ausgleichs zwischen Beschäftigungsverhältnissen und Lebensformen zu finden. Die Rede von „Work-Life Balance“ scheint mir nur allzu oft kosmetischer Natur zu sein, adressiert an den goodwill von Unternehmen, Kinderkrippenplätze zu schaffen und flexible Arbeitszeiten einzuräumen. Tiefergehende Veränderungen sind notwendig, die sowohl die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse als auch die Lebensformen betreffen.

Bei der Suche sollte die Kompassnadel darauf ausgerichtet sein, die Selbstbestimmung der Menschen über ihr Leben zu stärken, ihre Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Das setzt soziale Sicherheiten und gesellschaftliche Gleichheiten voraus. Dies gilt in Bezug auf unser Thema mit besonderer Dringlichkeit in dreierlei Hinsicht:

Soziale Sicherheit: Vordringlich ist die soziale Absicherung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe und Biographien. Die Individuen brauchen materiellen und sozialen Rückhalt beim Umstieg in unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse, beim Wechsel zwischen Erwerbsarbeit, Erziehungs- und Pflegearbeit, Weiterbildung und Mußzeit. Dieser kann durchaus auch in neuartigen Formen einer Sozialversicherung organisiert sein. Günther Schmidts Vorschlag einer Arbeitsversicherung geht in diese Richtung. Die Menschen haben darüber hinaus Anspruch auf einen kulturell angemessenen Mindeststandard der materiellen Lebenssicherung

über den Lebensverlauf hinweg, der wirklich vor Armut schützt und gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

Gleichheit in den Geschlechterverhältnissen: Voranzutreiben ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, die sozialrechtliche Gleichstellung zumal und damit auch die materielle Unabhängigkeit beider voneinander in ihren Partnerschaften; die Beseitigung der unterschiedlichen Entlohnung von Männerarbeit und Frauenarbeit, somit des Anreizes, bei der Kinderbetreuung die Betreuungsarbeit mehr den Frauen und die Arbeit für den Lebensunterhalt mehr den Männern zuzuweisen; die Schaffung institutioneller Voraussetzungen – Arbeitszeitregelungen, Betreuungseinrichtungen, schulische Versorgung der Kinder – die es tatsächlich zulassen, dass Mütter und Väter alle Arbeitsarten gleichberechtigt und gleichverpflichtend übernehmen, damit aber auch deren jeweiligen positiven Seiten leben können.

Soziale Gleichheit: Die Stärkung sozialer Gleichheit ist ein Gebot der Steigerung der Lebensqualität in einer Gesellschaft. Die neuen Beschäftigungsverhältnisse tragen wesentlich zur wachsenden Ungleichheit der Einkommens- und Lebensverhältnisse bei. Unter ihr haben besonders diejenigen zu leiden, die über die wenigsten sozialen und materiellen Ressourcen verfügen. Die Folgen der Ungleichheit sind aber auf sie nicht beschränkt. Mittelbar wirken sie auf die ganze Gesellschaft zurück. Wachsende Ungleichheit schafft Unsicherheit und Statusängste, untergräbt soziale Beziehungen, verschärft soziale Konkurrenzen und beeinträchtigt somit die Lebensqualität in einer Gesellschaft. Ein für die Einzelnen befriedigender Ausgleich zwischen Beschäftigungsverhältnissen und Lebensformen ist deshalb nur auf der Grundlage gesellschaftlicher Gleichheiten möglich. Ohne politische Eingriffe in die gegenwärtig vorherrschenden Verteilungsverhältnisse werden sie nicht zu bewerkstelligen sein.