

Tanja Smolenski/Christina Schildmann

Plädoyer für ein neues »Normalarbeitsverhältnis«

Vollzeit, anständig bezahlt – und im Zweifel eine Berufslaufbahn lang bei einem Arbeitgeber. So sah lange Zeit das so genannte deutsche »Normalarbeitsverhältnis« aus. In den vergangenen Jahrzehnten ist dieses Modell brüchig geworden; immer mehr Werk­tätige befinden sich in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, Leiharbeit, Minijobs oder Soloselbstständigkeit. Das lebenslange Arbeitsverhältnis ist trotz dieser Entwicklung noch immer Realität für viele, für viele aber auch unerreichbar – und manche wollen es auch gar nicht erreichen, weil es nicht ihrer Idealvorstellung vom Leben entspricht.

Im Hinblick auf eine Neuordnung des Arbeitsmarktes wurde im linken Spektrum zumeist ein »Zurück zum Normalarbeitsverhältnis« gefordert. Zwar sind viele der Teilforderungen (Eindämmung der Leiharbeit, Mindestlohn) berechtigt, doch erschien die Debatte sehr defensiv und auf Konsolidierung und Korrektur reduziert, es fehlte die Vision für die Arbeitsgesellschaft im 21. Jahrhundert. Auch wurde bei der Diskussion oft ignoriert, dass das »Normalarbeitsverhältnis« für die meisten Frauen nie gegolten hat. Denn mit der Fürsorge für Kinder und pflegebedürftige Angehörige ist das Idealbild vom Arbeitnehmer, der dem Arbeitgeber »vollumfänglich« zur Verfügung steht, nicht zu vereinbaren. Das führt immer noch zur »Geschlechtertrennung« auf dem Arbeitsmarkt: Männer arbeiten in Vollzeit, Frauen, sofern sie Mütter sind, zumeist in (kleiner) Teilzeit. Mit den tatsächlichen Arbeitszeitwünschen hat dies oft wenig zu tun.

Es wird also Zeit, eine Debatte über neue Arbeitszeitnormen zu führen; es wird Zeit, eine Vorstellung von einem neuen »Normalarbeitsverhältnis« zu entwickeln, das es Männern und Frauen ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren – und

zwar ohne tägliche nervliche Zerreißprobe. Ein »Normalarbeitsverhältnis, das zeitgemäßen Geschlechterrollen entspricht, das auch für Menschen mit familiären Verpflichtungen zu leisten ist, das Männern und Frauen über den Lebensverlauf hinweg eine eigene Existenzsicherung ermöglicht. Mit diesem Beitrag möchten wir zum einen auf die wieder gewachsene Bedeutung von Zeitpolitik und die hinzugekommene Kategorie »Lebensverlaufspolitik« für eine progressive Arbeitsmarkt- und Familienpolitik hinweisen. Zum anderen möchten wir dafür plädieren, dass Regierung und Gewerkschaften sich nicht erst der »Heilung« des (männlichen) »Normalarbeitsverhältnisses« zuwenden, um dann erst im zweiten Schritt die Vereinbarkeits- und Nachhaltigkeitsfragen (Gesundheit, Qualifizierung, geregelte Übergänge etc.) zu lösen. Wir sind der Meinung, dass nur beide Schritte gemeinsam eine soziale und moderne Arbeitsmarktpolitik ausmachen.

Im Jahr 2011 erschien der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Die Befunde waren eindeutig: Erwerbs- und Sorgearbeit ist zwischen den Geschlechtern extrem ungleich verteilt; die Entscheidung für Kinder oder die Pflegebedürftigkeit von *Die aktuelle Debattenlage* älteren Familienangehörigen hinterlassen drastische Spuren im Lebensverlauf von Frauen; Sorgearbeit ist im Lebensverlauf höchst ungenügend abgesichert, die entsprechenden Risiken trägt größtenteils das (weibliche) Individuum, nicht die Gesellschaft. Angesichts der geringen Arbeitsmarkt­beteiligung von (gut ausgebildeten) Müttern kam der Gleichstellungsbericht zu dem Ergebnis, es handele sich um eine »fahrlässige Vergeudung von Ressourcen«. Diese Ergebnisse knüpfen nahtlos an die in den

vergangenen Jahren wieder anschwellende Diskussion über den Fachkräftemangel an, ebenso an die Debatte über den demografischen Wandel. Hier wird die Frage aufgeworfen, wie es in einer Gesellschaft des längeren Lebens und Arbeitens möglich ist, Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Berufsbiografie zu erhalten. Die Arbeitszeitfrage wird hier mittlerweile häufig mit der wachsenden Besorgnis über psychischen Verschleiß und steigende Burnout-Zahlen verknüpft. Eine logische Zuspitzung aller drei Debatten-Stränge wäre die Frage: Wie kann es gelingen, dass Vollzeitkräfte ihre Ressourcen über den Lebensverlauf schonender nutzen und dass Menschen, die Sorgeverantwortung wahrnehmen, nicht aus dem Arbeitsleben herausgedrängt werden oder in den Nischen kleiner Teilzeit landen?

Auf der betrieblichen Ebene wurde – aufgrund der schlichten Notwendigkeit – bereits vielerorts mit flexiblen Arbeitszeitmodellen auf diese Herausforderung reagiert. Stagnation herrschte jedoch lange auf den beiden kollektiven – der tariflichen und der gesetzlichen – Ebene. Doch auch hier ist inzwischen Bewegung zu verzeichnen. Die IG Metall denkt über die 30-Stunden-Woche für Familien als tarifpolitisches Ziel nach – als Konsequenz einer großangelegten Umfrage unter den Beschäftigten. Und die neue Familienministerin Manuela Schwesig beschrieb als langfristiges Ziel die Einführung einer »Familienarbeitszeit«; gemeint ist eine Lohnersatzleistung für Eltern, die sich partnerschaftlich dazu entscheiden, beide eine reduzierte Vollzeit von 32 Stunden zu arbeiten. Auch im medialen

Kriterien für eine progressive Arbeitszeitpolitik

Diskurs war ein Paradigmenwechsel zu beobachten. Während lange Zeit die Vollzeitnorm der Männer unangetastet blieb und Vereinbarkeit als reine »Frauenfrage« thematisiert wurde, lag plötzlich der Fokus auf den Vereinbarkeitsproblemen und Arbeitszeitwünschen der Väter. Die Debatte wurde

von prominenten Politikern wie Sigmar Gabriel angeheizt, die deutlich machten: Wir wollen auch unter der Woche Zeit für unsere Kinder haben. Es war eine Absage an das Gebot der beruflichen Omnipräsenz.

Die gesellschaftlichen Bedingungen für das Verhandeln einer neuen Arbeitszeitnorm sind also durchaus günstig. Inwiefern zeigte sich ein solcher Wandel bereits auf der Ebene der Programme der – aktuell im Bundestag vertretenen – politischen Parteien zur Bundestagswahl 2013? Folgende Kriterien sind für uns die Gradmesser für eine progressive Arbeitszeitpolitik:

- Wird die Lebensverlaufsperspektive eingenommen?
- Wird Vereinbarkeit auch mit Blick auf Väter thematisiert?
- Werden Vorschläge gemacht, um familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen oder Arbeitszeitreduktionen im Lebensverlauf kollektiv abzusichern, oder beschränkt man sich auf individuell durchzusetzende und zu finanzierende Flexibilisierung von Arbeitszeit?
- Wird die klassische Vollzeitnorm in Frage gestellt bzw. eine Umverteilung von Arbeit thematisiert?
- Wie konsequent werden Familien- und Arbeitsmarktpolitik zusammengedacht?

Die Grünen gehen auf der rhetorischen Ebene in ihrem Wahlprogramm relativ weit: Sie fordern den »Abschied vom Hauptnährer« sowie »neue Zeitmodelle« für eine bessere Inklusion von Frauen in den Arbeitsmarkt und eine gerechtere Verteilung von Fürsorgearbeit zwischen Männern und Frauen. Als Leitbild wird die »vollzeitnahe Teilzeittätigkeit für Männer und Frauen« proklamiert, »die auch Raum für gerecht verteilte Sorge- und Pflegearbeit und für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit lässt«. Doch es findet sich im Programm bis auf die Weiterentwicklung des Teileltern-geldes und die schrittweise Abschaffung des Ehegattensplittings kein Hinweis da-

rauf, wie dieses Leitbild durchgesetzt und wie die Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit finanziell abgesichert werden sollen. Zwar wird die Idee einer Arbeitsversicherung formuliert, sie soll jedoch in erster Linie prekäre Arbeitsverhältnisse abfedern und Weiterbildungsphasen absichern. Konsequenter als die anderen Parteien entwickeln die Grünen allerdings eine Vorstellung von einem geschlechtergerechten Rentensystem, das auf einer »steuerfinanzierten Garantierente« basiert und deutlich mehr als bislang Zeiten der Fürsorgearbeit – auch Zeiten der Pflege von älteren Angehörigen – berücksichtigt.

Die Linke zeichnet in ihrem Wahlprogramm ein umfassendes Bild von »guter Arbeit« in Bezug auf Bezahlung, Absicherung, Inhalt, Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten. Sie beschreibt die »Acht-Stunden-Vollzeitnorm« als Ergebnis der »Kämpfe des 19. Jahrhunderts« und kritisiert den zentralen Widerspruch der deutschen Arbeits- und Sozialpolitik, die an einer »veralteten und männlich geprägten Erwerbsbiografie von 45 Jahren Vollzeit als Maßstab« orientiert ist und die »realen Lebenswege von Männern und Frauen in ihren heutigen Lebenslagen weiterhin ignoriert, Solidarität und Emanzipation verhindert«.

Die Linke setzt auf eine »neue Verteilung aller bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern sowie zwischen Erwerbslosen und Vollzeitbeschäftigten«. Als Lösung schlägt sie eine »radikale Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf zunächst 30 Wochenstunden hin zu einer kürzeren Vollzeit und langen Teilzeit« sowie neue Arbeitszeitmodelle vor, die es ermöglichen, Erwerbsarbeit und Familienleben besser und geschlechtergerechter zu verbinden.

Die Linke verbindet als einzige Partei die Themen »Mitbestimmung« und »Arbeitszeiten«. Unbeantwortet bleibt die Frage, wie die neuen Arbeitsarrangements finanziell abgedeckt werden sollen, denn

die Solidargemeinschaft bzw. »der Staat« kommt als zeitpolitischer Akteur nicht vor; offenbar sieht die Linke hier ausschließlich die Sozialpartner in der Pflicht.

Im Wahlprogramm der SPD werden folgende zentrale arbeitsmarktpolitische Zielmarken gesetzt: »Recht und Ordnung auf dem Arbeitsmarkt«, »Wert der Arbeit wiederherstellen«, »Vollbeschäftigung« sowie »Stärkung des Normalarbeitsverhältnisses«; mit letzterem ist gemeint, dass prekärer Beschäftigung Einhalt geboten werden soll. Neben diesen eher »korrigierenden« Forderungen wird auch der entlang des Geschlechterverhältnisses segregierte Arbeitsmarkt thematisiert: »Die Spaltung des Arbeitsmarktes verläuft insbesondere auch zwischen Männern und Frauen.« Daraus wird die Forderung abgeleitet: »Wir wollen, dass die Beschäftigten Arbeit und Leben besser miteinander vereinbaren können.« An dieser Stelle endet im arbeitspolitischen Teil jedoch das Nachdenken über eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen; gleichzeitig findet sich im familienpolitischen Part – als Solitär, kaum diskursiv eingebettet – die oben erwähnte »Familienarbeitszeit«. Es handelt sich um eine fortschrittliche Idee, die das Potenzial hat, die Debatte über ein neues Normalarbeitsverhältnis zu eröffnen; die Debatte selber kommt im Programmtext allerdings ein wenig zur kurz.

Die Programmatik der CDU an der Schnittstelle von Familie und Erwerbsarbeit kreist – gleichbleibend – um den Begriff »Wahlfreiheit«, ein Konzept, das bei unveränderten Rahmenbedingungen die Konservierung der aktuellen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen bedeutet. Der Satz »Rotgrüne Bevormundungspolitik lehnen wir ab« ist insofern heikel, als dass er die unsichtbare Bevormundung durch Institutionen wie das Ehegattensplitting und gelernte Rollenmuster ausblendet. Wahlfreiheit bedeutet in diesem Zusammen-

hang das Negieren einer kollektiven Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Delegieren problematischer Aushandlungsprozesse als »Privatangelegenheit« in die Familie. Unter dem Begriff »Lebenszeitpolitik« versteht die CDU offenbar nur, berufliche Auszeiten von Müttern mit kleinen Kindern auf extrem niedrigem Niveau zu bezuschussen (Betreuungsgeld). Dennoch findet sich, zumindest auf der rhetorischen Ebene, ein zaghafter Anknüpfungspunkt für das Nachdenken über ein neues Normalarbeitsverhältnis: »Wir sind überzeugt, dass Modelle, bei denen beide Elternteile eine sogenannte vollzeitnahe Teilzeit – also gut 30 Stunden pro Woche – arbeiten, auch in Deutschland noch öfter möglich sind.«

Der Koalitionsvertrag bedeutet, verglichen mit der marginalen Rolle, die Zeitpolitik im Bundestagswahlkampf gespielt hat, einen Fortschritt. Zum einen haben zentrale Begriffe wie »Zeitpolitik« und »Partnerschaftlichkeit« Eingang gefunden. Zum anderen wird mit dem »Elterngeld-Plus« auch ein konkretes Instrument der Zeitpolitik an der Schnittstelle von Ar-

beits-, Familien- und Gleichstellungspolitik beschrieben. Hier wurde der Tatsache veränderter Geschlechterrollen und Arbeitszeitwünsche von Eltern zumindest in einem gewissen Umfang Rechnung getragen. Soviel zur Habenseite. Zur Sollseite: Anzumerken ist hier, dass lebensverlaufsorientierte Zeitpolitik nur im Familien-Kapitel, nicht aber im Arbeits- und im Wirtschaftskapitel erwähnt wird. Dort hätte sie aber hingehört, handelt es sich doch um einen zentralen Beitrag zu einer zukunftssichernden Wirtschaftspolitik und um einen wichtigen Aspekt der im Arbeits-Kapitel proklamierten »guten Arbeit«. Denn lebensverlaufsorientierte Arbeitspolitik bietet u.a. Ansatzpunkte für altersgerechtes Arbeiten, Fachkräftegewinnung und -erhalt, gesundes Arbeiten, Qualifizierung und Weiterbildung, Selbstbestimmung sowie die Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung und Beruf. So bleibt die Zeitpolitik eine gemeinsame Herausforderung für Regierung und Gewerkschaften – und bietet viel Stoff für eine progressive Programmdebatte im Mitte-Links-Spektrum für die Zeit nach 2017.



Tanja Smolenski

hat Soziologie studiert und ist Referentin des IG Metall-Vorstandes im Berliner Büro.

smolenski@web.de



Christina Schildmann

war Referentin für Grundsatzfragen beim SPD-Parteivorstand und ist heute Referentin im Forum Politik und Gesellschaft der FES.

christina.schildmann@fes.de

Clemens Striebing/Nina Kolleck

Wie transparent ist der gemeinnützige Sektor?

Während das Handeln von Wirtschaft und Politik in Deutschland permanent im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit steht und sie mit differenzierten gesetzlichen Vorgaben zur Offenlegung von Zahlen konfrontiert werden, mangelt es dem Nonprofit-Sektor in Deutschland an Transparenz. Nicht zuletzt herrscht bislang we-

nig Bewusstsein dafür, welche Aktivitäten unter dem Stichwort »Förderung der Allgemeinheit« verstanden werden können. Es existiert eine Grauzone zwischen dem, wofür gemeinnützige, also steuerbegünstigte Gelder rechtmäßig verwendet werden *dürfen* und dem, wofür sie nach allgemeiner Auffassung verwendet werden *sollten*.