

## **WAS IST NEU AN DISKONTINUITÄTEN? UNSICHERHEIT AUS DER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE**

**Ulrike Papouschek**

Diskontinuitäten sind ein "altes" Thema in einigen Diskussionsarenen<sup>1</sup> der Sozialwissenschaften, allen voran die Frauen- und Geschlechterforschung.<sup>2</sup> Dass Erwerbsarbeitsbiografien von Frauen (in den europäischen Ländern) diskontinuierlicher verlaufen als die von Männern, ist seit den späten 70er Jahren in der empirischen Sozialforschung immer wieder herausgearbeitet worden. Warteschleifen und Umwege bei der Suche nach einer der Ausbildung adäquaten Stelle, längere Unterbrechungen verbunden mit der Übernahme unbezahlter Arbeit in Haus- und Sorgearbeitsverhältnissen, Ehrenamtliche Arbeit und Wiedereingliederung in die Erwerbsarbeit, oft in Form von Teilzeitarbeit, ungeschützter oder geringfügiger Beschäftigung sowie längere Zeiten der Erwerbslosigkeit stellen in der Erwerbsbiografie von Frauen schon lange einen üblichen - im Sinne von häufig - Verlauf dar.

Zurückzuführen ist dies auf die sogenannte "geschlechtliche Verfasstheit von Arbeit" und damit weiblichen Benachteiligungen.<sup>3</sup> Die Befunde sind hinlänglich bekannt. Da ist zum ersten die geschlechtliche Arbeitsteilung und die damit verbundenen Implikationen für die geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Teilhabechancen. Das heißt, die weibliche Zuständigkeit für Versorgungsarbeit und ihre Wirkungen. Da sind zum zweiten die Benachteiligungen der Frauen in der Erwerbsarbeit: Diese liegen in – im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten – einem geringeren Einkommen, geringeren Aufstiegsmöglichkeiten, höheren Arbeitsmarktrisiken und höheren sozialen Risiken – Faktoren, die untrennbar mit der Segregation des Arbeitsmarkts verbunden sind. Segregation bedeutet, dass Frauen und Männer nicht nur in unterschiedlichen Berufen, Branchen und betrieblichen Positionen

---

<sup>1</sup> Eine Diskussionsarena ist die Lebenslaufforschung: Schon in seinem programmatischen Aufsatz von 1985 konstatierte Martin Kohli Tendenzen der De-Institutionalisierung und De-Standardisierung des Lebenslaufs (Kohli 1985). Dass die Vorstellung eines "Normallebenslaufes" oder auch eines "Standard-Erwerbsverlaufmusters" mit klar abgegrenzter Abfolge von Ausbildungsphase, langjähriger Vollzeit-Erwerbsphase und Nacherwerbsphase historisch nur für wenige Kohorten von Männern typisch war, haben Berger/Sopp schon vor über 10 Jahren für Westdeutschland gezeigt (Berger/Sopp 1992).

<sup>2</sup> Eine kurze Anmerkung zu den Begriffen: In der Frauenforschung stellten Frauen und ihre Lebenswelt das Zentrum von Theoriebildungen und von empirischen Untersuchungen dar. Frauenforschung konzentrierte sich auf Frauen, um „zum einen die Bedeutung ihrer Erfahrungen und ihres Wissens bei der Einrichtung von sozialen Räumen herauszuarbeiten und ihre Rolle in der Kulturgeschichte sowie der Wissenschaftsentwicklung wider alles Vergessen in Erinnerung zu bringen" (Becker-Schmidt/Knapp 2000:36). Zum anderen deckte die Frauenforschung Diskriminierungen auf, denen Frauen ausgesetzt sind. Männer erschienen dabei als Gegenpart, als Machtfaktor und als Folie der Abgrenzung. Die Geschlechterforschung ist hingegen durch eine vergleichende Perspektive charakterisiert, wenn es um die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen geht. Genaue Einsichten in die soziale Ungleichbehandlung, von der Frauen aufgrund ihres sozialen Geschlechts betroffen sind, lassen sich - so der Ausgangspunkt - nur gewinnen, wenn die Bevorzugungen beim Namen genannt werden, die jene Personen genießen, die als Männer in die Gesellschaft eintreten. Dabei wird sowohl von einer Heterogenität der Frauen als auch der Männer ausgegangen. (genauer zu den Begriffen und ihrer Diskussion siehe Mairhuber/Papouschek 2002)

<sup>3</sup> Die Verwendung des Begriffs Arbeit verweist bereits darauf, dass aufgrund der „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen, eine Beschränkung auf Erwerbsarbeit unzureichend ist.

eingesetzt sind, sondern dass damit die Geschlechterhierarchie mitgestaltet wird. Und da ist schließlich zum dritten ein System von gesellschaftlichen Institutionen, staatlichen Regelungen und sozialer Absicherung, das die traditionelle, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zum Ausgangspunkt nimmt und dadurch verstärkt. Erinnerung sei nur an das "männliche Ernährermodell", das eng mit dem Konstrukt des Normalarbeitsverhältnisses verknüpft ist. (siehe genauer dazu 2.1) Kurz: Es handelt sich dabei um gesellschaftliche (Ungleichheits) Verteilungsrelationen auf drei Ebenen oder Feldern (Arbeitsmarkt, Wohlfahrtsstaat sowie Ehe und Familie)<sup>4</sup>, die miteinander verschränkt und geschlechtlich strukturiert sind.<sup>5</sup>

Allerdings wurden diese Diskontinuitäten im wissenschaftlichen und öffentlichen Mainstreamdiskurs, der sich natürlich als geschlechtsneutral begreift, kaum zur Kenntnis genommen. Die Messlatte von Veränderungen und Wandel war und ist heute noch - beispielsweise in der Entgrenzungsdebatte - das männliche Normalarbeitsverhältnis, noch dazu in bestimmten Wirtschaftszweigen (Industrie, Finanzdienstleistungen, öffentlicher Dienst).

Im derzeit stattfindenden Wandel von Arbeit verschieben sich indes bekannte Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. Tradierte Klischees von Frauen- und Männerarbeit werden zunehmend brüchig. Das – bislang für Männer gültige - Normalarbeitsverhältnis beginnt an Geltungskraft zu verlieren. Frauen erschließen sich Tätigkeitsfelder, die ihnen früher kaum zugänglich waren. Tendenzen der „Feminisierung“ männlicher Erwerbsbiografien – wie bspw. die zunehmende Verbreitung von Patchworkbiografien auch bei Männern – kreuzen sich mit der „Maskulinisierung“ weiblicher Erwerbsbiografien – wie die Zunahme „strategischer Lebensführung“ bei Frauen, mit dem Beruf als Dreh- und Angelpunkt der individuellen Lebensplanung (vgl. Kurz-Scherf et al. 2003)<sup>6</sup>. Dazu gehört natürlich auch, dass die mit dem Wandel von Arbeit einhergehenden Risiken (wie z.B. geringe soziale Absicherung) und Chancen (wie etwa hohe Autonomie in der Arbeit) beide Geschlechter betreffen.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Auf das vierte Feld bzw. die vierte Verteilungsrelation - von Lenz (Ausführungen nach Gottschall 2000) „Nation“ bzw. „Staatsbürgerschaft“ genannt, möchte ich an dieser Stelle nicht näher eingehen.

<sup>5</sup> Joan Acker spricht, bezogen auf die Felder Arbeitsmarkt, Wohlfahrtsstaat, „Ehe und Familie“ von gesellschaftlichen Verteilungsrelationen, die sich im „Lohn“, den „wohlfahrtsstaatlichen Leistungen“ und den „rechtlichen Normierungen von Ehe und Familie“ ausdrücken. Die geschlechtliche Strukturiertheit der Verteilungsrelation stellt sich folgendermaßen dar: „In der Konzeption des Lohnes als Familienernährerlohn, in den Wohlfahrtsstaatsleistungen, die in Analogie zum Familienernährerkonzept konzeptualisiert sind und schließlich auch in den über die Ehe und Familie gestifteten Sozialbeziehungen zwischen Männern und Frauen, die ungleiche Ansprüche und Rechte begründen und diese zugleich in das Korsett der ‚persönlichen Liebesbeziehung‘ zwingen“ (Acker, Ausführungen nach: Gottschall 2000:219).

<sup>6</sup> Folgt man neuen Untersuchungen, ist beispielweise im weiten Feld der Creatives Industries diese Entwicklung besonders stark fortgeschritten (vgl. Krings 2003, Betzelt 2003).

<sup>7</sup> Diese Verschiebungen bedeuten allerdings nicht, dass sich die geschlechtsspezifische Konstituierung von Arbeit und Arbeitsmarkt auflöst. Tradierte Geschlechterkonstellationen reproduzieren sich neu. So haben beispielsweise Untersuchungen in qualifizierten Berufen zum einen gezeigt, dass Chancen zur Integration und Mitgestaltung von Frauen in Berufsfeldern, die sich neu etablieren, größer sein können als in Professionen mit einer langen Tradition im Ausschluss von Frauen. Zum anderen ist deutlich geworden, dass auch in relativ neuen Berufsfeldern schon früh Institutionalisierungsprozesse einsetzen, die in neuer Weise – durch „scheinbar horizontale“ geschlechtliche Aufteilung von Arbeits- und Tätigkeitsfeldern innerhalb von Berufen, die sich jedoch bei genauerem Blick als berufsinterne Hierarchisierung entlang der Trennlinie Geschlecht erweisen – wieder die Ausschließung von Frauen aus bestimmten Kernbereichen einleiten (vgl. Wetterer 2002).

Also was ist nun neu an den Diskontinuitäten? Allein die Tatsache, dass nun auch vermehrt Männer diskontinuierliche Verläufe aufweisen?

So einfach ist es nicht, obgleich "männliche Betroffenheit" zweifellos dieses Thema erst in den Blickpunkt des wissenschaftlichen und öffentlichen Interesses gerückt hat. Der derzeit stattfindende Wandel von Erwerbsarbeit trifft Frauen und Männer und produziert Unsicherheit für beide Geschlechter, wenn auch in unterschiedlichen Ausprägungen und Verknüpfungen. Will man dem Neuen auf die Spur kommen, kommt es gerade aus der Geschlechterperspektive vor allem auf die Zusammenschau an, die Zusammenschau der Abstimmungsprozesse im Dreieck: Erwerbsarbeit-Familie-Staat.

Ein relativ umfassendes Vorhaben, um es in der kurzen Zeit bzw. begrenzten Seitenanzahl unterzubringen. Nichtsdestotrotz wird im ersten Schritt versucht, - eher plakativ - Veränderungen bzw. Verschiebungen in diesen drei Feldern zu skizzieren. Im Anschluss werden zwei Aspekte bzw. Perspektiven auf den Wandel herausgegriffen, nämlich Entstandardisierung von Erwerbsformen /"Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" und neue Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen/der "Arbeitskraftunternehmer" als neuer Prototyp von Arbeitskraft, und auf die damit in Zusammenhang stehenden Unsicherheiten näher eingegangen. Die Orientierung liegt dabei primär auf sozialen Unsicherheiten. Den Abschluss bilden schließlich - kurze - Folgerungen zu Bewältigungsstrategien von Unsicherheiten.

## **1. Verschiebungen in den Feldern: Arbeitsmarkt, Wohlfahrtsstaat und Familie/Privat**

### **1.1 Arbeitsmarkt: Strukturwandel, neue Erwerbsformen und neue Organisationsstrukturen**

Als wesentliche Verschiebungslinien am Arbeitsmarkt zeigen sich der Strukturwandel der Berufsarbeit bei steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen, die Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen jenseits des „männlich konstruierten Normalarbeitsverhältnisses“ und neue Organisationsstrukturen und damit einhergehend neuen betriebliche Managementstrategien.

Der Strukturwandel der Berufsarbeit zeigt sich in der sogenannten Tertiarisierung. Damit ist eine Ausdehnung bzw. zunehmende Vormachtstellung des Dienstleistungsbereiches bei gleichzeitig quantitativem und qualitativem Bedeutungsverlust des Industriesektors gemeint. Die Zunahme der Beschäftigung im Dienstleistungssektor ist neben Ausdifferenzierung und enormer Bedarfssteigerung in den letzten Jahren auch auf verstärkte Bestrebungen zurückzuführen, bislang „unbezahlte Reproduktionsarbeit in marktförmige Dienstleistungsarbeit“ umzuwandeln. Dieser Strukturwandel vollzieht sich unter steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen. Diese resultiert allerdings stärker aus der Umverteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und der Zunahme von Teilzeitarbeit, als in einer Schaffung von (Vollzeit-)Arbeitsplätzen oder einer Umverteilung von Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern. Teils treffen dabei die Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen auf spezifische Erwerbspräferenzen, die sich u.a. aus den Zwängen des weiblichen Lebenszusammenhangs ergeben, teils werden Frauen „unfreiwillig“ der Flexibilisierungsreserve zugeschlagen. Die steigende Erwerbsbeteiligung der

Frauen und die Strategien der Unternehmen stellen die Normalitätsannahmen im Hinblick auf Beschäftigungsformen und Erwerbsbiografien in Frage und rückten das Problem der materiellen Existenzsicherung und insbesondere der sozialen Sicherheit zunehmend in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.

Seit nunmehr 20 Jahren werden neue Formen der Arbeitsorganisation als Antwort auf geänderte Anforderungen an die Unternehmen propagiert. Die intensivere Konkurrenz auf den Märkten und das - u.a. durch Marketingstrategien beeinflusste - veränderte Nachfrageverhalten verlangen höhere Flexibilität im Sinne von Reaktionsgeschwindigkeit und Anpassungsfähigkeit. Nur exemplarisch einige Stichworte zur Beschreibung dieser Veränderungen:

Zunehmende Prozessorientierung, d.h. die organisatorische Gliederung in Unternehmen orientiert sich nicht mehr an einer Teilung in verschiedene Funktionsbereiche (Werkstatt- oder Verrichtungsprinzip), sondern an Produktlinien oder Geschäftsfällen (Workflow – „alles fließt“), wodurch die Durchlaufzeiten verkürzt werden.

Flexibler Personaleinsatz, d.h. statt der Konzentration auf einen angestammten Arbeitsplatz werden Arbeitskräfte an unterschiedlichen Arbeitsplätzen eingesetzt, was eine variable Anpassung an die jeweiligen Erfordernisse erlaubt.

Kooperative Arbeit: der flexible Personaleinsatz wird oft mit Varianten der Gruppen- oder Teamarbeit kombiniert, im Unterschied zur spezialisierten Arbeitsteilung des tayloristischen Systems wird eine engere Kooperation der Arbeitskräfte angestrebt.

Einbindung der Beschäftigten: die Beteiligung der MitarbeiterInnen an Reorganisationsprozessen dient der effizienteren Gestaltung von betrieblichen Abläufen und der Qualitätsverbesserung.

Verantwortungsdelegation, d.h. Zielvorgaben und Erfolgskontrolle statt der Orientierung auf den möglichst exakten Durchlauf von Anweisungs- und Ausführungsketten werden über eine Verflachung innerbetrieblicher Hierarchien und den Rückzug auf die Festlegung von Zielen quasi-marktförmige Beziehungen innerhalb der Unternehmen etabliert. Die Kehrseite von neu gewonnenen Autonomiespielräumen sind ständig steigende Zielvorgaben (Termin, Qualität, Produktivität) und damit die Erhöhung des Arbeitsdrucks. (Eichmann/Hermann 2004)

Damit zogen neue Leitbilder in traditionelle Industrie- und Dienstleistungsbranchen ein, vor allem aber wurden neue Beschäftigungsfelder, etwa in der so genannten New Economy zur Vorhut der „Zukunft der Arbeit“ stilisiert. Allerdings verläuft diese Entwicklung nicht ohne Widersprüche: Sie vollzieht sich auf dem Hintergrund eines verschärften Wettbewerbs zwischen den Betrieben, aber auch zwischen den Arbeitskräften selbst. Hinzu kommen Tendenzen der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“, des Abbaus von arbeitsrechtlichen Schutzmaßnahmen (De-Regulierung) und der Auflösung des Betriebs als soziale Einheit durch Auslagerung von Aufgaben und durch zunehmende atypische Beschäftigungen, welche wiederum Frauen wesentlich stärker betreffen als Männer.

Auch die mit der Einführung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) genährten Hoffnungen hinsichtlich der Verbreitung neuer Formen der Arbeitsorganisation haben sich als zweischneidig erwiesen: So wird von immer mehr Berufsgruppen erwartet, dass sie sich als „ganze Person“ in den Dienst des Unternehmens stellen. Organisatorische Regeln

werden, soweit sie die Effektivität des Engagements beeinträchtigen - dem Schlagwort „empowerment“ folgend - in diesen Bereichen eher abgebaut. Die Schattenseiten dieser Entwicklung bestehen aber nicht nur in den hohen Belastungen, wichtiger ist die Diskriminierung, welche durch die Selektion nach Persönlichkeitsmerkmalen und durch die übermäßigen Anforderungen an die Verfügbarkeit der Arbeitskraft entsteht. Schon die Ausdehnung der Arbeitszeiten und die hohe geografische Mobilität lassen erkennen, dass Beruf und Privatheit (insbesondere Beruf und Kinder) in solchen Arbeitsfeldern in der Regel kaum vereinbar sind.

## **1.2 Wohlfahrtsstaat: Rückbau, „from welfare to workfare“ und Individualisierung von Geldleistungsansprüchen**

Als Veränderungen im Wohlfahrtsstaat sind zu nennen: der Rückbau wohlfahrtsstaatlicher Institutionen und Sachleistungen; der Paradigmenwechsel, der unter dem Schlagwort: „from welfare to workfare“ stattfindet; die Individualisierung von Geldleistungsansprüchen und der Ausbau von Leistungen, die explizit oder implizit auf der Verfügbarkeit der „unbezahlten und schlecht bezahlten Arbeit“ aufbauen.

Der Rückbau wohlfahrtsstaatlicher Institutionen und Sachleistungen bedeutet zum einen die Einschränkung eines wichtigen beruflichen Betätigungsfeldes für Frauen: Insbesondere der Ausbau des Wohlfahrtsstaates in den 60er und 70er Jahren ging mit einer verstärkten Integration von Frauen im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen einher. Der Rückbau von wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen hat zur Folge, dass viele der dort - auf relativ hohen Bildungs- und Einkommensniveaus - geschaffenen Arbeitsplätze für Frauen verloren gehen. Zum anderen entsteht mit der Reduzierung von bisher öffentlich organisierten sozialen Dienstleistungen ein „Vakuum“, das teilweise durch vermehrte „unbezahlte Versorgungsarbeit“ von Frauen, „ehrenamtliche“ Tätigkeiten und/oder informeller Arbeit gefüllt wird bzw. werden soll.

Der Paradigmenwechsel der unter dem Schlagwort: „from welfare to workfare“ stattfindet, bedeutet, dass Geldleistungen im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit und sozialer Bedürftigkeit, zunehmend an die „Arbeitsbereitschaft“ bzw. den „Arbeitseinsatz“ von potentiellen LeistungsbezieherInnen geknüpft werden. Dahinter verbirgt sich - positiv betrachtet - die Idee, dass Menschen über diese Tätigkeiten in den Erwerbsarbeitsmarkt zurückgeführt werden sollen. Dies bedeutet aber auch einen größeren Druck auf Menschen, die sich ohnedies in sehr schwierigen Lebenslagen befinden, sowie eine Individualisierung von sozialen und ökonomischen Problemlagen. Bei den zu verrichtenden Arbeiten/Tätigkeiten handelt es sich zudem meist nicht um Erwerbsarbeit, sondern um sogenannte „Gemeinwesenarbeit“, die häufig im sogenannten Dritten- bzw. Non-Profit-Sektor angeboten wird und keine unmittelbare Arbeitsmarktintegration nach sich zieht. Dieser Paradigmenwechsel im Wohlfahrtsstaat zieht u.a. eine Verschiebung zwischen Erwerbsarbeit, „ehrenamtlicher“ Tätigkeit und „informeller“ Arbeit nach sich, die insbesondere Auswirkungen auf die geschlechtliche Arbeitsteilung hat.

Die Individualisierung der Ansprüche auf Geldleistungen des Wohlfahrtsstaates - wie etwa Alterspensionen - entspricht zwar einerseits der von frauenpolitischer Seite seit Jahrzehnten eingebrachten Forderung nach ökonomischer Eigenständigkeit von Frauen. Eingebettet in

einen neoliberalen Gesamtzusammenhang, scheint es sich jedoch vielfach um eine Individualisierung von Problemlagen zu handeln. Der für Frauen ohnedies problematische „paternalistische“ Schutzgedanke wird durch Eigenverantwortung und eigenständige Existenzsicherung ersetzt, ohne jedoch die Gewährleistung der notwendigen Rahmenbedingungen - etwa Umverteilung der unbezahlten Arbeit - sicherzustellen.

### **1.3 Familie/Privat: Pluralisierung von Lebensformen, veränderter Stellenwert von weiblicher Erwerbsarbeit und Änderung von „Ehe und Familie“ als Verteilungsrelation**

Die Vielfalt privater Lebensformen hat in den letzten Jahrzehnten zugenommen: Zusammenleben mit und ohne Eheschließung, mit und ohne Kinder, Alleinerziehende, „Fortsetzungsfamilien“, Lebensabschnittsgeliebte, etc. Das traditionelle Ehe- und Familienmodell hat seine Monopolstellung verloren. Die Wahl der Lebensform ist zudem leichter revidierbar, sichtbar wird dies an der Zunahme der Scheidungszahlen. Die unmittelbare Verbindung zwischen Frauenleben und Mutterschaft hat sich abgeschwächt - Stichwort: Mutterschaft als Wahlmöglichkeit. Mutterschaft hat damit auch für Frauen als kontinuierliche Identitätssicherung an Wichtigkeit verloren.

Für Frauen hat diese Entwicklung eine besondere Bedeutung, da sich ihr gesellschaftlicher Status und ihre soziale Identität bisher in viel stärkerem Ausmaß als der von Männern durch den Familienstatus bestimmte. Mit der Institutionalisierung des bürgerlichen Ehe- und Familienmodells als vorherrschende private Lebensform war ein „elementar selbstverständlicher Sinn- und Verweisungszusammenhang“ kulturell etabliert. Vor wenigen Jahrzehnten war dieser Verweisungszusammenhang auch noch für die heranwachsende Generation gültig. Familiengründung und Kinder gehören zwar nach wie vor zum Lebensplan Jugendlicher, sind jedoch für weibliche Jugendliche nicht mehr vorrangiges Lebensziel. Als Leitbild des Frauenlebens hat sich die „doppelte Lebensführung“ durchgesetzt, die auch mit dem Schlagwort „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beschrieben wird. Dieses Leitbild gilt bereits als Norm, für die es aber - im Unterschied zum männlichen Normalerwerbsverlauf - noch kein institutionalisiertes Verlaufsmodell gibt.

Verändert hat sich durch diese Entwicklung natürlich auch der Stellenwert der Erwerbsarbeit für Frauen. Einerseits erfährt Erwerbsarbeit in der weiblichen Lebensplanung eine enorme Aufwertung. Andererseits lässt der Umstand, dass Ehen oft nicht mehr „fürs Leben“ geschlossen werden, die Erwerbsarbeit als Existenzsicherungs- und Sinnperspektive immer stärker in den Vordergrund treten. Je mehr Erwerbsarbeit als zentrale Verteilungsinstanz für die materiellen und sozialen Teilhabechancen an Bedeutung gewinnt, desto höher ist auch die Notwendigkeit, einer berufsorientierten Lebensführung für Frauen. Dies umso mehr als die Pluralisierung der Lebensformen mit nicht unerheblichen Folgen für die soziale Sicherheit von Frauen verbunden ist, da diese vor allem in den konservativen kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten u.a. stark an den Ehestand geknüpft ist.

## 2. Normalarbeitsverhältnis und soziale Unsicherheit

An einer Schnittstelle der geschlechtlich strukturierten Felder Arbeitsmarkt (Erwerbsarbeit), Wohlfahrtsstaat und „Ehe und Familie“ liegt das sogenannte Normalarbeitsverhältnis. Spätestens seit Mitte der 90er Jahre steht die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses - das bereits in den 80er Jahren entwickelt wurde - im Zentrum der - zumindest österreichischen und deutschen - Debatte um die Flexibilisierung von Erwerbsformen. Konstatiert wird der Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses oder eben eine zunehmende Entstandardisierung der Erwerbsformen. Über das Ausmaß der diagnostizierten Veränderung herrscht Uneinigkeit.<sup>8</sup>

Fakt ist: Der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse sank - bei Nichtberücksichtigung der Lage der Arbeitszeit - in den letzten Jahrzehnten zwar ab, jedoch nicht dramatisch. So zeigen Hoffmann/Wawei (1998) für Deutschland, dass sich die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse in den letzten Jahrzehnten nur unwesentlich verändert hat und Mitte der 90er Jahre – nach zwischenzeitlichem Anstieg und Rückgang – etwa so hoch lag wie schon Mitte der 70er Jahre. Das Normalarbeitsverhältnis bildet in den meisten entwickelten Ländern nach wie vor die mit Abstand häufigste Beschäftigungsform. Es ist jedoch was dazugekommen: nämlich nicht-standardisierte oder atypischen Formen von Beschäftigung. Es gibt unterschiedliche Formen atypischer Beschäftigung, deren Gemeinsamkeit zuerst einmal nur darin liegt, dass sie sich von typischer Beschäftigung bzw. vom Normalarbeitsverhältnis, unterscheiden. Im folgenden dazugezählt werden: sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit<sup>9</sup>, aber auch geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie echte und „unechte“ Selbstständigkeit („Scheinselbstständigkeit“) (siehe Tabelle 1).

In Österreich liegt ihr Anteil bei etwa 30% (vgl. Holzinger 2001). Ist der Ausgangspunkt der Interpretation der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses das "Dazugekommene", kann nun sehr wohl von einer Erosion in qualitativer Hinsicht gesprochen werden, da nämlich in vielen Ländern ein beträchtlicher Teil der in den 1980er und vor allem 90er Jahren neu geschaffenen Beschäftigung nicht über Normalarbeitsverhältnisse erfolgte (Hoffmann/ Walwei 1998).

---

<sup>8</sup> Es ist im Wesentlichen davon abhängig, welche Abgrenzungskriterien des Normalarbeitsverhältnisses gegenüber anderen Erwerbsarbeitsverhältnissen gewählt werden. So wird von einigen AutorInnen das Normalarbeitsverhältnis einfach als eine abhängige, unbefristete Vollzeitbeschäftigung (so z. B. Hoffmann/Walwei 1998) definiert, während andere beispielsweise auch noch die Lage der Arbeitszeit oder (wochentags und tagsüber) oder weitere Kriterien - wie etwa die Vergütung in monatlichen Teilbeträgen, betriebliche Sozialleistungen in Abhängigkeit von Qualifikation und Dauer der Betriebszugehörigkeit oder eine kollektive Interessenvertretung - zählen.

<sup>9</sup> In einigen Ländern wird etwa Teilzeitarbeit zu den „typischen“ Beschäftigungsformen gezählt, denn in quantitativer Hinsicht ist sie dies für Frauen auch. Im Vorliegenden wird dennoch der Begriff „atypische“ Beschäftigungsformen verwendet, um auf einen wesentlichen qualitativen und geschlechtsspezifischen Unterschied aufmerksam zu machen: „Atypische“ Beschäftigungsformen haben in der Regel einen unterschiedlichen kulturellen und rechtlichen Status, denn sie stellen eine Abweichung von der Norm der „Standardbeschäftigung“ dar. Beschäftigungsformen, die nicht dieser Norm entsprechen bzw. nicht mit diesen Rechten verknüpft sind, werden daher als „atypische“ Beschäftigungsformen bezeichnet, unabhängig von ihrer quantitativen Verbreitung und Bedeutung für die Frauenerwerbstätigkeit (vgl. dazu auch: Mairhuber/Papuschek 2002). Eine detaillierte Teilleistungsdiskussion, in der stärker auch auf die Widersprüchlichkeit dieser Erwerbsform eingegangen wird, kann an dieser Stelle nicht geführt werden. Zu Fragen wie Teilzeit als Integration oder Sackgasse, Teilzeit im Konnex Freiwilligkeit oder Zwang liegt eine erhebliche Anzahl von Befunden vor.

**Tabelle 1: Formen atypischer Beschäftigung in Österreich**

Teilzeitbeschäftigung	Arbeitsverhältnisse, deren wöchentliches Arbeitszeitausmaß die gesetzliche oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.	
	<i>Geringfügige Beschäftigung</i>	Jene Personen, deren monatliche Entlohnung nicht über der geltenden Geringfügigkeitsgrenze bzw. deren wöchentliche Arbeitszeit unter zwölf Stunden liegt.
Befristete Beschäftigung	Von einer befristeten Beschäftigung wird gesprochen, wenn eine Arbeitskraft nur für einen bestimmten, vorher festgelegten Zeitraum beschäftigt wird oder wenn ein Dienstvertrag für eine spezifische Aufgabe mit begrenzter Dauer vorliegt;	
	<i>Leiharbeit</i>	Beschäftigte von Leiharbeitsfirmen (Überlassungsbetrieb) führen zeitliche begrenzte Arbeitseinsätze in wechselnden Betrieben aus.
Neue Selbständigkeit (Schein-Selbständigkeit)	Ein Konstrukt in der Grauzone zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit. Die Gruppe weist Merkmale von beiden Arbeitsformen auf, eine Abgrenzung wird je nach Fallkonstruktion variieren. Grundsätzlich handelt es sich bei Neuer Selbständigkeit um Verträge (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag), in denen sich formal selbständige AuftragnehmerInnen zur Ausführung von Tätigkeiten bereit erklären, deren tatsächliche Gestaltung der Situation klassischer ArbeitnehmerInnen entspricht oder mit dieser vergleichbar ist.	<u>Werkvertrag:</u> Sozialversicherungspflicht liegt ausschließlich bei dem/der AuftragnehmerIn.  <u>Freier Dienstvertrag:</u> Sozialversicherungspflicht liegt zum Teil beim Auftraggeber.

Quelle: Eichmann/Herrmann 2004

Die Debatte über den relativen Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses und die Ausdifferenzierung der Erwerbs- und Beschäftigungsformen kann nun aber nicht unter Ausblendung des engen Bezugs zwischen dem Normalarbeitsverhältnis und dem Geschlechterverhältnis geführt werden. Es ist immer wieder darauf verwiesen worden, dass das Konstrukt des Normalarbeitsverhältnisses auf den männlichen Familienernährer ausgerichtet war und dass diesem Konstrukt eine zentrale Funktion für die Regulation von Erwerbsarbeit und Privatleben zukam. Dem Familienernährer - so das Modell - steht eine nichterwerbstätige

oder eine höchstens als "Zuverdienerin" auf dem Arbeitsmarkt auftretende Ehefrau und Mutter zur Seite, die über die Ehe abgesichert ist. Auf diesem Familiennährermodell und dem Normalarbeitsverhältnis baute auch Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auf. Sozialpolitik und sozialpolitische Sicherungssysteme tun dies heute noch. Der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen folgte also keine grundsätzliche Erneuerung des Geschlechterregimes. Es fand vielmehr eine „Modernisierung“ des traditionellen Geschlechtervertrags statt, die auch gerne als halbierte Moderne bezeichnet wird.

Atypische Beschäftigung hat ein Geschlecht und das ist weiblich. Die Arbeitsmarktintegration von Frauen erfolgte in den letzten Jahrzehnten vielfach über „atypische“ Beschäftigungsformen – vor allem über Teilzeitbeschäftigung. Die in Österreich dominierenden „atypischen“ Beschäftigungsformen sind Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung. In beiden ist der Frauenanteil überproportional hoch: 2001 lag er für Teilzeitbeschäftigte bei 87% und für „geringfügig Beschäftigte“ bei 72%. Die Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen in Sektoren und Branchen mit traditionell hohem Frauenanteil führt zudem zur Verstärkung der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarktes. Teilzeitarbeit ist mit einem eingeschränkten Berufs- und Tätigkeitsfeld verbunden und durch geringe Aufstiegschancen gekennzeichnet.

Neuere Formen „atypischer“ Beschäftigung – wie „freie DienstnehmerInnen“ und „neue Selbständige“ – sind für die Frauenerwerbstätigkeit in Österreich von noch geringerer Bedeutung, aber im Zunehmen begriffen. Betreffend befristete Beschäftigungsverhältnisse ist – wie in anderen europäischen Ländern<sup>10</sup> – für jüngere Frauen und auch Männer eine ansteigende Tendenz festzustellen (vgl. Holzinger 2001:40ff.).

Dieser Befund gilt natürlich nicht nur für Österreich. Obgleich verschiedene Formen „atypischer“ Beschäftigung länderspezifisch sehr unterschiedlich verbreitet sind, sind in allen europäischen Ländern mehr Frauen als Männer in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen. Dabei kommt Teilzeitarbeit am häufigsten vor. Nur in Finnland und in den südeuropäischen Ländern sind andere „atypische“ Beschäftigungsformen weiter verbreitet (vgl. Eydoux 1999:91).

### ***Und der Bezug zu Unsicherheiten?***

Zwar sind nicht alle atypischen Beschäftigungsformen automatisch prekär, aber in vielen Fällen sind sie mit signifikanten Unsicherheiten verbunden.

Bleiben wir zunächst bei der Teilzeitbeschäftigung - im besonderen der kurzen Teilzeit - und geringfügiger Beschäftigung. Beide ziehen im erwerbszentrierten, österreichischen System der sozialen Sicherheit in den meisten Fällen keine ausreichende Existenzsicherung nach sich und „geringfügig Beschäftigte“ waren bis vor wenigen Jahren fast vollständig aus dem Sicherungssystem ausgeschlossen. Wird überdies noch in Betracht gezogen, dass atypische Beschäftigung von Frauen zu einem großen Anteil in Sektoren und Branchen mit traditionell

---

<sup>10</sup> Vor allem in den südeuropäischen Ländern zeigen befristete Arbeitsverträge im allgemeinen und Leiharbeitsverträge im besonderen starke Zuwächse. Auch in Schweden und in geringerem Ausmaß in den Niederlanden scheinen befristete Arbeitsverträge für junge Frauen und Männer zum „typischen“ Arbeitsvertrag geworden zu sein. In Großbritannien wachsen befristete Beschäftigungsverhältnisse vor allem seit Mitte der 90er Jahre stark an. (vgl. Mairhuber/Papouschek 2002)

hohem Frauenanteil - also tendenziell in Niedriglohnbranchen - stattfindet, tritt die Prekarität noch deutlicher zutage. Dies bezieht sich zunächst nur auf den Status quo in Beschäftigung (vgl. auch die "working poor Debatte" oder Armutsgefährdung von Alleinerzieherinnen).

Werden überdies noch diejenigen betrieblichen Flexibilisierungsstrategien in den Blick genommen, die sich darauf beziehen einfache Güter (dies inkludiert auch Dienstleistungen) zu einem möglichst niedrigen Preis zu produzieren, und in deren Vordergrund das möglichst kostengünstige "Hire and Fire" gering qualifizierter Arbeitskräfte steht, wird die Situation für bestimmte Beschäftigtengruppen nochmals verschärft. Denn in diesen Fällen ist die Beschäftigung nicht nur nicht existenzsichernd, sondern auch noch instabil, was zusätzliche Unsicherheiten mit sich bringt.

Wird schließlich auch noch eine mittelfristige bis längerfristige Perspektive, nämlich die der Pensionsansprüche Bezug einbezogen, erscheint die Lage vollends düster: Aufgrund zu geringer Beiträge oder einer unvollständigen Erwerbsbiografie entstehen in manchen Fällen nur unzureichende Pensionsansprüche.

Nun ist in Österreich - im Unterschied etwa zu Deutschland - die Individualisierung der Ansprüche auf Geldleistungen des Wohlfahrtsstaates, also Eigenverantwortung und eigenständige Existenzsicherung bereits seit längerer Zeit durchgesetzt. Versorgungsarbeit ist jedoch nach wie vor nicht umverteilt bzw. gleichverteilt. Auf die zunehmende Notwendigkeit einer berufsorientierten Lebensführung - angesichts sich verändernder Lebensformen - wurde bereits verwiesen.

Das heißt, die zunehmende Flexibilität von Arbeitsmarkt und Erwerbsformen sowie die Pluralisierung der privaten Lebensformen werden von neuer sozialer Unsicherheit begleitet. Die fortschreitende Veränderung der Arbeits- und Lebensbedingungen korrespondiert nicht mit der Entwicklung der wohlfahrtsstaatlichen Sozialpolitik, die nach wie vor am Normalarbeitsverhältnis orientiert ist. Diejenigen, die am stärksten von dieser gegensätzlichen Entwicklung betroffen sind und das höchste Risiko tragen sind atypisch - geringfügig oder kurze Teilzeit - beschäftigte Frauen, insbesondere dann, wenn sie als Alleinerzieherinnen Kinder zu versorgen haben.

Im Falle der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist die Kontinuität des Beschäftigungsverhältnisses fraglich, hier ist eher biografische Unsicherheit abzuleiten. Bei unabhängiger Beschäftigung kommt die Unsicherheit hinsichtlich der Entlohnung dazu, weil erst nach Erfüllung des Auftrages die Zahlungen fällig werden. In selbständiger Beschäftigung (Werkverträgen) liegt zudem die Versicherungspflicht bei dem/der AuftragnehmerIn. Darüber hinaus gibt es Ausschlüsse von der Arbeitslosenversicherung, und aufgrund zu geringer Beiträge oder einer unvollständigen Erwerbsbiografie entstehen auch hier in manchen Fällen nur unzureichende Pensionsansprüche. (vgl. Eichmann/Hermann 2004)

Dass soziale Unsicherheiten auch Auswirkungen auf soziale Integration haben können, ist vielfach belegt. Nach Sennett (2000) verringern beispielsweise Diskontinuitäten und Instabilitäten in der Erwerbsarbeit die Chancen, Zeit und einen berechenbaren Zukunftshorizont für stabile und verlässliche informelle Beziehungen zur Verfügung zu haben. Es wird in diesem Zusammenhang auch vielfach darauf verwiesen, dass prekäre Erwerbssituationen zum

Einbruch an sozialer Attraktivität und damit Rückzugsverhalten führen.

### **3. Neue Anforderungen an die Arbeitskräfte - der "Arbeitskraftunternehmer" und neue Unsicherheiten und Risiken**

Veränderte Formen der Betriebs- und Arbeitsorganisation stellen neue Anforderungen an die Nutzung von Arbeitskraft. Unter dem Titel Selbstorganisation geht es unter anderen auch darum, den Zugriff auf das Arbeitsvermögen der Arbeitskräfte zu erweitern. Dahinter steht die unternehmerische Erkenntnis der Grenzen der Effizienz einer genau abgestuften direkten Kontrolle und Detailsteuerung. Unternehmerisches Risiko und konkret die Transformation des Arbeitsvermögens in Arbeitsleistung wird über indirekte Steuerungsformen wie z.B. Ergebnisorientierung zunehmend auf die Arbeitskräfte übertragen. Eng damit verbunden sind Bemühungen zur Ausweitung des Zugriffs auf den „ganzen Menschen“, auf körperliche, kognitive, psychische und emotionale Leistungspotentiale. Das heißt, die "neuen" Arbeitskräfte müssen nicht nur flexibel und mobil sein, sondern auch bereit zur ständigen Weiterentwicklung und Fortbildung, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und ihre Arbeitsmarktchancen zu wahren. (vgl. auch im folgenden Eichmann/Hermann 2004)

Diese neuen Anforderungen werden auch unter dem Stichwort „Subjektivierung“ von Arbeit diskutiert (Moldaschl/Voß 2002). Sind bürokratische und tayloristische Formen der Arbeitsorganisation darauf ausgerichtet, durch eine Objektivierung der Arbeit eine klare Grenze zwischen der genutzten Arbeitskraft und der Person zu ziehen, so führt die Subjektivierung dazu, dass diese Grenze hinausgeschoben wird. Dies kann entweder unter dem Gesichtspunkt der Instrumentalisierung und umfassenden Nutzung aller Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten durch das Unternehmen gesehen werden oder unter dem Blickwinkel der Ansprüche, welche die Beschäftigten an die Arbeit stellen. Entsprechend wird in der gegenwärtigen Diskussion der Begriff Subjektivierung in zwei unterschiedlichen und teils gegensätzlichen Bedeutungen verwendet. Die erweiterten Anforderungen an die Arbeitssubjekte können auf deren erweiterte Sinnansprüche auf Selbstbestimmung treffen, können damit aber auch in Widerspruch stehen.

Die Ausgangskonstellation der Subjektivierung von Arbeit – erweiterte Anforderungen an die Arbeitssubjekte, erweiterte Sinnansprüche seitens der Arbeitssubjekte – wurde in der vieldiskutierten These vom „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998) zu einem neuen „Arbeitskrafttyp“ verdichtet. Merkmale des "Arbeitskraftunternehmers" sind nach von Voß/Pongratz:

- „*Selbstkontrolle*“: das heißt verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit,
- „*Selbst-Ökonomisierung*“: das meint zunehmende aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch innerhalb von Betrieben,
- „*Selbst-Rationalisierung*“: das bedeutet wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und Tendenz zur Verbetrieblichung der Lebensführung

Die veränderten Anforderungen, so Voß und Pongratz, bieten für einen Teil der Beschäftigten neue Entfaltungsmöglichkeiten, gleichzeitig aber im biografischen Verlauf auch immer wieder neue Risiken, die arbeits- und sozialrechtlich bislang nicht adäquat abgedeckt sind.<sup>11</sup> Dies trifft einerseits die bereits beschriebene fehlende Abstimmung von flexibler Arbeitsmarktpolitik und wohlfahrtsstaatlicher Sozialpolitik. Das betrifft aber auch arbeitsrechtliche Ansprüche, die durch und in solchen Arbeitsformen ausgehöhlt werden. Und es bezieht sich auch auf Risiken und Unsicherheiten, die aus dem Zwang zur Marktbehauptung und individuellem Risikomanagement entstehen. Besonders deutlich wird letzteres am Beispiel der "Alleinselbständigen" (d.h. Selbständige in Form von Werkverhältnissen).<sup>12</sup>

Wie stellt sich nun der Typus des "Arbeitskraftunternehmers" aus der Geschlechterperspektive dar? Er enthält zweifellos einen "männlichen bias", denn die Annahme der Nicht-Zuständigkeit von Männern für Versorgungsarbeit ist auch in diesen Typus eingegangen. Zwar wird ein enges Verhältnis von Arbeit- und Leben diagnostiziert, in dem Leben für den Erwerbsbereich funktionalisiert wird, dass das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit - wie etwa die Betreuung von Kindern - aber auch eigene Anforderungen an die Arbeitskraft stellt, bleibt unberücksichtigt. Für die Mehrheit der Frauen, aber auch für etliche Männer ist diese Annahme nicht zutreffend. Wer ist nun - beim Übergang zum "Arbeitskraftunternehmer" - für Versorgungsarbeit zuständig? An wen wird sie delegiert? Was ist, wenn auch Frauen in höherem Maße Arbeitskraftunternehmerinnen werden? Voß entwirft in diesem Zusammenhang das Bild von "Arbeitsmonaden beiderlei Geschlechts, die jeweils für die eigene Reproduktion zuständig sind." (Jurcyk/Voß 2000:155)

Neuere Forschungsarbeiten über eine spezifische weibliche Erwerbstätigengruppe, nämlich Hochqualifizierte, etwa in Kulturberufen (vgl. u.a. Betzelt 2001) oder Multimediaberufen (vgl. u.a. Krings 2003), beschäftigen sich genau mit diesen Fragen. Die Befunde ähneln einander. Ein wesentliches Ergebnis: Die Arbeitsanforderungen der Berufsprofile erfordern in besonderem Maße die Anpassung an das historisch geprägte „männliche Modell von Erwerbstätigkeit“, d.h. der Beruf wird zum Dreh- und Angelpunkt der individuellen Lebensplanung. Es geht also um den allzeit verfügbaren, individualisierten Berufsmenschen ohne Sorgeverpflichtungen. Gleichzeitig setzt aber dieser Berufsmensch – wie bekannt – im privaten personale Ressourcen als Selbstverständlichkeit voraus.

Als eine Variante beschreibt Bettina Krings (2003) einen Wandel der weiblichen Lebenskonzepte, die sich im Verzicht auf Kinder, in einer Familienplanung mit höchstens einem Kind, in der Forderung nach neuen partnerschaftlichen Arrangements oder in hochindividualisierten Biographien manifestieren. Sie verweist zudem auf eine Zunahme der „strategischen Lebensführung“ vor allem bei Frauen. Das heißt, die Lebensführung wird einer zweck- und zielorientierten Perspektive unterworfen, was eine wachsende Rationalisierung und

---

<sup>11</sup> Der Blickwinkel der Betrachtung liegt beim Konzept des Arbeitskraftunternehmers primär der Identifizierung neuer Anforderungen, die sich aus den betrieblichen Flexibilisierungsstrategien ergeben. Die Aneignung dieser Anforderungen durch die Arbeitskräfte, welche Kompetenzen und Ressourcen dafür notwendig sind und nicht zuletzt welche Unsicherheiten daraus entstehen, bleibt offen.

<sup>12</sup> Diese Gruppe ist auch gegenüber den klassischen Professionen wie ÄrztInnen und AnwältInnen abzugrenzen, denn für letztere hat sich bereits seit längerem eine institutionalisierte Selbstregulation etabliert. (siehe genauer Henninger 2004)

Selbstdisziplinierung in der Lebens- und Berufswelt forciert. Die Aspekte Zeitnot, Hast, innere und äußere Disziplinierung sowie eine zunehmende Rationalisierung – so Krings (2003) – bestimmen zunehmend die Alltagsorganisation der Lebenswelt. Vitale Ereignisse wie Alterungsprozesse, Krankheiten, Familienplanung, die Übernahme der Fürsorge für Andere werden ebenfalls unter das strikte Gebot der rationalen Alltagsorganisation gestellt oder aber konsequent aus dem Alltagsablauf ausgeschlossen. Also doch Arbeitsmonaden?

Auch andere Varianten sind vorstellbar: Ist genügend hohes Einkommen vorhanden, wird Versorgungsarbeit vermutlich an die "bezahlten DienstleisterInnen" delegiert. Die Ansätze dazu sind bereits vorhanden und werden unter dem Titel die "neue Dienstbotinnenklasse" diskutiert.<sup>13</sup> Beim Ausbleiben ökonomischen Erfolgs muss Versorgungsarbeit weiter unbezahlt geleistet werden - durch Mithilfe anderer Frauen (bspw. Großmütter oder andere soziale Netzwerke). Letzteres bringt jedoch eine Vielzahl von Schwierigkeiten beim Management berufsbiografischer Risiken und es wirft die Frage auf, ob eine solche Lebensform längerfristig durchhaltbar ist. Abgesehen davon, dass diese Arbeits- und Lebensform per se ein hohes Ausmaß an persönlichen Ressourcen und sozialen Kompetenzen voraussetzt. Natürlich sind auch egalitäre Geschlechterarrangements möglich. Empirische Forschungsergebnisse dämpfen jedoch überzogene Hoffnungen. Grundsätzlich scheint die Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen zwar dazu zu führen, dass sich die Einstellungen/Haltungen sowohl von Frauen und Männern hinsichtlich der männlichen Beteiligung an der „unbezahlten Hausarbeit“ ändern. Das tatsächliche Verhalten der Männer wird dadurch jedoch nur geringfügig beeinflusst. Es liegen eine Vielzahl von Studien vor, die zeigen dass selbst in DoppelverdienerInnenhaushalten, in denen das Einkommen, die Arbeitszeit und der Berufsstatus von Frauen und Männern etwa gleich ist, noch immer der Großteil der „unbezahlten Hausarbeit“ von Frauen geleistet wird. Gleichzeitig finden sich jedoch auch erste Hinweise, dass es vor allem bei Paaren mit höherem Bildungsgrad zu einer egalitäreren Aufteilung der „unbezahlten Arbeit“ gekommen ist. (vgl. Behnke/Meuser, 2002).

Wo liegen nochmals zusammengefasst Risiken und Unsicherheiten, die aus diesem Arbeitskrafttypus resultieren? Die fehlende sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung bestimmter Risiken dieser Arbeitsformen wurde bereits genannt. Erwähnt wurde auch der Zwang zur Marktbehauptung und individuellem Risikomanagement. Auf letzteres will ich nun noch genauer eingehen. Zu diesem Thema finden sich unter dem Begriff "portfolio work" bislang vor allem anglo-amerikanische Untersuchungen. "Portfolio workers" - so die Definition - erheben Honorare für ihre Arbeit, können relativ frei über ihre Zeit verfügen, arbeiten für mehrere Auftraggeber und bauen dabei ein "portfolio" auf, das aus "bits and pieces of work for different clients" besteht (Handy 1994, zitiert nach Henninger 2004:190). Von diesem Konzept ausgehend haben Fraser und Gold (2001) Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen von

<sup>13</sup> Einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Stabilität geschlechtlicher Arbeitsteilung leistet jedoch mittlerweile auch die vermehrte Inanspruchnahme von bezahlten Haushaltshilfen und „Kinderbetreuungspersonen“. Neben der höheren Belastung von Frauen, die gleichermaßen Erwerbsarbeit und „unbezahlte Versorgungsarbeit“ leisten, kommt es für Brigitte Young (1999) in diesem Zusammenhang zu der Herausbildung eines neuen „Geschlechterregimes der Globalisierungsära“. Young kommt ebenso wie Ilona Ostner/Sigrid Leitner (2000) zum Ergebnis, dass die Zunahme der (qualifizierten) Frauenerwerbstätigkeit von der Entstehung einer „unsichtbaren“ weiblichen – meist „ausländischen“ Dienstleistungsklasse begleitet wird und zu einer neuen internationalen Arbeitsteilung im privaten Haushalt entlang klassenspezifischer, ethnischer und nationaler Zugehörigkeiten führt.

freiberuflich tätigen LektorInnen und ÜbersetzerInnen untersucht. Dabei zeigten sowohl sich Unterschiede zwischen den Berufsfeldern, als auch innerhalb der Berufsfelder: Ersteres im Arbeitskräfteangebot, das durch die Nachfragestruktur sowie über die für die Berufsausübung notwendigen Qualifikationen reguliert wird; zweiteres in Abhängigkeit von der jeweils spezifischen individuellen Marktsituation. (vgl. dazu und im folgenden Henninger 2004) Mit der Frage von Netzwerken als mögliche Strategie zur Verbindung individueller Marktbehauptungsstrategien und kollektiver Strategie beschäftigen sich einige wenige britische und deutsche Untersuchungen. Während einige AutorInnen diese Netzwerke als Unterstützung individuellen Handelns sehen, verweisen andere auf Schließungsprozesse durch Netzwerke. Gill (2002) beschäftigt sich mit den geschlechtssegregierenden Wirkungen der Regulation von Arbeit über Netzwerke und kommt zu Ergebnis, dass sich diese zum Nachteil von Frauen auswirke. Besonders deutlich wird dies wieder an Frauen mit Kindern: Sie verfügen in der Regel über wenig freie Zeit. Zeit, die aber wiederum notwendig ist, um sich in Netzwerken zu etablieren. Das Fehlen dieser Zeit könnte dann in Folge zu einer informellen Marktbehauptungsbarriere werden, die auf verschiedenen Dimensionen zusätzliche Unsicherheiten mit sich bringt.

#### **4. Folgerungen zu den Bewältigungsformen**

Was ergibt sich abschließend - und in Kürze - aus den Ausführungen in bezug auf mögliche Bewältigungsformen? Es gibt eine breite Palette von Vorschlägen und Konzepten: von einem neudefinierten Normalarbeitsverhältnis bis zu verschiedenen Modelle der Umverteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit in Form eines neuen Geschlechterregimes. Es gibt Arbeitszeitverkürzungsvorschläge, steuerliche Umverteilungsvorschläge, Vorschläge und Initiativen zur Qualifizierung Niedrigqualifizierter etc. Ich möchte punktuell nur zwei Vorschläge herausgreifen.

Erstens, ist es unabdingbar - soll soziale Unsicherheit nicht weiter zunehmen - dass prekäre Wirkungen der Flexibilisierung von Erwerbsarbeit sozialstaatlich flankiert werden. In diesem Kontext hat sich in den letzten Jahren eine politische und auch eine wissenschaftliche Diskussion entwickelt, die zunehmend unter dem Begriff „Flexicurity“ geführt wird. Das Konzept „Flexicurity“, das in den Niederlanden seine Wurzeln hat, stellt einen Versuch dar, die scheinbare Unvereinbarkeit von Flexibilität und sozialer Sicherheit aufzulösen. Ute Klammer (2000), die sich mit diesem Konzept auch aus der Geschlechterperspektive befasst hat, weist darauf hin, dass bei der Entwicklung von Maßnahmen neben der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes auch auf die Pluralisierung der Lebensformen Bezug genommen werden muss, da - wie bereits mehrfach ausgeführt - eine Pluralisierung der Lebensformen, im Sinne einer Zunahme von Single-Haushalten, nichtehelichen Lebensgemeinschaften, Abnahme von Eheschließungen, Zunahme von Scheidungen etc., mit nicht unerheblichen Folgen für die soziale Sicherheit von Frauen verbunden ist. Eine relativ kurz- bis mittelfristige Maßnahme im Sinne der Flexicurity wäre die Errichtung von Mindeststandards für eine soziale Absicherung. Die „langfristigen“ Zielsetzungen laufen auf eine Neudefinition des „Normalarbeitsverhältnisses“ hinaus: Anknüpfungspunkt für die soziale Sicherung wäre dann eine sogenannte „flexible Erwerbsbiographie“. „Flexible Erwerbsbiographien“ zeichnen sich - im positiven Sinne - dadurch

aus, dass die individuelle Arbeitszeit - im Laufe des Lebens - den individuellen Erfordernisse/Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden kann. Damit setzt sich eine flexible Erwerbsbiographie aus Phasen der Vollzeit, der Teilzeit aber auch aus sogenannten „Auszeiten“ zusammen. Ein Modell das Frauen mit Versorgungspflichten sehr wohl kennen, jedoch ist diese Biographie bisher u.a. mit hohem Stress und beträchtlichen Einkommenseinbußen - sowohl was das Erwerbseinkommen als auch die Transferleistungen betrifft – verbunden. (dazu auch Bosch 2002)

Zweitens - schon so oft wiederholt und immer noch gültig - ist es notwendig, die Infrastruktur für öffentliche Kindererziehung auszubauen. Dieser Ausbau muss Priorität haben gegenüber finanziellen Transfers wie bspw. Kindergeld. Erst vorhandene Kinderbetreuungsangebote eröffnen Frauen - als Personen mit Versorgungspflichten - Wahlmöglichkeiten und damit egalitärere Teilhabechancen in der Erwerbsarbeit und tragen damit auch zur Reduktion geschlechtsspezifischer Unsicherheiten bei.

Wird die strukturelle zugunsten der individuellen Ebene verlassen, geht es natürlich auch darum, dass Menschen im Erwerb von Kompetenzen unterstützt werden müssen, die angesichts neuer Anforderungen - unter unklaren Zukunftsperspektiven und ohne sichere institutionelle Vorgaben - für die Entwicklung von Perspektiven erforderlich sind.<sup>14</sup> Diese Kompetenzen sind derzeit zweifellos sozial ungleich verteilt. Sollen diese Ungleichheiten nicht auch noch weiter auseinanderdriften ist für Gegenmaßnahmen zu sorgen, und zwar sowohl in struktureller als auch in individueller Hinsicht.

**Mag. Dr. Ulrike Papouschek**, Studium der Soziologie und Ethnologie an der Universität Wien, Akademie für Sozialarbeit, 1988 bis 1991 freiberufliche Sozialwissenschaftlerin, 1991 bis 1994 Soziologin am Wiener Institut für Sozialwissenschaftliche Dokumentation und Methodik, 1995 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Verwaltungsakademie des Bundes, seit 1996 Sozialwissenschaftlerin an und Vorstandsmitglied der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Lehrbeauftragte der verschiedenen Universitäten (u.a. Universität Salzburg), Mitglied der europäischen ExpertInnengruppe für Employment, Social Inclusion and Gender Equality Issues (DG Employment and Social Affairs)

**Arbeitsschwerpunkte:** Erwerbsarbeit und Geschlecht, Wandel von Erwerbsarbeit, Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Frauenerwerbstätigkeit – Arbeitsbedingungen, Bildung und Qualifikation, empirische Methoden

**Kontakt:** Adresse: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Aspernbrückengasse 4/5, 1020 Wien

Tel.: ++ 43 1 21 24 700

Email: [papouschek@forba.at](mailto:papouschek@forba.at)

<sup>14</sup> Das sind beispielsweise selbstreflexive wie kognitive und formale Kompetenzen: Um Zeitperspektiven zu entwickeln, private und berufliche Ziele zu gewichten und Chancen einzuschätzen, müssen Individuen zur Selbstdistanzierung und zur expliziten Thematisierung ihrer Ziele, Fähigkeiten und Schwächen in der Lage sein. Zum Aufbau von privaten Bindungen und beruflichen Kooperationsbeziehungen sind kommunikative Kompetenzen und Empathiefähigkeit erforderlich. Die Individuen brauchen darüber hinaus zur Bewertung von Handlungsalternativen kognitive Kompetenzen, Sachwissen und Abstraktionsfähigkeit. Zur Erforschung externer Bedingungen, institutioneller Vorgaben und Ressourcen sind schließlich formale Kompetenzen nötig, etwa die Fähigkeit, Zugang zu Informationen zu finden, diese zu erschließen und auf die eigene Lebenslage anzuwenden.

### **Literatur:**

- Becker-Schmidt, Regine/Knapp, Gudrun-Axeli (2000): Feministische Theorien zur Einführung, 2. Auflage, Hamburg
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2002): Zwei Karrieren, eine Familie – Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren. Arbeitsbericht 1, Universität Dortmund, Dortmund
- Berger, Peter A./Sopp, Peter (1992): Bewegtere Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufmustern in Westdeutschland, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 21, Heft 3/1992, S. 166-185.
- Betzelt, Sigrid (2003): Professionalisierungsstrategien und Geschlechterarrangements in liberalisierten Dienstleistungsmärkten – Befunde aus der Kulturindustrie; in: Kuhlmann, Ellen/Betzelt, Sigrid (Hg.), Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte, Nomos, Baden-Baden, S. 105-118
- Bosch, Gerhard (2002): Auf dem Weg zu einem Normalarbeitsverhältnis? - Veränderung von Erwerbsverläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung, in: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht, Leske + Budrich, Opladen, seite 107-134
- Eichmann, Hubert/Hermann, Christoph (2004): Umbruch der Erwerbsarbeit – Dimensionen von Entgrenzung der Arbeit, EAP-Diskussionspapier 1, Wien
- Eydoux, Anne (1999): „Atypische“ Beschäftigungsformen; in: Europäische Kommission, (Hg.), Frauen und Arbeit, Brüssel
- Fraser, Janet/Gold, Michael(2001): "Portfolio Workers": Autonomy and Control amongst Freelance Translators, in Work, Employment & Society 15, 4, Seite 679-697
- Gill, Rosalind (2002): Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in project-Based New Media Work in Europe, in: Inomration, Communication & Society 5, 1, Seite 70-89
- Gottschall, Karin (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche. Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs, Opladen
- Henninger, Annette (2004): Neue Perspektiven für die Arbeitsforschung: Konzepte zur Untersuchung von „Arbeit“ und „Leben“ bei Alleinselbständigen; in: Baatz, D./Rudolph, C./Satilmis, A. (Hg.), Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Westfälisches Dampfboot, Marburg
- Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: Ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen, in: MittAB 3/1998, S. 409-425.
- Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich (2000): Strukturwandel der Erwerbsarbeit. Was ist eigentlich noch ‚normal‘?, IAB-Kurzbericht 14/2000.
- Holzinger Elisabeth (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. AMS Report 19.
- Jurcyk, Karin/Voß, G. Günter (2000): Entgrenzte Arbeitszeit - reflexive Alltagszeit, in: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin, S. 151-205
- Klammer, Ute (2000): Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa; in: WSI Mitteilungen, Heft 5
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 37, H. 1/1985, S. 1-29.
- Krings, Bettina-Johanna (2003): Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen im Multimediabereich aus der Genderperspektive. Forschungszentrum Karlsruhe, Wissenschaftliche Berichte FZKA 6892, Karlsruhe
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa (2003): Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit; in: WSI-Mitteilungen 10/2003, S. 585-590

- Mairhuber, Ingrid/Papouschek, Ulrike (2002): Perspektiven transdisziplinärer Geschlechterforschung („bezahlte und unbezahlte Arbeit“), FORBA Forschungsbericht 7, Wien
- Moldaschl, Manfred/Voß, Günter G. (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit, Rainer Hampp Verlag, München und Mering
- Ostner, Ilona/Leitner, Sigrid (2000): Frauen und Globalisierung. Vernachlässigte Seiten der neuen Arbeitsteilung; in: Aus Politik und Zeitgeschichte 48/2000, S. 39-46
- Sennett, Richard (2000): Arbeit und soziale Inklusion; in: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit, Campus, Frankfurt a. M., S. 431-446
- Voß, Günter G./Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1/98
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive, Universitätsverlag, Konstanz
- Young, Brigitte (1999): Die „Herrin“ und die „Magd“: Globalisierung und die neue internationale Arbeitsteilung im Haushalt; in: Renner Institut (Hg.), Frauen-Dok