ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Holst, Elke; Maier, Friederike

Article — Published Version

Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Provided in Cooperation with:
German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Holst, Elke; Maier, Friederike (1998) : Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kohlhammer-Verlag, Stuttgart, Vol. 31, Iss. 3, pp. 506-518, http://www.iab.de/199/section.aspx/Publikation/i990222b08

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/66147

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Elke Holst, Friederike Maier

Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung

31. Jg./1998

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft", bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart: Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart: Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30: E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- €
inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis
um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen" (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" unter dem Titel
„Mitteilungen", herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: http://www.iab.de

Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung

*Elke Holst, Friederike Maier, Berlin**

Produktion und Reproduktion in einer Gesellschaft, ihre Arbeits- und Sozialordnung sowie die gesamtgesellschaftlichen Arrangements in Familie und Erwerbsarbeit basieren auf einem mehr oder weniger explizit formulierten „Gesellschaftsvertrag“ (social contract). Der jeweilige „social contract“ hat in der Regel zwei Bestandteile: einen „Geschlechtervertrag“ (gender contract) und einen „Erwerbsvertrag“ (employment contract). In der Bundesrepublik Deutschland werden Geschlechtervertrag und Erwerbsvertrag im allgemeinen mit zwei Schlagworten charakterisiert: „männlicher Familienernährer“ oder „Versorger-/Hausfrauenehe“ und „Normalarbeitsverhältnis“. Beide Konstrukte beinhalten, daß das Normalarbeitsverhältnis für Frauen, insbesondere Mütter, keine Gültigkeit haben sollte. Dieser Beitrag geht der Frage nach, inwieweit diese gesellschaftlichen Konstrukte noch der Realität auf den Arbeitsmärkten und in den Familien entsprechen, ob veränderte Muster wie die Versorgerehe mit Zuverdienst der Ehefrauen, die in Arbeitsverhältnissen außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses beschäftigt sind, sich als neue Arrangements stabil entwickeln werden. Illustriert werden ferner die Folgen der begrenzten Integration der Frauen in das Beschäftigungssystem an Hand der geringfügigen Beschäftigung, die stark expandiert ist und wie Teilzeitarbeit insgesamt das traditionelle Geschlechterverhältnis „modernisiert“. Am Ende des Beitrages wird darauf hingewiesen, daß die Tatsache, daß Frauen die idealen Arbeitskräfte für flexibilisierte und deregulierte Arbeitsverhältnisse zu sein scheinen, nicht bedeutet, daß die neuen Arbeitsverhältnisse egalitäre Geschlechterkontrakte befördern könnten. Aus einer möglichen Erosion des Normalarbeitsverhältnisses für Männer erwächst keine für beide Geschlechter solidarische Neudefinition des Normalarbeitsverhältnisses – erforderlich ist die bewußte Umgestaltung der Verhältnisse in Beruf und Familie in Richtung Doppelverdiener/Doppelversorger mit egalitärer Verteilung der Erwerbs- und Hausarbeit.

Gliederung

1 Geschlechtsspezifische Normierung des Normalarbeitsverhältnisses
2 Neue Realitäten der Normalverhältnisse in Familie und auf dem Arbeitsmarkt?
3 Prekäre Beschäftigung statt Normalarbeitsverhältnis – das Beispiel geringfügiger Arbeitsverhältnisse
3.1 Warum ist prekäre Beschäftigung prekär?
3.2 Prekäre geringfügige Beschäftigung – eine Frauendomäne
4 Perspektive egalitäres Normalarbeitsverhältnis?
5 Literatur

1 Geschlechtsspezifische Normierung des Normalarbeitsverhältnisses

Produktion und Reproduktion in einer Gesellschaft, ihre Arbeits- und Sozialordnung sowie die gesamtgesellschaftlichen Arrangements in Familie und Erwerbsarbeit basieren auf einem mehr oder weniger explizit formulierten „Gesellschaftsvertrag“ (social contract). Der jeweilige „social contract“ hat in der Regel zwei Bestandteile: einen „Geschlechtervertrag“ (gender contract) und einen „Erwerbsvertrag“ (employment contract). Im Geschlechterkontrakt wird vor allem definiert, welche Geschlechtsgruppe für Haus- und Familienarbeit bzw. für Erwerbsarbeit verantwortlich ist, im Erwerbsvertrag wird dagegen festgelegt, was ein Erwerbsarbeitsverhältnis ist, und wer für diese Erwerbsarbeitsverhältnisse zur Verfügung stehen soll (vgl. dazu OECD 1994: 19). In der Bundesrepublik Deutschland werden Geschlechtervertrag und Erwerbsvertrag in der Regel mit zwei Schlagworten charakterisiert: „männlicher Familienernährer“ oder „Versorger-/Hausfrauenehe“ und „Normalarbeitsverhältnis“ (Hinrichs 1996: 102). Als zwei Seiten einer Medaille prägen diese beiden Konstrukte die kulturellen Leitbilder, die Institutionen und Normierungen sowohl in der Erwerbsarbeitssphäre als auch in der Familiensphäre – sie selbst unterliegen jedoch auch Veränderungsprozessen mit durchaus widersprüchlichen Ergebnissen (Pfau-Effinger 1998:184).

Geschlechtervertrag und Erwerbsvertrag beeinflussen Verhalten und Verhaltensmöglichkeiten der Individuen, und sie liegen den institutionellen Regelungen von Arbeitsmarkt und Familie zugrunde. In den Sphären Arbeitsmarkt und Familie reguliert der Staat (hier verstanden als Ebene der kollektiven Regulierung beider Bereiche) die Beziehungen sowohl zwischen den Sphären als auch zwischen den Geschlechtern. Insbesondere die Sozialpolitik bzw. die wohlfahrtsstaatlichen Regelungen beeinflussen die Handlungsmöglichkeiten der Individuen, zugleich werden sie durch das Handeln der beteiligten individuellen oder kollektiven Akteure verändert.

In den primär auf das Verhältnis von Staat und (Arbeits-) Markt bzw. Familie angelegten Kategorien von Esping-Andersen wird (West-)Deutschland zutreffend beschrieben als „welfare state built on the traditionalist conservative Catholic principle of subsidiarity, meaning that women and social services (outside health) belong to the domain of the family“ (Esping-Andersen 1990:224). Diesem Gesellschaftsmodell liegt ein Geschlechterkontrakt zugrunde, nach dem der Mann den Lebensunterhalt für die Familie erwirtschaftet und die Familienarbeit von der (nicht erwerbstätigen) Frau übernommen wird. Die ökonomische und soziale Rolle der Frauen wird von Esping-Andersen allerdings nicht ausführlicher beleuchtet, was von der feministischen Wohlfahrtsstaatforschung kritisiert worden ist (z.B. Lewis/Ostner 1994). Die Ergebnisse dieser Arbeiten haben zu einer Modifikation seiner Typenbildung geführt: die feministische Diskussion geht davon aus, daß sich die Versorgerehe heute durchaus mit unterschiedlichen Typen

* Dipl. Volkswirtin Elke Holst ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin, Dr. Friederike Maier ist Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorinnen.

weiblicher Erwerbsarbeit vereinbaren läßt (Teilzeitarbeit, unterbrochene Erwerbstätigkeit) und nicht zwangsläufig mit lebenslanger Hausfrauenehe einhergehen muß. In Folge, z.T. auch in kritischer Auseinandersetzung mit Esping-Andersen, sind eine Reihe feministischer empirischer wie auch konzeptioneller Arbeiten entstanden, die das Verhältnis Wohlfahrtsstaat, Erwerbstätigkeit und Familie beleuchten und die Divergenzen und Veränderungen der letzten Jahre genauer untersuchen (vgl. auch Pfau-Effinger 1998, Duncan 1998 sowie die dort zitierte Literatur)[1]. Gemeinsamer Befund der unterschiedlichen Arbeiten ist, daß die Konstruktion des Normalarbeitsverhältnisses (standard employment relationship) und die Konstruktion der Familie immer in einem Spannungsverhältnis standen. Je nach gesellschaftspolitischer Orientierung wurde dieses Spannungsverhältnis unterschiedlich interpretiert und in wohlfahrtsstaatliche Politik umgesetzt: in den skandinavischen Ländern wurde das gleiche Recht für Männer und Frauen, und damit auch für Mütter, auf Normalarbeitsverhältnisse frühzeitig proklamiert – umgesetzt wurde dieser Anspruch in Form von staatlicher Infrastruktur zur Kinderbetreuung und Altenpflege einerseits, und in Form von Teilzeitarbeit für Mütter andererseits, d.h. abweichenden Arbeitsverhältnissen für Frauen und Männer. In den südlichen europäischen Staaten dominiert dagegen immer noch das starke Modell der Hausfrauenehe, mit relativ geringen Anteilen weiblicher Erwerbstätiger und einer schwach ausgeprägten staatlichen/öffentlichen Infrastruktur zur Kinderbetreuung (vgl. dazu Pfau-Effinger 1998, Duncan 1998, Veil 1997).

In der Entwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen in Westdeutschland läßt sich nachvollziehen, daß die Hausfrauen-/Ernährerfamilie lange Zeit vom Staat explizit unterstützt und propagiert wurde[2]. Das Familienwohl stand über dem individuellen Wohl der Frau[3]. Bis 1953 konnte z.B. *der Mann* noch alles im Haushalt entscheiden und damit auch *über Wohnort, Wohnung sowie die Erwerbstätigkeit der Frau bestimmen.* Ab 1958 *durfte* die Frau immerhin erwerbstätig sein „soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist“ (§ 1356 BGB alt). Die Erwerbsarbeit von Frauen war also auch vor dem Gesetz noch atypisch und begründungspflichtig. Erst seit 1977 ist die Gleichstellung in der Familie erreicht worden: „Beide Ehegatten sind *berechtigt* (Hervorhebung durch die Verfasserinnen), erwerbstätig zu sein“ (§ 1355 BGB). Juristisch gesprochen: „Ihre ungeschmälerte Berufsfreiheit und Arbeitsvertragsfreiheit erlangten Ehefrauen erst 1977 mit der Möglichkeit der Neuverteilung der Geschlechtsrollen durch das Familienrecht“ (Matthies u.a. 1994:224). Zur tatsächlichen Gleichstellung der Frauen wurde schließlich auch das Grundgesetz geändert. Hier heißt es seit 1994 im Artikel 3, Absatz 2: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Erst seit 1977 ist also zumindest ein Anspruch der Frauen auf Erwerbstätigkeit und damit verknüpft auf ein Normalarbeitsverhältnis – unter dem gewöhnlich das dauerhafte kontinuierliche qualifizierte Vollarbeitsverhältnis verstanden wird (Mückenberger 1989:211) – rechtlich akzeptiert. Eine Umgestaltung des Spannungsverhältnisses Familie und Normalarbeitsverhältnis zugunsten einer Integration der Frauen in Normalarbeitsverhältnisse ging damit jedoch nur sehr begrenzt einher. Der konservative Wohlfahrtsstaat, so auch Esping-Andersen, ist sehr zögerlich in der Bereitstellung von Dienstleistungen, die den Frauen die Aufnahme einer Beschäftigung ermöglichen, und damit auch in der Bereitstellung eines „job-market“ für Frauen (vgl. zu dieser Diskussion bereits Kurz-Scherf/Breil 1987).

Noch wird in Deutschland durch steuerliche und sozialpolitische Regelungen die Zuweisung traditioneller Geschlechterrollen und Erwerbsmuster gefördert. Geschlechtsspezifische Erwerbsverläufe und Beschäftigungsformen gliedern sich in gesellschaftliche Normen ein. Das Normalarbeitsverhältnis als „abhängige, weisungsgebundene Erwerbsarbeit, die sich vor allem durch Kontinuität und Stabilität auszeichnet (...), wird vom Ende der Ausbildungsphase bis zur faktischen Erwerbsunfähigkeit oder einer chronologisch definierten Altersgrenze“ (Hinrichs 1996) auf die Rolle des Alleinernährers zugeschnitten. In diese Norm ist neben der Normalarbeitszeit (Vollzeit) auch die Geltung der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Arbeitsschutz- und Teilhaberechte sowie ein existenzsicherndes Einkommen für den Unterhalt einer Familie eingeschlossen. Das Grundmuster des Normalarbeitsverhältnisses ist also Ausdruck des genannten Geschlechterkontraktes: Kontinuität und Stabilität des Erwerbsverlaufes basieren auf dem Konstrukt des von Familienaufgaben freien Ernährers, der seine gesamte Arbeitszeit und Arbeitskraft im Arbeitsverhältnis verausgabt. Die Haus- und Familienarbeit wird von den nicht erwerbstätigen (Ehe-)Frauen verrichtet. Da die Erwerbsarbeit von Frauen im traditionellen Geschlechterrollen-Modell nicht explizit vorgesehen ist, spiegelt das Normalarbeitsverhältnis die „herrschende Fiktion“ der männlichen Erwerbsarbeit wider – die Vereinbarkeit verschiedener Sphären der Arbeit und damit die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit gelingt (individuell wie gesellschaftlich) über die Exklusion der Frauen vom Normalarbeitsverhältnis. Es bestand und besteht wenig Notwendigkeit, die spezifische Situation der Frauen in das Normalarbeitsverhältnis zu integrieren

Das Normalarbeitsverhältnis ist per definitionem auf die Erwerbsarbeit bezogen und spiegelt damit die in marktwirtschaftlichen Ökonomien vollzogene Trennung der Erwerbsarbeit und der Hausarbeit wider – die zweite, die „andere“ Arbeitssphäre der Gesellschaft tritt gar nicht mehr als Arbeit in Erscheinung[4]. Sie wird – siehe vorne – jedoch durch das Fa-

---

[1] Gegenüber der sehr differenzierten sozialwissenschaftlichen Diskussion um die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verharrt die ökonomische Theorie oftmals in der neoklassischen Entscheidungstheorie. Dort ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt rationales Resultat der Maximierung des Haushaltsnutzens (Becker 1981, 1965). Die traditionelle Geschlechterrollenzuweisung wird hier als subjektive, individuelle (gegebene) Präferenz externalisiert, gegebenenfalls als „constraint“ modelliert, bei der Erwerbsentscheidung jedoch nicht als objektives Entscheidungskriterium anerkannt. Implizit geht in das Lehrbuch-Modell des Arbeitsangebots die Vorstellung ein, daß der normale Weg der Frau von der (vom Vater abhängigen) Tochter zur (vom Ehemann abhängigen) Hausfrau und Mutter führt. Die Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen wird daher als besonders erklärungsbedürftig angesehen (vgl. Franz 1991). Die Lebensweise „unverheiratet“ und/oder „alleinstehend“ wird für Frauen nicht als gleichwertiges Lebensmodell besonders betrachtet (vgl. hierzu auch Pujol 1995).

[2] Wir konzentrieren uns in unserer Darstellung zunächst auf Westdeutschland – in der DDR haben sich Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterverhältnis anders entwickelt: die vollzeitbeschäftigte Frau und Mutter war dort das gesellschaftliche und politische Leitbild, an dem sich auch die entsprechenden sozialpolitischen Regelungen orientierten. Durch die Vereinigung wurden die meisten Regelungen der alten Bundesländer auch auf die neuen Bundesländer übertragen, allerdings hat sich die Erwerbsorientierung der Frauen nicht an die westdeutschen Leitbilder angepaßt (vgl. dazu Holst/Schupp 1996, Engelbrech u.a. 1997)

[3] Auch das 3-Phasen-Modell von Myrdal/Klein postuliert die besondere Verantwortung der Frau bei der Kindererziehung, da hiervon die „geistige Gesundheit und das Glück kommender Generationen“ abhänge (Myrdal/Klein 1960:31, zitiert nach Kirner/Schulz 1992).

[4] Bei der Bestimmung des Wohlstandsindikators „Bruttoinlandsprodukt“, in den alle im Inland erzeugten Waren und Dienstleistungen eingehen, ist dies beispielsweise der Fall. Lediglich marktmäßig bewertete Güter gehen in diese Größe ein. Mit Hilfe detaillierter Zeitbudgetstudien läßt sich allerdings zeigen, daß die unbezahlte Haus- und Familienarbeit quantitativ größer ist als die Erwerbsarbeit: 1994 wurden für die Bundesrepublik Deutschland 48 Milliarden Stunden Erwerbsarbeitszeit und 77 Milliarden Stunden unbezahlte Arbeitszeit ermittelt (Statistisches Bundesamt 1995).

milienrecht normiert und strukturiert und die sozialen Sicherungssysteme knüpfen an beiden Konstrukten, am Normalarbeitsverhältnis und an der Normalfamilie, an: Eine ausreichende Rente nach dem Erwerbsleben wird jemandem gewährt, der kontinuierlich und Vollzeit erwerbstätig war – falls er stirbt, hat die nicht-erwerbstätige Ehefrau einen abgeleiteten Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung. Sie ist als Familienangehörige bei der Krankenversicherung des Ehemannes mitversichert. „Die Ausrichtung des gesamten Sicherungsgefüges an den genannten Normalitätsstandards war nie verhaltensneutral“ (Hinrichs 1996:105), diskriminiert und diskreditiert werden andere Lebensentwürfe und Lebensformen als die der Standardfamilie wie auch andere Erwerbsbiographien und Erwerbsverhaltensweisen als die des Normalarbeitnehmers. Beide Seiten der Medaille haben einen Geschlechterbias: unverheiratete Frauen, Frauen ohne Kinder und/oder Ehemann, Frauen mit kontinuierlicher vollzeitiger Erwerbstätigkeit waren genauso jenseits der Normen[5], wie abweichende Beschäftigungsverhältnisse nicht in die kollektiven Sicherungssysteme integriert waren.

Vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsformen erscheinen als atypische Ausnahmebeschäftigungsformen, die begründungspflichtig und – wenn überhaupt – gesondert zu regeln sind. Dabei war das Normalarbeitsverhältnis „nie eine empirische Realität der ausschließlichen oder auch nur vorherrschenden Form der Verrichtung von Arbeit in einer Gesellschaft. Immer gab es neben ihm weite Bereiche gesellschaftlicher Arbeit, die in davon abweichender ‚atypischer Form‘ verrichtet wurde oder die, da nicht auf dem formellen Arbeitsmarkt erscheinend, gar nicht mehr als ‚Arbeit‘ identifiziert und bewertet wurde. Gleichwohl konnte angesichts ökonomischen Wachstums und der Ausweitung der Beschäftigung das Normalarbeitsverhältnis als *allgemeines* Leitbild gelten, das der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, dem Beitrags-/Leistungsgefüge der Sozialversicherung, aber auch den familienrechtlichen Ausgleichsmechanismen wie den steuer- und subventionspolitischen Umverteilungsprozessen ein Bezugspunkt war und zugleich dadurch bestimmt wurde“ (Mückenberger 1989:211). Als eine „herrschende Fiktion“, d.h. soziale Norm abhängiger Erwerbsarbeit, bezeichnet es also eine „empirisch vorfindbare Regelmäßigkeit und zugleich etwas Sein-Sollendes, obwohl sich zu keinem Zeitpunkt die gesamte Erwerbsbevölkerung unter dem ‚Dach‘ des Normalarbeitsverhältnisses befand“ (Hinrichs 1996:103).

Obwohl das Normalarbeitsverhältnis als gesellschaftliches Leitbild oder sogar als gesellschaftliches Versprechen Gültigkeit hat, ist es dennoch nie vollständig eingelöst worden, weder für alle Männer noch für alle Frauen. Allerdings: während der *Ausschluß* bestimmter Arbeitsverhältnisse männlicher Arbeitnehmer eher die *Ausnahme* denn die Regel war, war die *Integration* der Frauen in das Normalarbeitsverhältnis eher die *Ausnahme* denn die Regel. Die doppelte Normalitätsannahme (Normalarbeitsverhältnis und Versorgerehe) strukturiert das Geschlechterverhältnis in der Weise, daß die Erwerbsarbeit des Mannes dominiert. Dies gilt für die Familie (da aus dem Normalarbeitsverhältnis das Haupteinkommen erwächst) und auch auf dem Arbeitsmarkt, der nach männlichen Mustern standardisiert ist und auf dem „geräuschlos und ganz selbstverständlich“ eine patriarchale Organisationsstruktur geschaffen wird (Höyng/Puchert zitiert in Emmerich 1998). „Da Erwerbsarbeit höher bewertet wird als die Hausarbeit, des weiteren Männerarbeit ausschließlich Erwerbsarbeit meint, Hausarbeit dagegen als Frauensache gilt, ergeben sich Hierarchien im Geschlechterverhältnis. Der Mann dominiert sowohl in der Erwerbssphäre als auch in der Familie, weil in beiden Sphären seine berufliche Arbeit die Verhältnisse und Beziehungen zwischen den Geschlechtern mitbestimmt“ (Becker-Schmidt/Knapp 1995:10). Damit einher geht eine geschlechterhierarchische Zuweisung von Lebens- und Erwerbsverläufen, Einkommenschancen und gesellschaftlicher Integration bzw. gesellschaftlichem Status: „Denn typischerweise definieren in kapitalistischen Gesellschaften nach wie vor Art und Ausmaß der Integration der Gesellschaftsmitglieder in das Erwerbssystem differente Lebenschancen und bestimmen zugleich die soziostrukturelle Gliederung der Gesellschaft “(Gottschall 1995:125).

Dies hat Mückenberger anhand dreier Funktionen des Normalarbeitsverhältnisses verdeutlicht: 1. der *Antriebs*funktion gegenüber den auf fremdbestimmte Arbeit Angewiesenen, 2. der *Selektions*funktion innerhalb der abhängig Beschäftigten oder der auf abhängige Beschäftigung Angewiesenen sowie 3. der *Schutz*funktion für den Arbeitenden.

Die Antriebsfunktion ergibt sich nach Mückenberger aus der im Normalarbeitsverhältnis verankerten „Priorität von Erwerbsarbeit vor anderen menschlichen Tätigkeiten und der alternativlosen Notwendigkeit kontinuierliche, tendenziell lebenslange Erwerbsarbeit in den Lebensentwürfen, Werthaltungen, Selbst- und Fremdbildern der arbeitenden Menschen zu verankern. Es richtet sich durch deren Verinnerlichung ein ‚Zwang zum Selbstzwang‘ (...) ein, der im Ergebnis die erforderliche kapitalistische Arbeitsmoral zur selbstverständlichen zweiten Natur, ‚zur Normalität‘, werden läßt“ (Mückenberger 1989:212). Der soziale Besitzstand (z.B. Altersrente) wird zudem systematisch mit der Kontinuität der Erwerbsarbeit verknüpft, was dazu führt, daß die erforderliche Arbeitsdisziplin belohnt bzw. ihr Fehlen sanktioniert wird.

Die Selektionsfunktion ist eng mit der Antriebsfunktion verknüpft. Das Normalarbeitsverhältnis – so die Argumentation – verteilt und weist Chancen differenziert zu, d.h. wer das Grundkriterium des Normalarbeitsverhältnisses (Beschäftigungskontinuität) nicht oder nur teilweise erfüllt, erfährt Nachteile. Hiervon sind insbesondere Frauen betroffen, die z.B. mit der Familienarbeit zwar eine gesellschaftlich wichtige, aber nicht mit einer marktmäßigen Aktivität verbundene Arbeit erbringen. Sie sind vom Erwerbsleben ganz oder teilweise ausgeschlossen und erfahren eine „Chancenzuteilung, die vor aktuellen Wert- und Gerechtigkeitsvorstellungen zunehmend geringere Legitimität besitzt“ (Mückenberger 1989:214).

Die rechtliche Schutzfunktion des Normalarbeitsverhältnisses hat nie alle Erwerbstätigen gleichermaßen erfaßt – es gab immer auch Arbeitsverhältnisse minderen Schutzes, z.B. in Kleinbetrieben, die von vielen kollektivrechtlichen Regelungen ausgenommen sind, es gab immer instabile Beschäftigungsverhältnisse (Saisonarbeit etc.). Mückenberger hält die Schutzfunktion einerseits für unabdingbar, andererseits aber auch dort für veränderungsbedürftig, wo sie mit Benachteiligungen und Ausschluß einhergehe. Wenn „Flexibilität“ und „Freiheit“ des Arbeitnehmers gesichert bleiben soll, seien gesetzliche Mindeststandards sowie kollektiv gestaltete Arbeitsbedingungen gegenüber dem ausschließlichen Wei-

[5] Nach dem traditionellen Geschlechtermodell bedarf die Ausübung eines Normalarbeitsverhältnisses nach männlichem Vorbild insbesondere in Zeiten von Arbeitsmarktkrisen als „Doppelverdienst“ sogar ganz besonderer Rechtfertigung (nimmt die Ehefrau einem Alleinernährer den Job weg? Wie kann sie ihre Familienpflichten erledigen?). Ähnliches gilt für alleinstehende Frauen, die zu begründen haben, warum sie nicht ihre „Pflicht“ als Hausfrau und Mutter erfüllen.

sungsrecht des Arbeitgebers unabdingbar. Dieses Wissen sei im historischen Bewußtsein und Handeln der Gewerkschaften fest verankert. Weniger verankert sei allerdings, daß dieser Schutz auch seine problematische Seite hätte, da er immer mit den herrschaftlichen Funktionen des Antriebs zu fremdbestimmter Arbeit und der Diskriminierung arbeitsmarktschwächerer Gruppierungen einhergehe. Dennoch hat die Ausbreitung von Arbeitsverhältnissen außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses seit Ende der sechziger Jahre[6] Gewerkschaften und Gesetzgeber erst sehr spät auf den Plan gerufen. Die Expansion von Arbeitsverhältnissen außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses hat nämlich die männlichen Normalarbeiter solange nicht tangiert, wie dies auf ihre eigenen Arbeitsverhältnisse nicht übertragen wurde – im Gegenteil: die Integration der Frauen auf den minder geschützten, weniger stabilen, schlechter bezahlten Arbeitsplätzen in Teilzeitbeschäftigung erlaubte die Aufrechterhaltung eines Typs von Familie und Wohlfahrtsstaat, der die traditionelle Geschlechterhierarchie nicht nur nicht in Frage stellt, sondern weiter stabilisiert. Auf diese Veränderungen gehen wir im folgenden Abschnitt ein.

2 Neue Realitäten der Normalverhältnisse in Familie und auf dem Arbeitsmarkt?

Trotz der immer noch weitgehend gültigen Normen in Familie und Arbeitsmarkt haben sich in den vergangenen dreißig Jahren erhebliche Abweichungen von den Normalitätsannahmen entwickelt: Auf dem Arbeitsmarkt wurden mehr und mehr Frauen in Erwerbstätigkeit integriert, die Hausfrauen-/Ernährer-Ehe wich in der Realität einer Versorger-Ehe mit Zuverdienst der Frauen[7]. Die geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster „modernisierten“ sich entlang dem Leitbild vom „Drei-Phasen-Modell“ weiblicher Erwerbstätigkeit. Dieses Drei-Phasen-Modell wurde in den fünfziger Jahren vor allem von Myrdal und Klein propagiert und entwickelte sich in Westdeutschland während der sechziger Jahre durchaus zum Leitbild (Kirner/Schulz 1992). In diesem Modell gliedert sich das Leben von Frauen im erwerbsfähigen Alter im wesentlichen in eine erste Phase der Ausbildung sowie des Eintritts in den Arbeitsmarkt, eine zweite Phase der „aktiven“ Mutterschaft (Geburt der Kinder und vorübergehende Unterbrechung der Erwerbstätigkeit) und eine dritte Phase für eine weitere Berufstätigkeit, sobald die Kinder älter sind. Die eingeschränkte Freiheit der Frau in der Phase der „aktiven“ Mutterschaft sehen Myrdal/Klein in der „Grundtatsache“ der besonderen Verantwortung der Frauen für die Kinder. Frauen haben in diesem Modell aber nicht nur ihre Pflicht als Mutter, sondern auch als Gesellschaftsmitglied zu erledigen. Denn nach der Phase der „aktiven“ Mutterschaft (Kinder sind ja nur *eine* Phase im Leben einer Frau) schließt sich die (Wieder-) Aufnahme einer Beschäftigung an. Verbunden ist hiermit die Vorstellung, nicht „von den Anstrengungen anderer (zu) leben“ und in der ersten Phase erworbenes Humankapital nicht zu verschwenden (Myrdal/Klein 1960:48; entnommen aus Kirner/Schulz 1992:20). Voraussetzung hierfür ist allerdings, daß diese Frauen auf dem Arbeitsmarkt gebraucht werden.

Vor allem seit den späten siebziger Jahren wurde dieses Modell sukzessive institutionell und sozialpolitisch abgesichert: durch die Einführung eines Mutterschaftsurlaubs und den Ausbau desselben zum Erziehungsurlaub mit einer Dauer von inzwischen drei Jahren, die Anrechnung der Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung, sofern die Mütter nicht erwerbstätig waren, die weitgehende Anerkennung der Erziehungszeiten in den Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes etc. Empirisch schlägt sich das Drei-Phasen-Modell in einer Erwerbsquote der Frauen nieder, die in den Altersgruppen der 25- bis 40jährigen deutlich absinkt, da Mütter in der Kleinkinderphase aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden (M-Kurve)[8].

Während es nicht umstritten ist, daß für westdeutsche Frauen immer noch eine M-förmige Erwerbskurve ermittelt wird, sind die sich dahinter verbergenden Erwerbsverläufe längst nicht mehr so einheitlich und eindeutig am Drei-Phasen-Modell orientiert, wie uns die Erwerbskurve vorspiegelt. Detaillierte Analysen sowohl auf der Basis von Lebensverlaufsdaten (Lauterbach u.a. 1994) als auch auf Basis von SOEP-Daten (Schulz/Kirner 1994) und berufsbezogene Studien (Krüger /Born 1991 sowie Born u.a. 1996) kamen zu dem Ergebnis, daß sich mehrere Entwicklungslinien überlagern: Zum einen gleichen sich die Erwerbsverläufe von kinderlosen Frauen und Männern (mit und ohne Kindern) an. Da es immer mehr kinderlose Frauen gibt, trägt dies zu einer wachsenden Zahl kontinuierlich erwerbstätiger Frauen bei[9]. Aber auch Mütter haben, von Kohorte zu Kohorte, die kontinuierliche Erwerbsbeteiligung gesteigert: Schulz und Kirner (1994) ermitteln einen Anteil von 30% aller nach 1960 geborenen Mütter, die kontinuierlich erwerbstätig sind (ohne Erziehungsurlaub).

Allerdings verläßt die Mehrheit der Frauen den Arbeitsmarkt immer noch dann, wenn Kinder geboren werden. Nicht die Eheschließung an sich, sondern die Geburt von Kindern beeinflußt die Erwerbsbeteiligung weiterhin gravierend. Der Rückzug aus dem Arbeitsmarkt bedeutet dabei jedoch nicht die Einmündung in einen dauerhaften Hausfrauenstatus, die Mehrheit der Frauen kehrt (ob erfolgreich oder nicht ist dabei natürlich von den Arbeitsmarktverhältnissen abhängig) auf den Arbeitsmarkt zurück. Auch werden die Unterbrechungsperioden von Kohorte zu Kohorte kürzer, und ob Frauen in diesen Perioden eigentlich noch einem klaren Muster von unterscheidbaren sozialen Rollen folgen, ist teilweise bezweifelt worden (Born/Krüger 1991). Hierbei ist zu berücksichtigen, daß viele Mütter auch kleiner Kinder nur partiell, zeitweise, zum Teil in geringfügigen Beschäftigungen (siehe unten) erwerbstätig waren, ohne daß dies zur dauerhaften Rückkehr in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis geführt hätte. Die neuere Lebensverlaufsforschung findet daher sehr viel häufiger „patchwork“-Erwerbsverläufe als klar am Drei-Phasen-Modell orientiertes Verhalten. Fehlende außerhäusliche Kinderbetreuung für kleine Kinder unter drei Jahren, zeitlich unzureichende Betreuungskapazitäten für 3- bis 6jährige bzw. Schulkinder tragen dazu bei, daß diskontinuierliche Er-

[6] Damals wurde begonnen, in größerem Stil Teilzeitarbeitsplätze für Frauen zu schaffen, die in der Regel nicht in Tarifverträge und gesetzliche Schutzbestimmungen integriert waren, auch wenn sie mehr als die Hälfte der regulären Arbeitszeit ausmachten. Daß nach 30 Jahren Expansion dieser Beschäftigungsform nun Teilzeitarbeit mit mehr als der Hälfte der regulären Arbeitszeit rechtlich der Vollzeitarbeit gleichgestellt ist und eine direkte Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter unzulässig ist, wirft eher ein schlechtes Licht auf Gesetzgeber und Gewerkschaften.

[7] Zum Beispiel war im Jahre 1995 in knapp vier von zehn Ehepaar-Haushalten (Ehemann im Alter zwischen 16 und 59 Jahren) allein der Mann erwerbstätig. 1990 waren es noch vier Prozent mehr gewesen (Holst/Schupp 1996).

[8] Solange sich die Frauen im gesetzlichen Erziehungsurlaub befinden, werden sie weiterhin als Erwerbstätige gezählt, da ihnen die Rückkehr auf einen Arbeitsplatz ja garantiert ist. Verlängern sie allerdings die Erwerbsunterbrechung, so werden sie nicht mehr als Erwerbstätige erfaßt.

[9] In Westdeutschland blieben von den 1945 geborenen Frauen 13%, von den 1950 geborenen Frauen 15% kinderlos, für die 1960 Geborenen wird eine Quote Kinderloser von 20% angenommen und Schätzungen gehen davon aus, daß die 1965 Geborenen zu etwa einem Drittel kinderlos bleiben werden – auch dies ist eine mögliche Reaktion der Frauen auf die Unvereinbarkeit beruflicher und familialer Interessen im deutschen Wohlfahrtsstaat (zu den Daten BMFSFJ 1997: 82)

werbsverläufe mit begrenzter zeitlicher Verfügbarkeit der Frauen für den Arbeitsmarkt immer noch die Situation der Frauen in der Bundesrepublik charakterisieren.

Unabhängig davon, welche Interpretation man wählt, bezogen auf Normalarbeitsverhältnis und Normalfamilie bleibt zu konstatieren, daß eine wesentliche Abweichung in den Erwerbsverläufen von Männern und Frauen immer noch bei der Geburt von Kindern eintritt. Von besonderer gesellschaftspolitischer Bedeutung ist die jüngste Entwicklung, nämlich daß insbesondere vollbeschäftigte Männer mit einem Kind unter drei Jahren im Haushalt ihre Arbeitszeit nicht mehr verkürzen, sondern sogar noch ausweiten wollen. Vor fünf Jahren wollte praktisch kein „junger Vater" die Arbeitszeit ausdehnen, vielmehr wurde von nahezu zwei Dritteln eine Verkürzung der Arbeitszeit gewünscht (1997 wünschten dies nur noch ein knappes Fünftel, vgl. Holst/Schupp 1998). Es ist zu vermuten, daß die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Erziehungsurlaubs bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes zu diesem Wandel beigetragen hat[10]. Offensichtlich stellt diese Regelung nicht nur keinen geschlechtsneutralen Weg zur Verbesserung der privaten Kinderbetreuung dar[11], sondern schafft für Männer auch noch einen Anreiz zur Ausweitung der Beschäftigung und damit zur Manifestierung des Normalarbeitsverhältnisses. Frauen werden hingegen zumindest zeitweise aus dem Erwerbsleben vollständig oder teilweise ausgegrenzt. Damit wird die tradierte geschlechtsspezifische Rollenverteilung im Haushalt gefestigt und der Intention einer Gleichstellung der Geschlechter in Familie und Beruf entgegengewirkt.

Das Zuverdienst-Modell, in dem die Ehefrau lediglich geringfügig beschäftigt ist bzw. Teilzeitarbeit leistet, scheint auf den ersten Blick mit dem traditionellen Geschlechterrollenmodell durchaus kompatibel zu sein (zur Geschlechtsspezifik der Arbeitszeitformen vgl. z.B. auch Bauer u.a. 1996, Richter/Discher 1997). Trotz der damit verbundenen Risiken wird es von rund der Hälfte aller Mütter in einer Partnerschaft gewünscht (Endler/Beckmann 1997)[12]. Durch dieses Arbeitszeitarrangement kann das Familieneinkommen aufgestockt werden[13], ohne daß sich in der Geschlechterordnung etwas verändert. Eine Entlastung der Frau von der Familienarbeit erscheint nicht notwendig, da sich ja Beruf und Familie mit reduzierter Erwerbsarbeit verbinden läßt. Auch wenn dieses Arrangement auf den ersten Blick als unproblematisch eingeschätzt werden könnte, da es ja den Wünschen der Betroffenen zu entsprechen scheint, erwachsen aus der Mehrfachbelastung von Frauen zahlreiche Konflikte – deren „Lösung" sich zum Beispiel auch in den gestiegenen Scheidungsraten ausdrückt. Trotz steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen[14] bleiben viele Mütter von der Versorgerehe abhängig[15].

Anknüpfend am traditionellen Geschlechterverhältnis, aber den veränderten Erwerbswünschen, Erwartungen und Erfahrungen von Frauen durchaus Rechnung tragend[16], vollzieht sich die Integration der Frauen in das Erwerbssystem der Bundesrepublik durchaus widersprüchlich: Einerseits ist die Zahl kontinuierlich erwerbstätiger Frauen und vollzeiterwerbstätiger Frauen in Westdeutschland auf ein Nachkriegshoch gestiegen, und vor allem für kinderlose Frauen haben sich die Erwerbsverläufe und Beschäftigungsverhältnisse stark an die der Männer angeglichen. Für Frauen mit Kindern allerdings bleibt andererseits die Versorgerehe mit Zuverdienst der Frau das dominante Modell – andere Lösungen, wie z.B. die gleichberechtigte Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit zwischen Mann und Frau, werden weder massenhaft gelebt noch, zumindest in Westdeutschland, von den Frauen massiv gefordert. Dies ist für Ostdeutschland durchaus anders: dort haben die von den Frauen positiv erfahrenen Ehen zweier vollerwerbstätiger Partner durchaus normativen Bestand, werden von Frauen gewünscht; sie scheitern jedoch häufig an der Realität des Arbeitsmarktes, auf dem bei anhaltend hoher Arbeitslosigkeit Frauen überproportional häufiger ohne Beschäftigung bleiben als Männer (Holst/Schupp 1996 sowie Engelbrech u.a. 1997).

Während bei den Frauen Erwerbsbeteiligung und Arbeitsvolumen vom Vorhandensein und dem Alter der Kinder als auch von der Erwerbstätigkeit ihres Partners abhängen, ist dies bei Männern – sowohl in West- als auch in Ostdeutschland – nicht der Fall. Erwerbstätige Männer mit Kindern im Haushalt waren 1995 unabhängig vom Alter ihrer Kinder zu über 87% vollerwerbstätig (BMFSFJ 1997:95).

Vergegenwärtigt man sich noch einmal die Definition des Normalarbeitsverhältnisses als vollzeitige, dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt in Arbeitsverhältnissen, die den kollektivvertraglichen Regelungen unterliegen, dann weisen die Arbeitsverhältnisse der Frauen heute immer noch deutliche Abweichungen zu diesem Modell auf: wie schon angesprochen, ist die Kontinuität der Erwerbstätigkeit auch heute noch – trotz oder sogar wegen des Erziehungsurlaubs (En-

---

[10] Für ab 1992 geborene Kinder wurde eine dreijährige Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs ermöglicht. Bis Ende 1993 war der Anspruch auf Erziehungsgeld teilweise einkommensabhängig, seitdem ist auch die Zahlung des Erziehungsgeldes im ersten halben Jahr vom Einkommen abhängig. Die Gewährung von Erziehungsgeld blieb auf die für 1992 festgelegte Dauer von zwei Jahren begrenzt. Dies bedeutet, daß im Frühjahr 1993 die Neuregelung sicherlich noch keine Effekte zeigen konnte, 1997 hingegen schon. Weiterhin mag der Wunsch nach Ausweitung der Arbeitszeit durch die in den letzten Jahren eingetretenen Realeinkommensverluste der abhängig Beschäftigten, bereits vollzogene Arbeitszeitverkürzungen sowie die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle (z.B. Jahresarbeitszeitmodelle, die auch die Möglichkeit einschränken, Überstunden leisten zu können) verstärkt worden sein.

[11] Der Erziehungsurlaub wird fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen: „Seit Inkraftreten des Bundeserziehungsgeldgesetzes (1986 Anm. d. Verf.) haben 97% aller berechtigten Eltern (darunter allerdings nur ganz wenige Väter) von den Möglichkeiten Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld Gebrauch gemacht" (BMFSFJ 1998).

[12] Gefragt wurde nach dem Arbeitszeitmodell, das der erwerbsorientierten Frau selbst sowie ihrem Partner am liebsten wäre. Unter dem oben genannten Zuverdienst-Modell ist zu verstehen, daß eine Person Vollzeit und eine Person Teilzeit arbeitet. Eine geschlechtsspezifische Rollenzuweisung erfolgte bei der Befragung allerdings nicht. Deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland ergaben sich insbesondere bei dem gleichgestellten Arbeitszeitmodell: Nur 9% der Mütter in Westdeutschland, aber 41 % der Mütter in Ostdeutschland wünschten sich 1995, daß beide Partner in der Familie Vollzeit erwerbstätig sind (Endler/Beckmann 1997:6).

[13] Der Haushalt kann auf ihren (Zu-)Verdienst zumeist nicht verzichten: Erwerbstätige Ehefrauen trugen im Durchschnitt etwa ein Drittel zum gesamten durchschnittlichen Nettohaushaltseinkommen bei, Ehefrauen, die Teilzeit bzw. geringfügig arbeiteten, seit 1990 im Durchschnitt reichlich ein Fünftel. In Ostdeutschland waren in den meisten Haushalten nach wie vor beide Ehepartner Vollzeit erwerbstätig. Hier hat die Bedeutung des Verdienstes der Frau seit 1990 beständig zugenommen. Sie trug 1995 bereits knapp die Hälfte (48%) des gesamten durchschnittlichen Nettoeinkommens (1990: 44%) in diesen Haushalten bei. Ein freiwilliger Verzicht auf den Verdienst der Partnerin ist in Ostdeutschland zumal dann nicht vorstellbar, wenn der Mann nicht-erwerbstätig ist. Hier werden 58% des Haushaltsnettoeinkommens (in dem z.B. auch Vermögenseinkommen und Transfers enthalten sind) von der Frau getragen, egal ob sie vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt ist. Teilzeitarbeit ist in diesem Fall kein „Zuverdienst", sondern zentrale Einkommensquelle für den Haushalt. Vgl. hierzu Holst/Schupp 1996.

[14] 1994 hatte die Erwerbsquote westdeutscher Frauen zwischen 15 und 65 Jahren 60% betragen; dies ist der höchste Wert in der Nachkriegsgeschichte – gleichzeitig sinkt die Erwerbsquote der Männer in Folge von längerer Bildungsbeteiligung und steigender Frühverrentung kontinuierlich ab, vgl. dazu Tischer/Doering 1998: 529

[15] 1997 bezogen 36,1% aller verheirateten Frauen in Deutschland, aber nur 23% der Männer ihren überwiegenden Lebensunterhalt durch Angehörige (Statistisches Bundesamt 1998).

[16] Zu diesen Erfahrungen gehört auch, daß der Bestand von Ehen keineswegs so gesichert ist, wie es das Normalfamilienmodell vorsieht. Neuere Prognosen gehen davon aus, daß rund 30% der heute geschlossenen Ehen mit einer Scheidung enden (BMFSFJ 1997).

gelbrech/Reinberg 1997) – keineswegs die Normalität weiblicher Erwerbsarbeit. Weiterhin sind Frauen stärker als Männer in Kleinst- und Kleinbetrieben beschäftigt und unterliegen damit häufiger nicht den kollektivrechtlichen Absicherungen. Frauen sind überproportional in bestimmten Dienstleistungsberufen und -branchen beschäftigt, die wiederum einen hohen Anteil Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Frauen sind überrepräsentiert in Arbeitsverhältnissen, die besonders flexibel gestaltet sind (Arbeit auf Abruf, geringfügige Beschäftigung). Frauen sind ausgesprochen selten in Führungspositionen beschäftigt, ihre Arbeitsplätze sind häufiger geringer entlohnt, bieten weniger Aufstiegschancen und sind oft „dead end" Positionen. Die Arbeitsmarktrisiken der Frauen sind besonders in Ostdeutschland deutlich höher als die der Männer. Kurz gesagt: Auch heute noch trifft zu, daß weder die Mehrheit der Frauen noch die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen in das Normalarbeitsverhältnis integriert ist. Der Übergang von der Ernährer-/Hausfrauen-Ehe zur Versorgerehe mit Zuverdienst der Mütter hat nicht beinhaltet, daß die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Normalarbeitsverhältnis verschwunden wären – im Gegenteil: der leichte Rückgang der Anteils vollzeiterwerbstätiger Mütter zeigt an, daß diese Verhältnisse recht stabil sind[17]. Wenn für diese Personengruppe überhaupt von einer Annäherung der Geschlechter in ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt gesprochen werden kann, dann ist dies eher darauf zu beziehen, daß das heutige Erwerbssystem auch Männern die Einhaltung des Normalarbeitsverhältnisses nicht mehr verspricht.

Daher könnte das, was heute als Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bezeichnet wird, auch als eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, eine Ausdehnung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse mit Hilfe qualifizierter, erwerbsorientierter und flexibler Frauen bezeichnet werden, wobei der Kernbestand männlich normierter Arbeitsverhältnisse (und erwerbstätiger Männer) nicht tangiert wurde (vermutlich *noch nicht* tangiert wurde). Die Erwerbsarbeitsverläufe und Arbeitsvolumen der Männer haben sich nämlich in den vergangenen zwanzig Jahren nur an zwei Punkten wesentlich verändert: zu Beginn und zu Ende der Erwerbstätigkeit. Junge Männer bleiben länger in befristeten und teilzeitigen Arbeitsverhältnissen als früher (wie junge Frauen auch), ältere Männer gehen heute häufiger früher in Rente. Die Kernaltersgruppe der 30- bis 50jährigen Männer hat jedoch eine unverändert hohe Erwerbsbeteiligung mit unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen (ohne Leiharbeit). Von allen abhängig Beschäftigten, d.h. ohne Altersdifferenzierung, befanden sich 1995 in Westdeutschland knapp zwei Drittel aller männlichen Arbeiter und Angestellten in einem Normalarbeitsverhältnis (Vollzeit, unbefristet, ohne Leiharbeit) gegenüber knapp 44% der Frauen (Hoffmann/Walwei 1998a:7).

Dennoch ist das rhetorische Muster weit verbreitet, das von einer generellen Erosion des Normalarbeitsverhältnisses spricht, obwohl Frauen ja mehrheitlich nie in den Genuß des Normalarbeitsverhältnisses gekommen waren. Wir interpretieren diese rhetorischen Muster insofern eher dahingehend, daß heute weder vom Staat noch von Arbeitgebern mehr die Realisierung des Normalarbeitsverhältnisses versprochen wird. Zudem wird signalisiert, daß es künftig auch nicht Aufgabe von Unternehmen und staatlicher Politik sein kann, dauerhafte und existenzsichernde Arbeitsplätze für alle Erwerbswilligen zu schaffen und zu erhalten, weder für Männer noch für Frauen. Eine solche Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, die auf Kosten der Beschäftigten geht, trägt zu einer allgemeinen Verunsicherung bei, was zur Folge hat, daß die Frage nach den (Normal-)Arbeitsverhältnissen der Zukunft kaum noch im Zusammenhang mit der (Un-)Gleichbehandlung von Frauen und Männern diskutiert werden kann.

Es kann festgehalten werden, daß das heutige Verständnis von Normalarbeitsverhältnis eine Normalität konserviert, die sich bei veränderten Lebensstilen und Zukunftswünschen bezüglich des Verhältnisses von Arbeit und Leben zumindest für die Frauen als überkommen erweist und diesen auch nicht mehr entspricht. Gegenwärtig findet vor allem eine Expansion von Arbeitsverhältnissen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses statt, ohne daß an dessen Stelle ein gesellschaftlich diskutierter und den Geschlechtern gleichermaßen gerecht werdender Ersatz getreten wäre. Wenn „flexiblere" Beschäftigungsformen aber mit einen Verlust des Arbeitsschutzes insgesamt einhergehen, stellen sie „im Kern eine Ökonomisierung (=Verbilligung) und Disziplinierung der Ware Arbeitskraft" (Mückenberger 1989:216) dar, die nicht im Interesse der Beschäftigten liegen kann. Insbesondere die zunehmende geringfügige Beschäftigung ist ein Beispiel für eine „flexible" Beschäftigungsform, mit der eine Individualisierung von Risiken für spezifische Personengruppen einhergeht. Wegen des raschen Wachstums dieser prekären Beschäftigungsverhältnisse und ihrer erheblichen Bedeutung für die Erwerbstätigkeit der Frauen, die Stabilisierung traditioneller Geschlechterrollen, das Ineinandergreifen von Arbeitsmarktentwicklung und sozialpolitischen Regelungen wollen wir nun auf diese Beschäftigungsform ausführlicher eingehen.

3 Prekäre Beschäftigung statt Normalarbeitsverhältnis – das Beispiel geringfügiger Arbeitsverhältnisse

3.1 Warum ist prekäre Beschäftigung prekär?

Schlägt man im Fremdwörterbuch des Duden unter „prekär" nach, dann ist zu erfahren, daß mit diesem Begriff die Tatsache verbunden ist, daß etwas „durch Bitten erlangt; widerruflich" gewährt wurde. Weiterhin heißt es, daß eine prekäre Situation „so beschaffen (ist), daß es recht schwierig ist, richtige Maßnahmen, Entscheidungen zu treffen, daß man nicht weiß, wie man aus einer schwierigen Lage herauskommen kann". Prekär bedeutet auch: „mißlich, schwierig" (Duden 1982). Die geringfügige Beschäftigung wird häufig mit diesem Begriff verbunden, und es ist nicht schwer zu erkennen warum: Mit dieser Beschäftigungsform geht eine Kumulation von Risiken einher, und sie stellt – jenseits der Scheinselbständigkeit – in den bundesdeutschen Arbeitsmarktregulierungen vermutlich die Beschäftigungsform dar, die am weitesten vom Normalarbeitsverhältnis entfernt ist.

Geringfügige Beschäftigung[18] weicht als atypische Beschäftigungsform nicht nur durch die geringe Wochenstundenzahl und die Möglichkeit der saisonalen und befristeten Nutzung, sondern auch durch das Entfallen der Sozialversicherungs-

[17] Laut Mikrozensus ist der Anteil vollzeiterwerbstätiger Mütter an allen Müttern mit Kindern unter 18 Jahren mit 20% 1995 sogar niedriger als 1972 mit 21%. Ostdeutsche Mütter sind dagegen häufiger vollzeiterwerbstätig – 52,7% mit Kindern unter 18 Jahren hatten Beschäftigungsverhältnisse mit mehr als 36 Wochenstunden, allerdings ist die Erwerbsbeteiligung ostdeutscher Mütter gegenüber der Situation vor 1989 deutlich gesunken (BMFSFJ 1997:95).

[18] Unter geringfügiger Beschäftigung werden nach § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch jene Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die 1. regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt werden und 620 DM in Westdeutschland und 520,— in Ostdeutschland (Stand 1998) nicht überschreiten (bei höherem Entgelt ein Sechstel des Gesamteinkommens nicht überschreiten). 2. gelten auch jene Beschäftigungsverhältnisse als geringfügig, wenn sie *innerhalb eines Jahres* seit ihrem Beginn *auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage* begrenzt sind (es sei denn, sie werden berufsmäßig ausgeübt) und ihr Entgelt fällt höher als unter (1) genannt aus. Für diese Beschäftigungsverhältnisse entfällt die Sozialversicherungspflicht.

pflicht vom Normalarbeitsverhältnis ab. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind in der Regel nicht auf Dauer angelegt, Instabilität und Arbeitgeberwechsel sind Teil dieses spezifischen Arbeitsmarktsegments, eine kontinuierliche, stabile oder gar existenzsichernde Beschäftigungssituation ist nicht möglich. Als typische Randerscheinung zum regulären Arbeitsmarkt konstruiert, bleibt geringfügige Beschäftigung marginal: „am Rande, auf der Grenze liegend, in den unsicheren Bereich zwischen zwei Entscheidungsmöglichkeiten fallend" (Duden 1982) und ermöglicht den dort Beschäftigten keine klare subjektive Zuordnung: sind sie ArbeitnehmerInnen oder doch eher StudentInnen, RentnerInnen, Hausfrauen? Ist der Ausschluß von rechtlichen und sozialen Sicherungsrechten ein Vorteil oder ein Nachteil für die Betroffenen selbst? Und für die Arbeitgeber: Versprechen die geringeren Kosten bei gleichzeitiger Instabilität der Arbeitsverhältnisse eine Steigerung der Betriebsergebnisse?

Nicht alle geringfügig Beschäftigten treffen die Risiken des Ausschlusses aus den Sozialversicherungen gleichermaßen. Während Erwerbstätige mit einer geringfügigen Nebenbeschäftigung häufig über ihre Hauptbeschäftigung sozialversichert[19] sind und damit in der Regel eine Zusatzbeschäftigung ausüben sowie in Haushalten mit überdurchschnittlich hohem Einkommen leben (Kolb/Trabert 1996:32), verfügen Personen, die ausschließlich einer[20] geringfügigen Beschäftigung nachgehen, nur dann über eine soziale Sicherung, wenn sie, wie z.B. StudentInnen, RentnerInnen[21], Arbeitslose oder SozialhilfeempfängerInnen, pflichtversichert sind. Mitversicherte Familienangehörige, wie z.B. Ehefrauen, sind hingegen nicht selbst, sondern nur mittelbar gesichert[22]. Für sie entfällt das Krankengeld bei eigener Krankheit, das Mutterschaftsgeld (von der Krankenkasse) für die Zeit der Schutzfristen, und sie erhalten kein Krankengeld bei Krankheit der Kinder. Werden sie arbeitslos, haben sie keinen Anspruch auf Lohnersatzleistungen. Da sie auch keine eigenen Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen, können sie im Fall einer dauerhaften (ausschließlich) geringfügigen Erwerbstätigkeit keine Rentenansprüche aufbauen. Diese Zeiten werden auch nicht als Wartezeiten anerkannt, und im Falle einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit besteht z.B. kein Anspruch auf eine entsprechende Rente. Da sie keine Leistungsempfänger in der Arbeitslosenversicherung sind, haben sie z.B. auch keinen Anspruch auf eine Förderung ihrer beruflichen Ausbildung. Für Ehefrauen besteht zudem auch dann ein besonders hohes Risiko, wenn die hauptversicherte Person (Ehemann) – aus welchen Gründen auch immer – zur Existenzsicherung entfällt und keine Absicherung mehr besteht.

Allerdings würde sich selbst bei Einführung einer Sozialversicherungspflichtigkeit für geringfügig Beschäftigung, so wie unser Rentenrecht konstruiert ist, lediglich eine Mini-Rente erarbeiten lassen, die zur Existenzsicherung im Alter bei weitem nicht ausreicht. Eine einjährige Beitragsleistung geringfügig Beschäftigter würde nämlich – so der Präsident der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte – nur zu einer Rentenanwartschaft von 6,45 DM pro Monat führen (Rische 1998:4)[23]. Die Vorteile der Sozialversicherungspflichtigkeit lägen allerdings darin, daß hieraus zumindest eine Aufstockung der Anspruchsvoraussetzungen (Wartezeiten) erreicht werden könnte. Modellrechnungen ergaben, daß dies durchaus positive Effekte auf die Rentenansprüche der Betroffenen hätte (vgl. dazu die Berechnungen bei ISG 1994:94).

Neben der fehlenden sozialrechtlichen Absicherung ist auffällig, daß geringfügige Beschäftigung mit einem Bruttostundenlohn von im Durchschnitt 14% unter dem einer oder eines sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten auch besonders schlecht bezahlt wird[24] (Meinhard u.a. 1997a:895). Kolb/Trabert (1996) fanden zudem heraus, daß mehr als ein Fünftel (22,2%) der westdeutschen Haushalte, in denen (mindestens) eine Person in der Haupterwerbstätigkeit einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht, als arm einzustufen war und damit unter der 50%-Einkommensarmutsgrenze lag (Durchschnitt Westdeutschland 12,6%). Im Ergebnis bleiben die ausschließlich geringfügig Beschäftigten ohne eine eigenständige (sonstige) Sicherung abhängig von der Familienversorgung oder von Sozialleistungen des Staates (z.B. Sozialhilfe).

Der Vorteil einer geringfügigen Beschäftigung könnte noch darin gesehen werden, daß sie eine Brücke zwischen Nicht-Erwerbstätigkeit und Erwerbstätigkeit darstellt und zum Beispiel Frauen den gleitenden Übergang vom Voll-Hausfrauenstatus zum „Normalarbeitsverhältnis" erlaubt. Geringfügige Beschäftigung wird ja meistens nur zeitweise und nicht dauerhaft ausgeübt (Meinhardt u.a. 1997b). Hier zeigen jedoch Untersuchungen, daß die Vermutung der Brückenfunktion eher bei qualifizierten Berufen gegeben ist, nicht jedoch in den typischen Einsatzfeldern dieser Beschäftigungsform wie in privaten Haushalten, im Handel, im Gaststättengewerbe und im Reinigungsgewerbe. Hier sind Austritte aus dem Arbeitsmarkt (z.B. wieder in den Voll-Hausfrauenstatus) oder auch Übergänge in ein anderes instabiles Beschäftigungsverhältnis eher zu erwarten als dauerhafte und kontinuierliche Beschäftigungen (Quack 1993).

Auch in vielen europäischen Ländern nehmen marginale Beschäftigungsverhältnisse zu und werden zum Teil auch bewußt gefördert, allerdings ist die Verknüpfung von marginaler Beschäftigung mit dem Ausschluß aus der Sozialversicherung außer in der Bundesrepublik nur noch in Großbritannien gegeben[25]. In allen anderen Ländern sind die sozialen Sicherungssysteme so gestaltet, daß die mit geringem Stundenumfang Beschäftigten in der sozialen Sicherung verbleiben (vgl. dazu Rubery u.a. 1998).

---

[19] Eine geringfügige Beschäftigung neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist versicherungsfrei. Im Unterschied dazu unterliegt das Einkommen aus Überstunden jedoch der Sozialversicherungspflicht. Zudem entfällt bei geringfügig Beschäftigten der Kündigungsschutz. Der sich hieraus ergebende Anreiz zur Aufweichung von Vollzeitarbeitsverträgen sollte durch Vorschläge zur Beseitigung der Ungleichbehandlung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahren zur Rentenreform 1999 entgegengewirkt werden. Diese Vorschläge wurden aber nicht aufgegriffen (Rische 1998:4).

[20] Mehrfach geringfügig Beschäftigte sind sozialversicherungspflichtig im Umfang ihrer zusammengerechneten Beschäftigungsverhältnisse.

[21] Hier stellt sich auch die Frage, inwieweit RentnerInnen in Zukunft – aufgrund der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der sich hieraus ableitenden Sicherung – zunehmend finanziell auf einen Nebenerwerb angewiesen sind.

[22] Da die Ehefrauen keinen eigenen Beitrag in die Kranken- und Rentenversicherung einzahlen, werden letztendlich die für sie erbrachten Leistungen (z.B. bei Krankheit oder auch bei der Hinterbliebenenrente) von der Solidargemeinschaft mitfinanziert. Damit ist ihr Status wie der einer nicht-verdienenden Hausfrau, der Bruttoverdienst ist wie der Nettoverdienst in Bezug auf die Sozialabgaben, was sich insbesondere für die Arbeitgeber finanziell lohnt, denn diese sparen den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung ebenfalls.

[23] Meinhardt u.a. halten dies nicht für ein gravierendes Problem, da fast alle geringfügig Beschäftigten durch eine frühere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bereits Ansprüche erworben hätten und viele geringfügig Beschäftigte auch wieder in eine versicherungspflichtige Tätigkeit wechseln und so ihre Anwartschaften erhöhen würden (Meinhardt u.a. 1997b).

[24] Bruttostundenlöhne ohne Arbeitgeberbeiträge bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

[25] Zur Diskussion der Entwicklung verschiedener atypischer Beschäftigungsformen im internationalen Vergleich siehe auch z.B. Bielenski 1993, Maier u.a. 1994.

3.2 Prekäre geringfügige Beschäftigung – eine Frauendomäne

Geringfügige Beschäftigung findet häufig „verdeckt“ statt, d.h. sie läßt sich statistisch nicht präzise erfassen[26]. Daher kann auch eine eindeutige Zahl für ihren Umfang nicht genannt werden. Die in verschiedenen repräsentativen Umfragen ermittelten Ergebnisse sind wahrscheinlich eher als Untergrenze der in den letzten Jahren stark angestiegenen geringfügigen Beschäftigung anzusehen[27].

Für 1997 wird die Zahl der geringfügigen Beschäftigungen auf 5,6 Millionen (ISG 1997) bzw. 1996 5,4 Millionen (Schupp u.a. 1997) in Deutschland geschätzt. Der Mikrozensus erfaßt mit rund 1,9 Millionen geringfügig Beschäftigten (1996) den Kernbereich der (eher regelmäßig ausgeübten) geringfügigen Beschäftigung. Auf Basis des IAB-Betriebspanels wird die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf knapp 4 Millionen geschätzt, aus der IAB/ifo-Erhebung bei Betrieben ergibt sich eine Zahl von etwa insgesamt 3,2 Millionen (für einen Überblick der Entwicklung geringfügiger Beschäftigung seit 1987 auf Basis unterschiedlicher Datenbasen vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1997:4).

Die Schätzungen zur Zahl der *ausschließlich* geringfügig Erwerbstätigen schwankten in Deutschland – je nach Erfassungskonzept bzw. Datenbasis – 1996 zwischen 1,58 Millionen geringfügig Beschäftigter im Mikrozensus und 4,05 Millionen im (Sozio-Oekonomischen Panel (SOEP)[28]. Weiterhin wurden 1996 über 1,3 Millionen *geringfügige Nebentätigkeiten* (SOEP) von bereits Erwerbstätigen ausgeübt. Die vom ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung durchgeführte Studie zur sozialversicherungsfreien Beschäftigung ermittelte für Anfang 1997 4,21 Millionen sozialversicherungsfreie Beschäftigte und 1,42 Millionen geringfügig Nebentätige (ISG 1997). Nach der Arbeitsvolumenberechnung des IAB für das Jahr 1996 (Mikrozensus) machten die ausschließlich geringfügig Erwerbstätigen 4,2% aller Arbeitnehmer aus mit einem Anteil am Gesamtarbeitsvolumen von 1,1% (Bundesanstalt für Arbeit 1997:13).

Ausschließlich geringfügige Beschäftigung hat in den letzten Jahren wesentlich an Bedeutung gewonnen. Im Jahre 1991 waren nach Ergebnissen des SOEP mit 3,12 Millionen noch rund eine Million Personen weniger in der Hauptbeschäftigung geringfügig erwerbstätig gewesen als 1996. Auch nach Ergebnissen der ISG-Studien war der Anstieg der geringfügigen Beschäftigung von 1992 auf 1997 um mehr als ein Viertel (plus 1,18 Mio.) auf die ausschließlich geringfügig Erwerbstätigen zurückzuführen. Die Zahl der (überwiegend männlichen[29]) Erwerbstätigen mit einem Nebenerwerb stagnierte. Lediglich der Mikrozensus wies eine relativ stabile Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung auf, wobei hier jedoch – wie bereits erwähnt – vor allem die regelmäßig (wöchentlich) geringfügig Beschäftigten erfaßt werden[30]. Jedoch stieg auch im Mikrozensus der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Teilzeitbeschäftigten von einem Fünftel in 1992 auf ein Viertel in 1996 (Bundesanstalt für Arbeit 1997:14).

Alle Studien bestätigen den überdurchschnittlichen Anteil von Frauen (in Westdeutschland) unter den ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Von den z.B. im SOEP für 1996 für Westdeutschland ermittelten rund 3,5 Millionen ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren über zwei Drittel (67%) Frauen. In Ostdeutschland lag der Anteil geringfügig Beschäftigter mit 8% niedriger als in Westdeutschland (11%). Der Anteil der Frauen war in Ostdeutschland mit 54% ebenfalls geringer (vgl. Ochs 1997:642). Unter den ausschließlich geringfügig Beschäftigten befinden sich erwartungsgemäß vor allem Ehefrauen. In Westdeutschland stellten sie nach Angaben im SOEP 1996 gut 40% der geringfügig Beschäftigten. Des weiteren bildeten die StudentInnen mit einem Viertel, registrierte Arbeitslose und RentnerInnen jeweils zu etwa 10% und Alleinerziehende mit 7% die größeren Gruppe in dieser Beschäftigungsform (Meinhard 1997a:895).

In der ISG-Studie lag 1997 der Anteil der ausschließlich geringfügig erwerbstätigen Frauen bei knapp zwei Drittel (63%; West 66%, Ost 49%), bei den geringfügig Nebentätigen bei knapp der Hälfte (47%; West: 48%, Ost 40%) (entnommen aus Bogai/Classen 1998:113). Als Personengruppen mit ausschließlich geringfügiger Beschäftigung im Haupterwerb lassen sich auch hier vor allem Hausfrauen, Arbeitslose, RentnerInnen, SchülerInnen und StudentInnen identifizieren. Erwerbstätige mit geringfügigem Nebenerwerb sind vor allem unter Angestellten und Arbeitern anzutreffen (insgesamt knapp 700.000 geringfügig Beschäftigte; vgl. für eine ausführliche Übersicht ISG 1997).

Im Mikrozensus stellten Frauen 1996 über drei Viertel der ausschließlich geringfügigen Beschäftigten. Mehr als drei Viertel von ihnen waren verheiratet (Bundesanstalt für Arbeit 1997:5f). Dies zeigt den hohen Anteil von Ehefrauen bei der eher regelmäßig ausgeübten geringfügigen Beschäftigung. Für Männer stellt geringfügige Tätigkeit eher eine Übergangsform mit Brückenfunktion in und aus dem Erwerbsleben dar. Tatsächlich besuchte jeder dritte Mann, aber nur jede zehnte Frau mit geringfügiger Beschäftigung eine Schule oder Hochschule (Statistisches Bundesamt 1997). Auch gaben Männer eher Aus- und Fortbildung als Grund für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung an (32%, Frauen 9%), Frauen hingegen persönliche oder familiäre Verpflichtungen (51%, Männer 6%). Die meisten geringfügig Beschäftigten leben nach Mikrozensus-Ergebnissen von Ein-

---

[26] In amtlichen Statistiken wird die geringfügige Beschäftigung bislang nur unzureichend erhoben. Die Beschäftigtenstatistik erfaßt lediglich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und schließt damit per definitionem die geringfügig Beschäftigten aus. Der Mikrozensus wurde 1996 auf ein neues Leitfragenkonzept umgestellt. Zudem wurden weitere Fragen zur Nebenerwerbstätigkeit eingeführt. Damit konnte die Erfassungsgrundlage wesentlich verbessert werden. Da jedoch bei der Befragung nach dem Wochenberichtskonzept vorgegangen wurde, besteht beim Mikrozensus die Tendenz der Untererfassung der Saisonarbeit (vgl. hierzu z.B. Lüttinger/Riede 1997). Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) hat ein etwas breiteres Befragungskonzept. Hier werden auch Personen, die sich explizit als nicht-erwerbstätig einordnen, allgemein (ohne konkrete zeitliche Begrenzung) nach Art und Umfang eines möglichen Nebenerwerbs befragt (zu den Unterschieden vgl. auch Bundesanstalt für Arbeit 1997 sowie z.B. Schupp u.a. 1997).

[27] Häufig wird geringfügige Beschäftigung nicht als Erwerbstätigkeit von Befragten identifiziert bzw., wenn sie länger zurückliegt, wurde auch vergessen diese anzugeben. Über Entwicklung und Stand geringfügiger Beschäftigung liegen in jüngster Zeit zahlreiche Veröffentlichungen vor (z.B. Hoffmann/Walwei 1998a/b, Walwei 1998, Hoffmann/Walwei auch in diesem Heft, Bundesanstalt für Arbeit 1997, ISG 1997, Bauer/Groß/Schilling 1996, Kommission für Zukunftsfragen 1996, Holst/Schupp 1996, Schupp u.a. 1997, Ochs 1997).

[28] Im SOEP sind noch 1,330 Millionen geringfügig Nebenerwerbstätige hinzuzurechnen, so daß sich eine Zahl von rund 5,4 Millionen geringfügig Beschäftigten insgesamt ergibt.

[29] Bei den Erwerbstätigen mit geringfügiger Nebentätigkeit dominierten in Westdeutschland die Männer mit 56% (Ostdeutschland: 53%)(Ochs 1997).

[30] Der sprunghafte Anstieg der geringfügigen Beschäftigung im Mikrozensus 1996 ist vor allem auf methodische Gründe zurückzuführen (vgl. hier ausführlicher z.B. Statistisches Bundesamt 1997). Die erheblichen Unterschiede in den Ergebnissen auf Basis des Mikrozensus und den anderen Studien sind methodischen Gründen zuzuschreiben. So verwendet der Mikrozensus beispielsweise ein Berichtswochenkonzept, das SOEP hingegen fragt nach explizit regelmäßiger Nebentätigkeit und gelegentlicher Arbeit gegen Entgelt, die (ohne präzise zeitliche Angabe) ausgeübt wird. (vgl. hierzu für Darstellung der wesentlichen Unterschiede zwischen den wichtigsten Meßkonzepten Bundesanstalt für Arbeit 1997 sowie z.B. Schupp u.a. 1997 für einen Vergleich SOEP/Mikrozensus).

kommen aus anderen Quellen (Bundesanstalt für Arbeit 1997).

Der Mikrozensus zeigt ebenfalls, daß in Reinigungs- und Entsorgungsberufen, haus- und ernährungswirtschaftlichen Berufen sowie in Verkaufsberufen besonders häufig geringfügig Beschäftigte vertreten sind. Insgesamt waren 1996 über ein Drittel (36%) aller geringfügig beschäftigten Frauen in diesen Jobs tätig, fast ausschließlich Hausfrauen. Daß geringfügige Beschäftigung tatsächlich mit Tätigkeiten, die eine niedrige Qualifikation erfordern, verbunden ist, zeigt auch die Tatsache, daß 16% aller im Mikrozensus erfaßten geringfügig erwerbstätigen Frauen Gebäudereinigerinnen bzw. Raumpflegerinnen waren; jede sechste geringfügig Beschäftigte ging einer Bürotätigkeit nach, wobei der Anteil bei den Bürohilfskräften am höchsten war (Statistisches Bundesamt 1997). Nach den Ergebnissen der jüngsten ISG-Studie konzentrieren sich die geringfügig Beschäftigten auf im wesentlichen vier Branchen: Privathaushalte (1,4 Millionen), Einzelhandel (764.000), Gastronomie (713.000) und Verlage, Medien und Zeitungsverteildienste (416.000) (ISG 1997). In allen diesen Branchen hat sich die Zahl geringfügig Beschäftigter seit 1987 verdreifacht (z.B. im Einzelhandel und im Gastgewerbe) bzw. verdoppelt (Privathaushalte).

Die starke Konzentration der geringfügigen Beschäftigung auf einige wenige Branchen deutet darauf hin, daß nicht jede betriebliche Flexibilitätsanforderung in einem Unternehmen in der Expansion geringfügiger Beschäftigung endet bzw. enden muß[31]. Öffentliche Verkehrsbetriebe z.B. regeln die täglich wiederkehrenden Spitzenbelastungen eher mit komplizierten Schichtsystemen für ihre ansonsten vollzeitbeschäftigten (männlichen) Arbeitnehmer, statt auf geringfügig Beschäftigte zurückzugreifen. Hier werden also Normalarbeitsverhältnisse flexibel eingesetzt (und die Flexibilität wird auch bezahlt). Ähnliches geschieht in den meisten Betrieben des verarbeitenden Gewerbes: Flexibilitätsanforderungen werden dort kaum mit Hilfe geringfügig Beschäftigter bewältigt. Auch saisonale Spitzen werden z.B. im Baugewerbe nicht über geringfügig Beschäftigte, sondern über Leiharbeit und Sub-Unternehmen aufgefangen – eine andere Form der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses – allerdings für Männer. Veränderte Ladenöffnungszeiten, mehr Gaststättenbesuche, notwendige all-round Krankenbetreuung, Reinigungsdienste außerhalb der Kernarbeitszeiten etc. – die Anlässe zur Schaffung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sind vielfältig – aber wie die Empirie zeigt, werden sie nur selektiv genutzt. Dies läßt vermuten, daß die Nutzung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, die für Arbeitgeber ja eine gewisse Entlastung bei den Sozialabgaben mit sich bringt (die durch die pauschale Besteuerung wieder relativiert wird), nur für solche Arbeitgeber interessant ist, die nicht an einer stabilen, dauerhaften und damit qualifizierten Belegschaft interessiert sind.

Um den Bogen zum Normalarbeitsverhältnis zurückzuspannen: die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen war und ist möglich auf dem Hintergrund eines Geschlechtervertrags mit Versorgerehe und Zuverdienst. Dieser Zuverdienstcharakter macht es möglich, daß Arbeitsverhältnisse außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses von Frauen akzeptiert werden. Steigende Erwerbsbeteiligung bedeutet aber bei gleichbleibender Allzuständigkeit der Frauen für Haus- und Reproduktionsarbeit, daß ein Teil der Hausarbeit externalisiert werden muß (und auch kann) und entweder über öffentliche Dienstleistungen oder den Markt „dazugekauft“ wird. Die Weigerung des konservativen Wohlfahrtsstaates, einen Teil dieser Arbeiten professionell über den öffentlichen Sektor zu organisieren oder zu finanzieren, führt zur Herausbildung eines privatwirtschaftlichen Marktes für solche Tätigkeiten. Da nicht alle Arbeitsverhältnisse gleichermaßen in den Schutz des Normalarbeitsverhältnisses gestellt wurden, bieten sich für kostenintensive persönliche Dienstleistungen genau diese außerhalb der Norm liegenden Arbeitsverhältnisse an. Die entsprechenden Arbeitskräfte sind ebenfalls leicht auszumachen: jene, die kein Normalarbeitsverhältnis brauchen, weil ihre „eigentliche“ soziale Rolle eben jenseits des Arbeitsmarktes liegt, also SchülerInnen, StudentInnen, RentnerInnen und eben verheiratete Mütter und Hausfrauen. Frauen erscheinen für solche Beschäftigungsverhältnisse geradezu prädestiniert, denn sie stehen ja zumindest während der Mutterschaft/Kleinkinderphase dem Arbeitsmarkt nicht vollständig zur Verfügung. Die Nähe vieler geringfügiger Jobs zu sogenannten „Jedermann-Tätigkeiten“ oder besser formuliert „Jedefrau-Tätigkeiten“, die vermeintlich keine berufliche Qualifikation verlangen, da sie zum „weiblichen“ Arbeitsvermögen gehören, ist auffällig – insbesondere bei den vielen Arbeitsverhältnissen in Privathaushalten. Hier wird die doppelte Geschlechterdimension deutlich: Weil Frauen, die erwerbstätig sein wollen, weder qualitativ noch quantitativ ausreichende und bezahlbare Angebote für hausarbeitsnahe Tätigkeiten in regulären Arbeitsmärkten vorfinden, greifen sie auf die Arbeit geringfügig beschäftigter Frauen zurück, da sie sich auch nur dies leisten können (und oft wollen), weil die Lohnkostenbelastung unter der einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegt[32]. Die Frauen, die ihre Arbeitskraft in geringfügiger Beschäftigung anbieten, sind oftmals auf jedes zusätzliche Einkommen angewiesen, und selbst wenn sie Interesse an einer regulären Teilzeitarbeit oder gar einer Vollzeitbeschäftigung haben, ist ihre Wahlmöglichkeit angesichts der angebotenen Arbeitsplätze relativ begrenzt.

Private Arbeitgeber außerhalb von Privathaushalten können die Vorteile dieser Arbeitsverhältnisse dann nutzen, wenn es ihnen gelingt, mit Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen Arbeitsplätze so zu schneiden, daß die Instabilität der Beschäftigung keine Produktivitätseinbußen mit sich bringt. Unter diesen Umständen können Arbeitgeber Wettbewerbsvorteile nutzen. So ist es kein Wunder, daß Arbeitgeberverbände mit der jetzigen Regelung durchaus zufrieden sind. Für die Arbeitgeber ist geringfügige Beschäftigung „ein besonders flexibler und daher unverzichtbarer Teil des deutschen Arbeitsmarktes.“ Nach ihrer Meinung finden „sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die speziellen Erfordernisse der Betriebe (...) in der geringfügigen Beschäftigung ihren Ausgleich“ (BDA 1997). Es sei keine bedenklich hohe Zahl der durchschnittlich geringfügig Beschäftigten mit gesicherten Daten zu belegen. Das geltende Recht zur sozialversicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung solle daher aus ihrer Sicht nicht verändert werden. Um die Loyalität der männlichen Belegschaften/Arbeitnehmer nicht zu gefährden, werden typische Männerarbeitsplätze dagegen selten in dauerhaft geringfügige Beschäftigungen verwandelt – dort neh-

[31] Generell kann zwar von erhöhten Flexibilitätsanforderungen der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten ausgegangen werden, die sich auch und gerade auf Abweichungen von der normalen Arbeitszeit beziehen. In Zeiten konjunkturell großer Nachfrage, bei saisonalen Schwankungen, regelmäßig wiederkehrenden täglichen, wöchentlichen oder jährlichen Spitzen in der Produktion der Waren und Dienstleistungen stellt die Variation der Arbeitszeit der Beschäftigten ein erhebliches Kosteneinsparungs- und Flexibilitätsreservoir dar.

[32] Der Anreiz zur Substitution von eigener Hausarbeit durch haushaltsnahe Dienstleistungen liegt erwartungsgemäß vor allem in den oberen Einkommensschichten (Ott 1997:36).

men die Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis andere Formen an wie z.B. Leiharbeit, Scheinselbständigkeit oder Überstunden. Geringfügig beschäftigt sind allenfalls die Studenten, die Praktikanten und Rentner, die ebenfalls nicht zur Kernarbeitnehmerschaft gehören. Häußermann/Siebel weisen denn auch darauf hin, daß die Ausdehnung der Erwerbsarbeit zwar fast immer von einer Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen insbesondere bei den Konsumdiensten getragen sei (beides bedinge sich gegenseitig), dies aber auch die zunehmende Konzentration der Frauenerwerbstätigkeit in diesem Bereich erkläre. Im Beruf fänden Frauen bisher weitgehend die gleichen Aufgaben wieder, die sie schon als Hausfrauen hatten. Die Vergesellschaftung des weiblichen Arbeitsvermögens habe daher bisher wenig an der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern geändert. Somit sei in der Bundesrepublik Deutschland der Weg in die Dienstleistungsgesellschaft der der Frauen zusammen mit ihren traditionellen Aufgaben aus dem Haushalt in das System von Markt und Staat (Häußermann/Siebel 1995:186).

4 Perspektive: egalitäres Normalarbeitsverhältnis?

Wie gezeigt wurde, entwickelten sich die Geschlechterverhältnisse in Westdeutschland in Richtung Versorgerehe mit zuverdienender Ehefrau. Auf Seiten des Arbeitsmarktes wurde dieses Arrangement durch eine wachsende Zahl von Teilzeitarbeitsplätzen und geringfügiger Beschäftigung stabilisiert. Männer werden in diesem Konzept in ihrer traditionellen Rolle belassen, die Rolle der Frau hingegen durch partielle Integration in den Arbeitsmarkt ergänzt. Daß dieses Modell tatsächlich einen stabilen neuen Konsens darstellt, kann allerdings bezweifelt werden: für ostdeutsche Frauen hat es kaum Attraktivität und auch westdeutsche Frauen sind nicht durchgängig zufrieden mit diesem Arrangement.

Was aber ist, wenn auch dieser modifizierte Kontrakt an modernen Lebensformen vorbeigeht und insbesondere die Frauen nicht mehr sichern kann? Neuere Prognosen gehen davon aus, daß rund 30 % der heute geschlossenen Ehen mit einer Scheidung enden (BMFSJ 1997, vgl. auch Ott 1992). In der Konsequenz müssen die individuellen Risiken abgesichert und die individuellen Chancen verbessert werden. Insbesondere seit Anfang der 80er Jahre sind Frauen in Westdeutschland verstärkt erwerbstätig, besser ausgebildet, sie bekommen in einem höheren Lebensalter weniger Kinder. Der rasante Geburtenrückgang in Ostdeutschland nach der Wende war zudem Ausdruck eines Lebensmodells, für den der (überholte) Geschlechterkontrakt Westdeutschlands keine Alternative war. Dennoch: von einer Krise des Geschlechterkontraktes in der Weise zu sprechen, daß sich alternative oder egalitäre Muster der Verteilung der häuslichen und der Erwerbsarbeit deutlich abzeichnen würden, Entwicklungen zum Doppelversorger/Doppelbetreuer-Modell wie in den Niederlanden oder zum Doppelversorgermodell mit öffentlichen Dienstleistungsangeboten wie in den skandinavischen Ländern (Pfau-Effinger 1998), erscheint für die Bundesrepublik Deutschland bisher verfehlt. Traditionelle Verhaltensweisen sind nicht nur kulturell und normativ stark verankert, sie werden auch durch die öffentliche Arbeitsmarkt-, Sozial- und Familienpolitik gestützt und gefestigt.

Vor dem Hintergrund bestehender Arbeitsmarktprobleme besteht die Gefahr, daß die leichte Modifizierung des Geschlechterkontraktes und die Tendenz zur eigenen Absicherung der Frauen auch (wieder) mit Skepsis betrachtet wird. In den 30er Jahren wurde zur Überwindung der Arbeitsmarktprobleme z.B. „die Erwerbstätigkeit von mehr als einer Person pro Haushalt (...) gesellschaftlich geächtet, im öffentlichen Dienst sogar unterbunden. Frauen wurden verstärkt in die privaten Haushalte zurückgedrängt“ (Kommission für Zukunftsfragen 1996:113). Es ist nicht sehr wahrscheinlich, daß sich diese Strategien zur Lösung der Beschäftigungsprobleme heute wiederholen werden, wiederholt werden können oder sollten. Das Beispiel der 30er Jahre (und der Nachkriegszeit) zeigt jedoch im Extrem, daß die Erwerbsentscheidung und Glorifizierung der Mutterschaft selten ein wirklich freier Entschluß von Frauen ist, sondern von vielfältigen Interessen beeinflußt wird.

Übertragen auf die heutige Situation ist auch vorstellbar, daß Frauen die Familie – nicht zuletzt aufgrund finanzieller Anreize – in der Arbeitsmarktkrise „wiederentdecken“, um ihre schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu kompensieren. Nicht umsonst wird in einigen Bundesländern über die Einführung eines Erziehungsgehaltes für (nichterwerbstätige) Eltern nachgedacht und soll die finanzielle Unterstützung pflegebedürftiger Personen von diesen vor allem an die Familienmitglieder weitergegeben werden, die die Pflege zu Hause übernommen haben. Würde der bundesdeutsche Wohlfahrtsstaat eine Tendenz wieder stärker beleben, die ihn immer ausgezeichnet hat, nämlich finanzielle Transfers zur Förderung der Eigenarbeit bereitzustellen, statt öffentliche Dienstleistungen anzubieten bzw. den Kauf von Dienstleistungen zu ermöglichen, könnte dies Anreize setzen in Richtung traditioneller Arbeitsteilung[33]. Der alte Geschlechterkontrakt würde wieder aufleben und der Nichterwerb von Ehefrauen bzw. der minimale Zuverdienst ohne eigenständige Sicherung sich als „neues“ Geschlechterarrangement für jene Paare etablieren, denen ein Alleinernährereinkommen zur Existenzsicherung ausreicht. Die Mutterschaft würde mit der Anerkennung von Erziehungsjahren und dem Erziehungsgeld/-gehalt noch stärker belohnt. Die Vereinbarung von Familie und Beruf fände weiterhin unter Ausschluß der Männer statt, da in einer derartigen Situation die Familie ganz besonders auf das (höhere) Einkommen des (Alleinernährer-) Mannes angewiesen ist. An der Funktion und den Auswirkungen des Normalarbeitsverhältnisses auf die Geschlechter hätte sich nichts geändert. Bei Verbesserung der Konjunktur auf dem Arbeitsmarkt würden Frauen als Arbeitskräfte zwar wieder stärker nachgefragt, ihre Position hätte sich aber nicht verbessert. Der zentraler (Rückzugs-) Ort wäre nach wie vor die Familie.

Insbesondere die Trennung von Privatem und Öffentlichem, von Familie und Beruf hat eine zentrale Bedeutung für die Benachteiligung von Frauen und besonders Müttern. Zwar stehen gesetzliche Regelungen, die der Chancengleichheit von Männern und Frauen entgegenwirken, im Widerspruch zum Anspruch des Grundgesetzes. Solange jedoch durch sozialpolitische und steuerliche Rahmenbedingungen bestimmte Lebensstile und damit auch eine „freiwillige“ Entscheidung für den Nichterwerb bestimmter Bevölkerungsgruppen gefördert werden, bestehen trotz formalem Anspruch im Grundgesetz keine tatsächlich gleichen Chancen der Geschlechter am Arbeitsmarkt (und in der Familie). Es könnte argumentiert werden, die überwiegende Zahl der Menschen in Westdeutschland habe diesen Geschlechterkontrakt als Lebensform gewählt. Frauen wollten vor allem die Familienrolle aus-

[33] In dem (z.B. im Vergleich zu den skandinavischen Ländern) stärker transfer- und weniger personalintensiv geprägten Staatssektor in Deutschland sehen auch Häußermann/Siebel einen Grund dafür, „daß eine starke geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen informeller Arbeit (vorwiegend der Frauen in privaten Haushalten) einerseits, Markt und Staat andererseits aufrechterhalten und ein relativ großer Teil der Bevölkerung von der Erwerbsarbeit ausgegrenzt bleibt“ (Häußermann/Siebel 1995:62).

füllen, sonst würden sie es ja nicht tun. Frauen in Ostdeutschland wiederum würden schon die Chancen des Geschlechterkontraktes in Westdeutschland erkennen und langfristig ihre Erwerbsarbeit reduzieren. In der Tat wollen Frauen Familie, aber eben auch den Beruf. Bei den bestehenden Rahmenbedingungen sind gleiche Chancen der Geschlechter am Arbeitsmarkt jedoch nicht gegeben. Wenn Personen unter den gegebenen Restriktionen eine Wahl treffen, bedeutet dies nicht, daß sie die Restriktionen auch akzeptieren und gut heißen. Im Gegenteil: viele Frauen verfolgen einen „doppelten Lebensentwurf", d.h. Integration in das Erwerbssystem und Familie – sie bezahlen dafür mit dem Preis der ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt (Geissler 1998). Ihre vielfältige und flexible Lebensplanung macht sie zu den idealen Arbeitskräften mit flexibilisierten und deregulierten Arbeitsverhältnissen – mit besserer Entlohnung, besserer sozialer Absicherung und besserer beruflicher Perspektive versieht sie diese prekäre Integration in das Erwerbssystem jedoch nicht. „Leisten" können sich solcherart flexibilisierte Arbeitsverhältnisse nur Personen, deren Unterhalt durch andere mitfinanziert wird. Egalitär sind die neuen Arbeitsverhältnisse gegenwärtig keineswegs und aus der für viele bedrohlichen Perspektive, auch für Männer das Normalarbeitsverhältnis zur Randerscheinung werden zu lassen, erwächst keine für beide Geschlechter solidarische Neudefinition des Normalarbeitsverhältnisses.

Tatsächlich gleiche Chancen am Arbeitsmarkt würden vermutlich die Verhältnisse für Männer gravierend verändern. Insbesondere dann, wenn sie ihren Teil des dann veränderten Geschlechterkontraktes erfüllen und eine gemeinsame Verantwortung für die Familienarbeit übernehmen würden. Wenn im Lebenszyklus beider Geschlechter eine Familienphase ein normales Ereignis wäre, gehörte diese Erscheinung auch zu einem sich neu bildenden „Normalarbeitsverhältnis". Neue egalitäre Verhältnisse in Familie und Beruf sind durchaus denkbar mit und ohne Veränderungen der staatlichen Politik: als Doppelverdiener-/Doppelbetreuer-Modell mit egalitärer Verteilung der Erwerbs- und der Hausarbeit – dies setzt allerdings eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeiten der Männer und eine Ausweitung der Erwerbsarbeitszeiten der Frauen sowie eine Gleichverteilung der Haus- und Reproduktionsarbeiten voraus. Hier kann ein auf solidarische Umverteilung orientierter Wohlfahrtsstaat durch die Bereitstellung finanzieller Unterstützung in den Familienphasen, durch großzügige gesetzliche Arbeitszeit-Freistellungregeln auf Wunsch der Eltern und durch die Bereitstellung öffentlicher oder öffentlich subventionierter Dienstleistungen sehr hilfreich wirken – allerdings setzt dies eine Neuorientierung in der Arbeitsmarkt- und Familienpolitik voraus.

Die Erfolgschancen einer Neuorientierung hängen auch davon ab, inwieweit die im Zeitverlauf entstandenen geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen als soziale Konstrukte und damit veränderbar erkannt werden. Denn die mit diesem Konstrukt verbundenen Normen haben sich ins Alltagswissen eingegraben und werden – nachdem sie nicht mehr als sozial konstruiert erkannt werden – häufig als „normal" oder „naturgegeben" empfunden. Hinzu kommt, daß sich aus diesen Rollenzuweisungen Strategien zur Alltagsbewältigung abgeleitet haben – wie zum Beispiel der Geschlechterkontrakt –, die insofern Effekte auf das Handeln der Individuen haben, als sie diese dauerhaft anhaltend ordnen. Swidler (1986) hat diese Zusammenhänge dargestellt und weist darauf hin, daß in derartigen Strategien enthaltene Vorurteile sich unerkannt auf Kosten bestimmter Bevölkerungsgruppen hartnäckig halten können. Dies bestätigt auch Hausen mit ihrer Feststellung, daß die geschlechtsspezifische Diskriminierung bzw. Privilegierung in der gesellschaftlichen Ordnung des Arbeitens eine lange Tradition hat, sie lange als selbstverständlich und ‚natürlich' galt, so daß offenbar wenig Anlaß bestand, „genauer nachzuforschen, wie die geschlechtsspezifische Strukturierung von Arbeits- und Erwerbsverläufen in je bestimmten historischen Zusammenhängen funktionierte, sich veränderte und sich im Prozeß beschleunigten historischen Wandels dennoch immer wieder als Grundprinzip reproduzierte" (Hausen 1993:10).

Erst wenn alte Strategien das Alltagsleben nur noch unzureichend oder gar nicht mehr ordnen können, entstehen neue Handlungsmuster. In der Phase des Wandels stehen sie solange im Wettbewerb mit alten Strategien, bis sich neue Handlungsmuster, Strategien oder Strategiebündel im Alltag bewähren. Die Erfolgschancen neuer Muster oder Strategien sind anfangs noch nicht klar zu erkennen. Daher kann sich deren frühzeitige Übernahme für die einzelnen als nachteilig erweisen . Aber auch alte Handlungsmuster bewähren sich nicht mehr als einfache Problemlösung in einer sich im Umbruch befindlichen Gesellschaft. In diesen Perioden der Veränderung spielen Ideologien eine wichtige Rolle, denn sie etablieren maßgeblich Lebensstile und Strategien zur Bewältigung des Alltags (Swidler 1986).

In einer derartigen Phase des Umbruchs befinden sich weite Teile der Gesellschaft auch in Deutschland. Einerseits existiert der alte Geschlechterkontrakt noch als implizites Leitmodell, andererseits – worauf auch die OECD hinweist – steht er mit der Realität der Lebenswelten der Geschlechter zunehmend im Widerstreit, da diese immer weniger traditionelle Lebensformen wählen (OECD 1994: 19). Er erweist sich insbesondere für Frauen als nachteilig, da er ihnen weder eine Entlastung zuhause noch eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben sichert. Die ideologische Festlegung auf die Hausfrauen-Rolle mindert sogar ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Weil sie (unbezahlte) Familien- und Hausarbeit leisten, sind sie – so die häufig getroffene Annahme – nicht so produktiv am Arbeitsplatz wie Männer. Für den Nobelpreisträger Gary Becker antizipieren Frauen dies und entscheiden völlig rational, wenn sie – obwohl gleich gut ausgebildet – geringer bezahlte Tätigkeiten ausüben als Ehemänner: „Since housework is more effort intensive than leisure and other household activities, married women spend less energy on each hour of market work than married men working the same number of hours. As a result, married women have lower hourly earnings than married men with the same human capital, and they economize on the energy expended on market work by seeking less demanding jobs" (Becker 1985:555). Es darf jedoch angezweifelt werden, daß die betroffenen Frauen selbst ihre Beschäftigungsverhältnisse auch so frei gewählt sehen. An diesem Beispiel wird jedoch deutlich, daß häufig mit dem Geschlechterkontrakt verbundene Probleme verdrängt bzw. schein„rationalisiert" werden.

Strategien zur Bewältigung des bestehenden Konfliktes können auf individueller Ebene darin bestehen, daß sich z.B. bei unverändertem Verhalten der Männer erwerbsorientierte Frauen den Lebenswelten der Männer in der Erwerbsarbeit anzupassen versuchen, sich also als „familienarbeitsfreie" Arbeitskräfte zur Verfügung stellen. In der Tat steigt – wie zuvor beschrieben – z.B. der Anteil künftig vermutlich Kinderlos-Bleibender unter den jungen Frauen stetig an. Andererseits wäre aber auch eine Umverteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern möglich, was eine neue Ideologie, zumindest aber eine Neubestimmung des Geschlechterverhältnisses erfordern würde (vgl. hierzu auch

Holst/Schupp 1995). Dies setzt voraus, daß im „Normalarbeitsverhältnis“ oder in „Normalarbeitsverhältnissen“ auch Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf das Leben – und umgekehrt – neben betrieblichen Erfordernissen berücksichtigt werden. Zudem müßte eine Änderung der institutionellen Rahmenbedingungen (Steuer-, Arbeits-, Sozialrecht) diesen Prozeß begleiten. Erst wenn mit familienfreundlichen Arbeitsformen keine Nachteile mehr verbunden sind, werden auch Männer bereit sein, diese freiwillig auszuüben. Familienfreundliche Arbeitsformen mit einer reduzierten Arbeitszeit hätten darüber hinaus den Vorteil, entlastend auf den von hoher Arbeitslosigkeit geprägten Arbeitsmarkt zu wirken.

Es gilt also das „Normale“ (wieder) zu entdecken und das moderne Normalarbeitsverhältnis entsprechend neu zu gestalten. Im Wettbewerb der Konstruktion moderner Beschäftigungsverhältnisse ist dabei auch den Sicherheitsbedürfnissen der Menschen nach einer kontinuierlichen, qualifizierten und existenzsichernden Beschäftigung nachzukommen. Das neue Normalarbeitsverhältnis wird sicherlich nicht mehr an die alte, am „familienarbeitsfreien“ Mann orientierte Norm angelegt werden können, es kann aber auch nicht die deregulierten und sozial ungesicherten neuen Beschäftigungsverhältnisse als neue Norm setzen.

5 Literatur

Bauer, Frank/ Groß, Hermann/ Schilling, Gabi (1996): Zur Geschlechtsspezifik der Arbeitszeitformen, der Arbeitszeitwünsche und der Zeitverwendung bei den abhängig Beschäftigten. In: MittAB 3, S. 409-427.

Bauer, Frank/ Schilling, Gabi (1993): Zur Reform des bestehenden Normalarbeitsverhältnisses. In: Arbeit, Jg. 2, Heft 3, S. 209-222.

BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1997): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zum Thema „Geringfügige Beschäftigung“ am 10.12.1997 in Bonn.

Becker, Gary, S. (1985): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. In: Journal of Labor Economics. Vol. 1, Heft 3, Supplement, S. S33-S58.

Becker, Gary S. (1981): A Treatise on the Family. Cambridge, MA/London: Harvard University Press.

Becker, Gary S. (1965): A Theory of the Allocation of Time. In: The Economic Journal. Jg. LXXV, S. 493-517.

Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.) (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/New York: Campus.

Bielenski, Harald (1993): Betriebliche Erfahrungen mit atypischen Arbeitsformen. In: MittAB 3, S. 375-385.

Bogai, Dieter/ Classen, Markus (1998): Abschaffung der Sozialversicherungsfreiheit für geringfügige Beschäftigung? In: Sozialer Fortschritt, Jg. 47, Heft 5, S. 112-117.

Born, Claudia/ Krüger, Helga/ Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): Der unentdeckte Wandel: Annäherungen an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebensverlauf. Berlin.

Bundesanstalt für Arbeit (1997): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zum Thema „Geringfügige Beschäftigung“ am 10.12.1997 in Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (1998): Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (1997): Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Bearbeitet von Heribert Engstler. Bonn.

Duden „Fremdwörterbuch“ (1982): 4. Auflage. Mannheim: Bibliographisches Institut.

Duncan, Simon (1998): Theorising Gender Systems in Europe. In: Birgit Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.), FrauenArbeitsMarkt – Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung. SAMF Reihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge Band 6, Berlin: edition sigma. S. 195 - 227.

Emmerich, Marlies (1998): Die Männer haben im Öffentlichen Dienst weniger zu sagen. In: Berliner Zeitung vom 23.6.1998.

Endler, Michael/ Beckmann, Petra (1997): Arbeitszeitmodelle in der Partnerschaft von heute und partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle von morgen. In: IABwerkstattbericht, Nr. 14 v. 2.10.1997.

Engelbrech, Gerhard/ Gruber, Hannelore/ Jungkunst, Maria (1997): Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. In: MittAB 1, S. 150-169.

Engelbrech, Gerhard/ Reinberg, Alex (1997): Erwerbsorientierung und Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen in den 90er Jahren: Wirtschaftliche Umstrukturierung und frauentypische Arbeitsmarktrisiken in Ost- und Westdeutschland. Manuskript: Nürnberg.

Esping-Andersen, Gösta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Franz, Wolfgang (1991): Arbeitsmarktökonomik. Springer: Berlin, Heidelberg.

Geissler, Birgit (1998): Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf – Ein lebenslauftheoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenarbeit. In: Birgit Geissler, Friederike Maier, Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.), FrauenArbeitsMarkt – Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung. SAMF Reihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge Band 6. Berlin: edition sigma, S. 145 - 164.

Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regina, Knapp, Gudrun-Axeli (1995) (Hrsg.), Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/New York: Campus. S. 125 - 162.

Hausen, Karin (Hg.) (1993): Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen. Einleitung. Göttingen: Vandenhoeck&Ruprecht. S. 7-16.

Häußermann, Hartmut/ Siebel, Walter (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Neue Folge Band 964. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Hinrichs, Karl (1996): Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. In: Sozialer Fortschritt, Heft 4, S. 102-107.

Hoffmann, Edeltraud/ Walwei, Ulrich (1998a): Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland. Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive. Teil 1. IABkurzbericht, Nr. 2 v. 27.1.1998.

Hoffmann, Edeltraud/ Walwei, Ulrich (1998b): Der normale Arbeitnehmer: gibt es ihn noch? Das Arbeitsverhältnis aus Sicht der Rechtsökonomie und der Arbeitsmarktprognostik. In: Schupp, Jürgen (Hrsg.), Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion? Berlin.

Holst, Elke/ Schupp, Jürgen (1998): Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997. Potential für Verkürzung der Arbeitszeit gesunken. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 65, Heft 37. S. 667-677.

Holst, Elke/ Schupp, Jürgen (1996): Erwerbstätigkeit von Frauen in Ost- und Westdeutschland weiterhin von steigender Bedeutung. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 63, Heft 28, S. 921-928.

Holst, Elke/ Schupp, Jürgen (1995): Erwerbsbeteiligung und Erwerbsorientierung von Frauen nach der Wende. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 44, Heft 1, S. 5-9.

ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (1994): Sozialversicherungsfreie Beschäftigung – Wiederholungsuntersuchung 1992, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht 181a, Köln.

ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (1997): Stellungnahme der ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zum Thema „Geringfügige Beschäftigung" am 10.12.1997 in Bonn.

Kirner, Ellen/ Schulz, Erika (1992): Das „Drei-Phasen-Modell" der Erwerbsbeteiligung von Frauen – Begründung, Norm und empirische Relevanz. In: Ott, Notburga/ Wagner, Gert (Hrsg.), Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch. DIW-Sonderheft Nr. 148, S. 17-55.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachen 1996: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Teil I. Bonn.

Krüger, Helga/ Born Claudia (1991): Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifik. Zum Arbeitsmarkt- und Familienpuzzel im weiblichen Lebensverlauf. In: Mayer, Karl-Ulrich/ Allmendinger, Jutta/ Huinink, Johannes (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/New York: Campus-Verlag. S. 142 - 161.

Kurz-Scherf, Ingrid/ Breil, Gisela (Hg.) (1987): Wem gehört die Zeit? Eine Lesebuch zum 6-Stunden-Tag. Hamburg.

Lauterbach, Wolfgang/ Huinink, Johannes/ Becker, Rolf (1994): Erwerbsbeteiligung und Berufschancen von Frauen – Theoretische Ansätze, methodische Verfahren und empirische Ergebnisse aus der Lebensverlaufsperspektive. In: Beckmann, Petra/ Engelbrech, Gerhard (Hrsg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (BeitrAB) 179. Nürnberg, S. 175 - 208.

Lewis, Jane/ Ostner, Ilona (1994): Gender and the Evolution of European Social Policies. ZeS-Arbeitspapier Nr. 4, Bremen.

Lüttinger, Paul/ Riede, Thomas (1997): Der Mikrozensus. Amtliche Daten für die Sozialforschung. In: ZUMA Nachrichten, Jg. 21, Heft 41, S. 19-43.

Maier, Friederike/ Quack, Sigrid/ Rapp, Zorica (1994): Changing Patterns of Work and Working Times for Men and Women: Towards the Integration or the Segmentation of the Labor Market. German Report for the EC-Network „Women and Employment" Equal Opportunities Unit DG V, Commission of the European Communities. Berlin.

Matthies, Hildegard/ Mückenberger, Ulrich/ Offe, Claus/ Peter, Edgar/ Raasch, Sibylle (1994): Arbeit 2000 – Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Rowohlt: Reinbek bei Hamburg.

Meinhardt, Volker/ Schupp, Jürgen/ Schwarze, Johannes/ Wagner, Gert (1997a): Einführung der Sozialversicherungspflicht für 610-Mark-Jobs und Abschaffung der Pauschalbesteuerung. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 64, Heft 45, S. 895-898.

Meinhardt, Volker/ Schupp, Jürgen/ Wagner, Gert (1997b): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zum Thema „Geringfügige Beschäftigung" am 10.12.1997 in Bonn.

Mückenberger, Ulrich (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität". In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 40, Heft 4, S. 211-223.

Myrdal, Alva/ Klein, Viola (1960): Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf. Köln, Berlin. (Originalausgabe: Women´s Two Roles – Home and Work, London 1956).

Ochs, Christiane (1997): Mittendrin und trotzdem draußen – geringfügige Beschäftigung. In: WSI Mitteilungen, Heft 9, S. 640-650.

OECD (1994): Women and Structural Change: New Perspectives. Paris.

Ott, Notburga (1992): Verlaufsanalysen zum Ehescheidungsrisiko. In: Reinhard Hujer et al. (Hrsg.), Herausforderungen an den Wohlfahrtsstaat im strukturellen Wandel. Frankfurt/New York: Campus. S. 227-253.

Ott, Notburga (1997): Eigenproduktion versus Dienstleistungen im Haushalt. Zum ökonomischen Wert der Hausarbeit. In: Hausarbeit als Erwerbsarbeit. Berliner Fachtagung zur Europawoche 1997. Berichte, Materialien, Dokumente.

Pfau-Effinger, Birgit (1998): Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse. In: Geissler, Birgit/ Maier, Friederike/ Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.), FrauenArbeitsMarkt – Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung, SAMF Reihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge Band 6. Berlin: edition sigma. S. 177 - 194.

Pujol, Michèle (1995): Into the Margin! In: Kuiper, Edith/ Jolande Sap (eds.), Out of the Margin. Feminist Perspectives on Economics. London/New York: Routledge, S. 17-34).

Quack, Sigrid (1993): Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherheit. Berlin: edition sigma.

Richter, Gudrun/ Discher, Inga (1997): Arbeitszeiten für Frauen – Zur Geschlechtsspezifik von Arbeitszeitformen. In: Zeitschrift für Frauenforschung, Jg. 15, Heft 3, S. 35-51.

Rische, Herbert (1998): Auswirkungen von Veränderungen in der Arbeitswelt auf die Alterssicherung. In: Die AngestelltenVersicherung, Jg. 45, Heft 1, S. 1-7.

Rubery, Jill/ Smith, Mark/ Fagan, Colette/ Grimshaw, Damian (1998): Women and European Employment. London and New York: Routledge.

Schulz, Erika/ Kirner, Ellen (1994): The importance of discontinuous female employment for the labour market in West Germany. In: Schwarze, Johannes/ Buttler, Friedrich/ Wagner, Gert (Hrsg.), Labour Market Dynamics in Present Day Germany. Frankfurt/New York/Boulder, Colorado: Campus/Westview. S. 165 - 186.

Schupp, Jürgen/ Schwarze, Johannes/ Wagner, Gert (1997): Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 64, Heft 38, S. 689-694.

Statistisches Bundesamt (1998): Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland. Leben und Arbeiten in Deutschland - Mikrozensus 1997 –. Ergebnisse des Pressegesprächs am 14. Mai 1998 in Frankfurt am Main. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (1997): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zum Thema „Geringfügige Beschäftigung" am 10.12.1997 in Bonn.

Statistisches Bundesamt (1995): Die Zeitverwendung der Bevölkerung, Tabellenband I, Wiesbaden 1995.

Swidler, Ann (1986): Culture in Action: Symbols and Strategies. In: American Sociological Review, Jg. 51 (April), S. 273-286.

Tischer, Ute/ Doering, Gabriele (1998): Arbeitsmarkt für Frauen: aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Heft 8, S. 501 - 548.

Veil, Mechthild (1997): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Frauen im Sozialstaat. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 52/97, S. 29 - 38.

Walwei, Ulrich (1998): Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen. Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? Teil 2. IABkurzbericht Nr. 3 v. 28.1.1998.