

01 Teilhabe im Umbruch – Zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands

Nicole Mayer-Ahuja / Peter Bartelheimer / Jürgen Kädler

Teilhabe ist heute eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Lagebestimmungen – in politischen Debatten, im wissenschaftlichen Diskurs und auch in diesem Bericht. Als Gerechtigkeitsnorm und als Zielbestimmung gesellschaftlicher Entwicklung formuliert der Teilhabebegriff die „soziale Frage“ neu (Bartelheimer/Kädler: Kapitel 2). Individuelle Wohlfahrt wird zum normativen Maßstab für die Beurteilung gesellschaftlicher Zustände. Die in früheren Formulierungen der „sozialen Frage“ enthaltene Selbstverständlichkeit, dass die Einlösung kollektiver oder struktureller Wohlfahrts- und Gerechtigkeitsstandards mit der allgemeinen Verwirklichung individueller Wohlfahrt umstandslos zusammenfällt, steht damit infrage. Indem die relativ stabile sozioökonomische Konstellation, die sich in der ‚alten‘ Bundesrepublik nach dem Zweiten Weltkrieg herausgebildet hatte, seit Mitte der 1970er Jahre an Prägekraft verlor, haben sich Teilhabemuster und Teilhabestandards insgesamt und für verschiedene Bevölkerungsgruppen so verändert, dass auf einheitliche Teilhabestandards nicht mehr selbstverständlich Bezug genommen werden kann. Wo aber endet individuelle Vielfalt von Teilhabemustern und wo beginnt Ungleichheit der Teilhabechancen? Wie viel ungleiche Teilhabe akzeptiert eine Gesellschaft, und ab wann kann sie nicht mehr hingenommen werden?

Die Diskurskarriere des Teilhabebegriffs verweist auf eine Re-Definition gesellschaftlicher Entwicklungsziele – sie individualisiert soziale Gerechtigkeitsnormen und wertet Chancengleichheit gegenüber Gleichheit der Ergebnisse auf. Doch zu berichten ist nicht ausschließlich über individuelle Teilhabe bzw. Teilhabeentscheidungen. Denn diese bleiben sozial strukturiert und ungleich verteilt. Überlegungen zu Teilhabestandards und Teilhabeungleichheit können kritisch an das „Zonenmodell“ von Robert Castel (2000) anknüpfen. Teilhabe wird dabei einerseits als eine der drei Zonen sozialer Kohäsion neben Gefährdung und Ausgrenzung verstanden; andererseits erlaubt der Blick auf veränderte Teilhabemodi, zwischen Ungleichheit in Folge der Zugehörigkeit zu verschiedenen Zonen einerseits und Vielfalt, Individualisierung oder Differenzierung innerhalb einer Zone andererseits zu unterscheiden. Neben *individuell* wählbaren Unterschieden werden damit auch *sozialstrukturell* verursachte Unterschiede im Teilhabemodus erkennbar. Veränderte individuelle Arbeits- und Lebensweisen sind sowohl Ergebnis wie Triebkräfte eines Umbruchs des Produktions- und Sozialmodells, der auf drei Ebenen zu analysieren ist:

- Auf der Makroebene sozioökonomischer Entwicklung, denn hier werden ökonomische und institutionelle Ressourcen für Teilhabe generiert.
- Auf der Mesoebene des Betriebs, denn hier werden (in der Terminologie Amartya Sens) wesentliche „Umwandlungsfaktoren“ bestimmt, die darüber entscheiden, wie diese Ressourcen in individuelle Wohlfahrt transferiert werden (können). So sind etwa Erwerbsbiografien wesentlich durch (auf Betriebsebene geschlossene) Beschäftigungsverhältnisse

geprägt, die „fordistische“ Koppelung von Massenproduktion und Massenkonsum wird über betriebliche Lohngestaltung vermittelt.

- Auf der Mikroebene der Individuen bzw. Haushalte, die unter bestimmten ökonomischen und institutionellen Bedingungen Teilhabe zu realisieren suchen. Der Verweis auf die Bedeutung der „Rahmung“ von Haushaltsstrategien beinhaltet zweierlei: Zum einen sind Teilhabestrategien von Individuen und Haushalten nicht frei gewählter Ausdruck individueller Präferenzen, sondern durch das sozioökonomische Umfeld dieser Akteure geformt; zum anderen sind die Teilhabestrategien von Individuen und Haushalten keineswegs durch dieses sozioökonomische Umfeld determiniert, weshalb man etwa aus ökonomischen oder politischen Veränderungen nicht umstandslos eine Veränderung von Lebensweisen ableiten kann.

Die Besonderheit des Umbruchs, der seit Mitte der 1970er Jahre zu konstatieren ist, besteht nun darin, dass sich auf allen drei Ebenen markante Veränderungen vollzogen haben. Ihr konfliktreiches Zusammenwirken zu analysieren, hat sich der sozioökonomische Berichtsansatz zum Ziel gesetzt.

1. Teilhabe im Teilhabekapitalismus der Nachkriegszeit

Unter Historiker/innen und Sozialwissenschaftler/innen ist unumstritten, dass sich nach dem Zweiten Weltkrieg in allen Staaten der kapitalistischen Zentren eine sozioökonomische Konstellation herausgebildet hat, die sozialen Wandel in einem stabilen gesamtwirtschaftlichen Entwicklungsmuster ermöglichte. Die Rede von einem „goldenen Zeitalter“ (Marglin/Schor 1990), den „goldenen Jahren“ (Hobsbawm 1994) oder den „trente glorieuses“ (Fourastié 1979; Castel 2000) bezieht sich üblicherweise auf jene Jahrzehnte zwischen 1945 und 1975, die (ausgehend von regulationstheoretischen Studien zur US-amerikanischen Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung dieser Periode, etwa Aglietta 1979/2000) gemeinhin als Hochphase des „Fordismus“ bzw. des „fordistischen Akkumulationsregimes“ bezeichnet werden. Auch in Deutschland wird ein spezifisches Modell des Nachkriegskapitalismus ausgemacht, das je nach Perspektive als „rheinisch“ (Albert 1991; Abelshauer 2006), „koordiniert“ (Hall/Soskice 2001) oder als „deutscher Fordismus“ (Wellhöner 1996) titulierte worden ist.

Auf der Makroebene von Ökonomie und Sozialstaat zeichnete sich diese „fordistische“ sozioökonomische Konstellation (idealtypisch formuliert) vor allem durch die Verschränkung von Massenproduktion und Massenkonsum aus, wobei die Lohnentwicklung und die daran geknüpfte Entwicklung sozialstaatlicher Transfereinkommen, wie etwa der Renten, eng an die Produktivitätszuwächse gekoppelt waren. In Deutschland etablierte sich jene Konstellation, die Busch und Land (Kapitel 4) als „Teilhabeökonomie“ bezeichnen, offenkundig unter besonderen Bedingungen: Zum einen verweist der Begriff „Wirtschaftswunder“ darauf, dass in Westdeutschland nach dem Zweiten Weltkrieg ganz spezifische (nämlich im Wortsinne „wunderbare“) Bedingungen für beschleunigte Kapitalakkumulation bestanden; zum anderen wurde in Ostdeutschland mit dem „staatssozialistischen Fordismus“ (Busch/Land: Kapitel 5) eine Variante derselben sozioökonomischen Konstellation unter anderen Systemvorzeichen etabliert. Den Kern des „fordistischen Teilhabekapitalismus“ vor allem „westlicher“ Prägung konstituierte die Kombination dreier Elemente: fordistische Massenproduktion, produktivi-

tätsorientierte Lohnentwicklung sowie ein „Weltmarktregime der komparativen Vorteile“. Deren Zusammenwirken beförderte positive Skaleneffekte („economies of scale“) und ließ die Industrie zum zentralen Innovationsfeld werden (Busch/Land: Kapitel 4). Da die steigende Arbeitsproduktivität, auf der das Wachstum beruhte, teilweise in Arbeitszeitverkürzungen umgesetzt wurde, nahm die Zahl der Erwerbstätigen so stark zu, dass formal „Vollbeschäftigung“ herrschte. Die Lohnsteigerungen lagen ab 1960 in Westdeutschland wie in den meisten Industrieländern sogar leicht über der Rate der Produktivitätssteigerung, und auch die Sozialleistungen stiegen im Zeichen des Ausbaus von Rentenversicherung und Gesundheitswesen bis 1975 schneller als das BIP. Daher nahm der Wohlstand der Bevölkerung zu, und Massenkonsum geriet zur zentralen Form der Teilhabe. Wachsendes BIP und wachsende Einkommen waren dabei „der quantitative Ausdruck eines *qualitativen Wandels* der Produktions- und Lebensweisen“. Immerhin erhöhten die Einkommenszuwächse im Verein mit kürzeren Arbeitszeiten und erweiterten Schutz- und Mitbestimmungsrechten durchaus die Teilhabestandards weiter Bevölkerungskreise, selbst wenn es sich dabei noch vor allem um „kollektive und standardisierte Teilhabe“ handelte (ebd.).

Auf der Mesoebene der Betriebe bildete sich in den prosperierenden Nachkriegsjahrzehnten ein spezifisches Modell der Unternehmenssteuerung heraus, das in Deutschland in besonderem Maße durch das historisch neuartige Phänomen „interner Arbeitsmärkte“ geprägt war (Lutz 2007). War die Arbeitswelt der 1950er Jahre im Zeichen eines noch stark „extensiven“ Wachstums der Wirtschaft durch ein hohes Maß an betrieblicher und beruflicher Mobilität von Arbeitskräften charakterisiert gewesen, verbreitete sich um 1960 eine neue Form betrieblicher Arbeitskraftnutzung, weil kontinuierliche Produktivitätssteigerung im Rahmen eines zunehmend „intensiven“ Wachstums nur möglich war, wenn die als gravierend empfundenen Qualifikationsprobleme angegangen wurden. Die Lösung bestand darin, Arbeitskraft langfristiger an den Betrieb zu binden, wozu nicht zuletzt politische Regulierung beitrug: Immerhin wurden um 1970 „neue normative Regelungen und Leistungssysteme“ wie differenzieller Kündigungsschutz in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit oder Kurzarbeitsregelungen in Kraft gesetzt, „mit denen interne Arbeitsmärkte institutionell verfestigt, die Barrieren zum externen Arbeitsmarkt auch für betriebliche Politik undurchlässiger und die internen Gratifikations- und Allokationsregeln auch für den Beschäftigten tendenziell verbindlich wurden“ (Lutz 2007: 89). Nicht nur Betriebe, die schon früher auf qualifizierte Facharbeit gesetzt hatten, sondern auch Betriebe, in denen „Jedermannstätigkeiten“ dominierten, erweiterten nun die Möglichkeiten für betriebsinterne Qualifizierungen und Aufstiege. Externe Flexibilität, also eine auf häufige Rekrutierung und Entlassung setzende Personalpolitik oder Befristungen und Leiharbeit, spielte in dieser Periode eine immer geringere Rolle und galt als zu bekämpfender Missstand.

Auf der Mikroebene der Individuen und Haushalte schließlich wurde Lohnarbeit, die „lange Zeit eine der unsichersten, ja unwürdigsten und elendesten Lebensstellungen bedeutete“, in den „goldenen Jahren“ zur „Basismatrix der modernen ‚Lohnarbeitsgesellschaft‘“ (Castel 2000: 11). Damit war die Erwartung verbunden, „Verbesserungen für alle, sozialer Fortschritt und Wohlstand“ seien nunmehr integraler Bestandteil kapitalistischer Entwicklung geworden, zumal der „Wachstumsstaat“ mit seiner Kombination aus Wirtschaftswachstum und der Ausweitung sozialer Sicherung für weite Teile der Bevölkerung immer größere Spielräume für sozialen Aufstieg schuf (Castel 2000: 326). Eine „nivellierte Mittelstandsgesellschaft“ (Schelsky 1965) schien vielen Zeitgenossen in greifbare Nähe zu rücken: Zum

einen wurde Lohnabhängigkeit verallgemeinert, weil der Anteil der abhängig Beschäftigten an der Erwerbsbevölkerung stetig wuchs, während vor allem die Gruppe der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen schrumpfte. Zum anderen wurden die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten schrittweise beseitigt, was Vergütungshöhe und -systematik, aber auch sozialrechtliche Ansprüche und sogar Arbeitserfahrungen betraf – in dem Maße, wie etwa industrielle Facharbeit durch „das Ende der Arbeitsteilung“ (Kern/Schumann 1990) aufgewertet wurde, büßten Angestellte mit ihrer exklusiven Zuständigkeit für Planung und Steuerung auch ihren privilegierten Status in Industriebetrieben ein. Zwar betont Castel, dass diese Tendenz zur Vereinheitlichung stets mit einer Tendenz zur Differenzierung einherging, etwa weil Frauen auch in den 1950er bis 1970er Jahren unter anderen Bedingungen lebten und arbeiteten als Männer; weil sich speziell innerhalb der Arbeiterschaft zeitgleich eine Segmentation in Kern- und Randbelegschaften vollzog; oder weil sich im Angestelltenbereich des Dienstleistungssektors eine höher qualifizierte Gruppe „bürgerlicher Lohnabhängiger“ herauszubilden begann. Dennoch überwog bei zeitgenössischen Beobachter/innen und selbst bei jenen, die Mitte der 1980er Jahre auf die Nachkriegsjahrzehnte zurückblickten, die Einschätzung, man sei Zeuge eines historisch beispiellosen „Normalisierungsprozesses“ der Arbeitswelt gewesen, der zum einen neue, verbindliche Normen und zum anderen eine im Prinzip für die gesamte Gesellschaft geltende „Normalität“ hervorgebracht habe (Mückenberger 1985). Kumulationspunkt dieser Wahrnehmung war das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“. Es beinhaltete im Verständnis der späten 1980er Jahre eine breite Palette von Aspekten (vgl. Mayer-Ahuja 2003: 34–35), von denen vier im Rahmen des vorliegenden Berichtes von besonderer Relevanz sind:

- die (männliche) „Normalerwerbsbiografie“, die unbefristete Vollzeitätigkeit mit einer prinzipiell bis zur Rente reichenden Perspektive umfasste, wobei sowohl männliche als auch die sie flankierenden weiblichen Lebensläufe in starkem Maß standardisiert und institutionalisiert waren;
- eine „Normalfamilie“, in der die Ehefrau, indem sie nach Heirat oder spätestens nach der Geburt von Kindern auf Erwerbsarbeit verzichtete, dem männlichen Alleinverdiener einen Großteil der Reproduktionsarbeiten abnahm;
- eine „Normalarbeitszeit“, die beinhaltete, dass Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitsstunden in Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag festgeschrieben waren und die tatsächlichen Arbeitszeiten diesen Vorgaben entsprachen;
- ein (männlicher) „Normalverdienst“, der im Prinzip die Sicherung des Lebensunterhaltes für Erwerbstätige und ihre Familie ermöglichte.

Zwar war die Bevölkerung Westdeutschlands nie vollständig in Arbeits- und Lebensweisen eingebunden, die diesem Idealtypus entsprachen, doch trotzdem ist damit der *dominante* Teilhabemodus der „goldenen Jahre“ beschrieben. Bedingung für die Realisierung derartiger Arbeits- und Lebensweisen waren die erwähnte Wachstumsdynamik von Ökonomie und Sozialstaat, aber auch eine bestimmte Form betrieblicher Arbeitskraftnutzung, die (wie oben ausgeführt) stark auf interne Arbeitsmärkte setzte, sowie ein System sozialer Sicherung, das die Vorsorge durch Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen möglichst ununterbrochener Vollzeitarbeit honorierte, die langfristige Bindung an einen Betrieb durch arbeits- und versicherungsrechtliche Senioritätsregelungen belohnte und die Familie als „Unterhaltsverband“ stärkte, indem Frauen und Kindern als Angehörigen männlicher Beschäftigter abgeleitete Rechtsansprüche

auf soziale Sicherung gewährt wurden. Um 1975 geriet diese sozioökonomische Konstellation zunehmend unter Druck. Das „Normalarbeitsverhältnis“ wies erste Erosionstendenzen auf, und mit dem „Teilhabeökonomismus“ wurden individuelle wie kollektive Teilhabestandards und -muster infrage gestellt.

2. Teilhabe im Umbruch: Befunde und Deutungen

Der Umbruch, der sich um 1975 abzeichnen begann, beinhaltete gravierende Veränderungen auf allen drei Analyseebenen. Ziel der sozioökonomischen Berichterstattung ist es, diese zu vermessen und darüber hinaus zur Klärung der Frage beizutragen, inwiefern sich mehr als dreißig Jahre nach Beginn dieses Umbruchs Konturen neuer sozioökonomischer Konstellationen abzeichnen.

2.1 *Ökonomie und Sozialstaat im Umbruch: Erosion und Demontage des Teilhabeökonomismus*

Das Ende der ökonomischen Wachstumskonstellation der Nachkriegszeit wurde Mitte der 1970er Jahre eingeläutet. Seit diesem Zeitpunkt hat sich, wie Busch und Land (Kapitel 4) bemerken, die Wachstumsrate der Produktivität und des BIP in fast allen kapitalistischen Industrieländern ungefähr halbiert. Um dies auszugleichen, setzte speziell die Bundesrepublik Deutschland auf weitere Ausweitung des Exports, unter Hintanstellung der Binnennachfrage. Die Lohnsteigerungsrate fiel (in markanter Abkehr von den Standards der Nachkriegsjahrzehnte) nunmehr unter die Rate der Produktivitätssteigerung: Im Mittel der Jahre 1976 bis 2009 lag der Quotient aus Lohn pro Arbeitnehmer und Produktivität in der EU nur noch bei 0,68, in der BRD waren es immerhin noch 0,79. Auch die Steigerungsrate der Sozialbeiträge bleibt seit den 1980er Jahren hinter der Wachstumsrate des BIP zurück, obwohl die Ausgaben der sozialen Sicherungssysteme u. a. auf Grund zunehmender Erwerbslosigkeit massiv anstiegen – mit der Folge, dass „die finanzielle Basis der beitragsfinanzierten Sozialsysteme schrumpft“. Als Erklärung für diesen Umbruch verweisen Busch und Land auf drei Phänomene:

- Erstens finde eine schleichende Erosion der (ökologischen) Ressourcengrundlagen des fordistischen Regimes wirtschaftlicher Entwicklung statt – nach Mautz (Kapitel 8) konnte dieser Prozess durch die „Energiewende“ nicht aufgehalten werden, weil es zwar dank politischer Regulierung eine erhebliche Dynamik im stromerzeugenden Sektor gebe, die energieintensive Lebensweise, welche im „Fordismus“ die energieintensive Produktion begleitet habe, aber nicht überwunden sei.
- Zweitens erfolge eine aktive Demontage des Teilhabeökonomismus durch ökonomische und politische Akteure, die versuchten, auf den Verlust an wirtschaftlicher Dynamik zu reagieren: So seien etwa die produktivitätsorientierte Einkommensregulation aufgegeben, dem Sozialstaat die Einkommensgrundlagen entzogen und das fordistische Welthandelsregime durch aggressive „Wettbewerbsstaaten“ ausgehebelt worden – man habe es demnach mit einem mehrdimensionalen Demontageprozess zu tun, der in einem Finanzmarkt-kapitalismus kulminiere (Busch/Land: Kapitel 4 sowie D’Alessio/Hackett: Kapitel 12).

- Drittens habe ein Wechsel im Teilhabemodus von eher standardisierten zu eher individualisierten Teilhabemustern stattgefunden, und die erweiterten Ansprüche auf selbstbestimmte Lebensführung gerieten in Widerspruch zum fordistischen Regime von Massenproduktion und Massenkonsum.

Wie die dadurch skizzierten Veränderungen in den kommenden Jahren weiter verlaufen könnten, diskutieren Drosdowski und Wolter mit Hilfe einer Projektion sozioökonomischer Entwicklung bis 2020 (Kapitel 10).

Die DDR-Volkswirtschaft als „staatssozialistische Variante des Fordismus“, die „wie ein fordistisch organisiertes, hierarchisch und arbeitsteilig strukturiertes Großunternehmen“ gesteuert und geleitet werden sollte, wurde nach Auffassung von Busch und Land (Kapitel 5) just zu einem Zeitpunkt der westdeutschen Volkswirtschaft angegliedert, als diese sich bereits selbst im Umbruch befunden habe. Als Ergebnis dieses doppelten Umbruchs sei seit 1990 eine Transferökonomie entstanden, die durch die „wechselseitige Bedingtheit von Produktionslücke und Produktionsüberschuss, von ostdeutschem Defizit und westdeutschem Plus im innerdeutschen Gütertausch“ geprägt sei, was die „Transferproblematik zu einem gesamtdeutschen Phänomen“ mache.

Nicht nur die ökonomische, auch die demografische Entwicklung verläuft in Ost- und Westdeutschland grundlegend verschieden, wie Neu (Kapitel 6) in seiner Analyse regionaler Disparitäten zeigt. In den neuen Bundesländern ging die Bevölkerung von 1999 bis 2006 um etwa 6 % zurück, in den alten Bundesländern wuchs sie noch um 1 %. Der Anteil der Bevölkerung unter 18 Jahren war in Ostdeutschland deutlich niedriger als im Westen, die Alterung viel ausgeprägter. In der Clusteranalyse für die 439 Kreise und kreisfreien Städte der Bundesrepublik zeigen sich zwei Cluster, in denen sich Bevölkerungsrückgang, Alterung, Unterbeschäftigung und Armutsrisiko konzentrieren und überlagern. Nur neun der 105 Kreise und Städte, die zu diesen beiden Gebietstypen gehören, liegen in den alten Bundesländern – es handelt sich um wesentlich ostdeutsche – und historisch neue – Muster sozioökonomischer Schrumpfung.

Schließlich befindet sich auch das deutsche System sozialer Sicherung im Umbruch, was nicht zuletzt auf die Kombination von reduzierten finanziellen Grundlagen der sozialen Sicherungssysteme (in Folge nachlassender ökonomischer Wachstumsdynamik und politischer Prioritätensetzungen) einerseits und steigenden Ausgaben für die soziale Absicherung einer wachsenden Zahl von Arbeitslosen und Alten andererseits zurückzuführen ist. Im Rahmen des vorliegenden Berichts wird die Wechselwirkung zwischen sozialstaatlicher Regulierung und den Arbeits- und Lebensweisen von Individuen und Haushalten vor allem in Bezug auf die Arbeitsmarktpolitik diskutiert. Die wohl prägendste Veränderung zu Beginn des 21. Jahrhunderts dürften hier die sogenannten „Hartz-Gesetze“ darstellen, die nach Ansicht von Fromm und Bartelheimer einen „neuen Modus der Bearbeitung gesellschaftlicher Teilhaberisiken“ begründeten (Kapitel 11). Vor allem die Grundsicherung für Arbeitsuchende, das SGB II, stehe für eine Umdeutung der Ursachen von Arbeitslosigkeit – sei Arbeitslosigkeit bis Anfang der 1990er Jahre als Folge fehlender Nachfrage (Marktversagen) interpretiert worden, gelte sie inzwischen als „Folge individueller Defizite bezüglich Qualifikation, Motivation oder Aktivität“. Der damit begründete Wechsel von einer „aktiven“ zu einer „aktivierenden Arbeitsmarktpolitik“ wirke sich (vermittelt über veränderte Anspruchsvoraussetzungen, gekürzte Leistungen und erweiterte Sanktionsmöglichkeiten im Falle mangelnder „Aktivität“ bei der Stellensuche) besonders deutlich auf die materiellen Teilhabechancen von

Arbeitsuchenden aus. Fromm und Bartelheimer betonen, dass die arbeitsmarktpolitische „Aktivierungspolitik“ zwar im „Kernsegment des Arbeitsmarktes, das von Stammebelegschaften und guten Beschäftigungskonditionen geprägt“ sei, eher indirekte Effekte zeitige, aber zur massiven „Zunahme eines ‚sekundären‘ Arbeitsmarktsegmentes mit niedrigen Löhnen, einfacher Qualifikationsstruktur und geringer Beschäftigungsstabilität“ geführt habe. Besonders die Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfeempfänger wirke auf das Beschäftigungssystem ein, indem sie (durch Lohnsubventionen für „Aufstocker“) Niedriglohnbeschäftigung ermögliche und von potenziell Betroffenen als eine Bedrohung wahrgenommen werde, die ihre Konzeptionsbereitschaft bei der Arbeitssuche erhöhe.

Schmidt findet auch in der Entwicklung des deutschen Genderregimes (Kapitel 3) Anhaltspunkte für eine fragmentierte Entwicklung. So stellt das SGB II an die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten widersprüchliche Anforderungen: Es erwartet von Männern und Frauen gleiche individuelle Erwerbsorientierung und stärkt zugleich wechselseitige Einstands- und Unterhaltsverpflichtungen in Familien und Haushalten. Unterstützte das alte westdeutsche Sozialmodell in allen wesentlichen Politikbereichen „konsistent und kohärent“ das männliche Ernährermodell, treffen im Umbruch Veränderungen in der sozialen Praxis, in Lebensformen und Geschlechterrollenbildern auf unterschiedliche und teilweise inkonsistente Regulierungsimpulse. Dies steht in Widerspruch zu dem Anspruch, durch Regulierung kohärente und konsistente Rahmenbedingungen und Anerkennungsstrukturen zu schaffen oder zumindest zu unterstützen, die tatsächliche Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen verschiedener Lebensformen herstellen (so auch die Sachverständigenkommission zur Erstellung des ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011).

2.2 Betriebe und Beschäftigungssystem im Umbruch

Veränderungen auf der Mesoebene des Betriebs sind im Rahmen einer wesentlich quantitativ-statistischen Gesellschaftsbeobachtung besonders schwer zu erfassen. Im Rahmen des vorliegenden Berichts werden zum einen neue Formen von Arbeitsorganisation und zum anderen Veränderungen auf der Ebene des Beschäftigungssystems thematisiert, in denen sich ausdifferenzierte Arbeitskraftnutzungsstrategien von Betrieben ausdrücken.

2.2.1 Was wird aus den internen Arbeitsmärkten?

Im Bereich der Arbeitsorganisation und -kontrolle stellen D'Alessio und Hacket (Kapitel 12) ungefähr seit den 1980er Jahren eine Abkehr von hierarchisch-bürokratischen, auf tayloristische Standardisierung bzw. vertiefte Arbeitsteilung abzielenden Steuerungs- und Kontrollmechanismen fest. Immer mehr Unternehmen gingen zu einer „qualitativen Flexibilisierung“ über, indem sie mit der Reduzierung von Arbeitsteilung und Routine experimentierten und „Kontrolle“ neu definierten: Im Rahmen der Etablierung von „fiktiven Märkten“ innerhalb der Organisationsstruktur werde vor allem in Großbetrieben Verantwortung formal nach unten (etwa an Arbeitsgruppen) delegiert, aber gleichzeitig strikte Steuerung durch numerische Zielvorgaben praktiziert. Darüber hinaus finde eine „quantitative“ bzw. „numerische Flexibilisierung“ statt, indem man das Arbeitskraftvolumen an den Arbeitsanfall anpasse. Im internationalen Vergleich setzen deutsche Betriebe eher auf Veränderung der Arbeitszeiten als auf Veränderungen des Personalbestands oder der Beschäftigungsverhältnisse (etwa durch Zugriff auf Fremdfirmen und Leiharbeit), wenn sich die Auftragslage ändert. Derlei Befunde schei-

nen dafür zu sprechen, dass die „internen Arbeitsmärkte“ der Nachkriegsjahrzehnte bislang im Prinzip weiter funktionieren. Allerdings deutet vor allem dreierlei darauf hin, dass „interne Arbeitsmärkte“ inzwischen eine andere Funktion haben:

Erstens werden die Kernbelegschaften, die „interne Arbeitsmärkte“ bevölkern, inzwischen durch stetig wachsende Randbelegschaften flankiert, die im Bedarfsfall besonders unkompliziert entlassen werden können. So stellen Fromm und Bartelheimer (Kapitel 11) fest, dass die Steigerung der Erwerbstätigenquote von 67% (1992) auf 71% (2009) mit einer massiven Zunahme „atypischer Beschäftigung“ von 18% (1998) auf 25% (2008) einherging.¹ Allerdings ist „atypische Beschäftigung“ ungleich verteilt: Zum einen weisen Wirtschaftszweige mit traditionell hohen Anteilen weiblicher Beschäftigter wie Gastgewerbe oder Einzelhandel Spitzenwerte auf, und die Betriebsgröße macht insofern einen Unterschied, als kleinere Betriebe (mit weniger als 50 Beschäftigten) eher „kleine Teilzeit“ (von weniger als 20 Wochenarbeitsstunden), geringfügige Beschäftigung und Befristungen nutzen, während größere Betriebe eher auf Leiharbeit setzen. Zum anderen sind nicht alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen von „atypischer Beschäftigung“ betroffen: So sind etwa insbesondere westdeutsche Frauen (mit einem Anteil von 37%) weit überdurchschnittlich häufig „atypisch“ beschäftigt – speziell „kleine Teilzeit“ und geringfügige Beschäftigung werden fast durchweg (zu 87% bzw. 82%) von (vorwiegend westdeutschen) Frauen ausgeübt. Jüngere sind weit häufiger „atypisch“ beschäftigt als Ältere, und auch Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen sind überrepräsentiert. Es mag daher sein, dass Beschäftigte der Kernbelegschaften, die nach wie vor unter Bedingungen „interner Arbeitsmärkte“ arbeiten, die Randbelegschaften im eigenen Betrieb oder atypisch Beschäftigte in anderen Branchen als „die Anderen“ wahrnehmen, doch der Umstand, dass die Laufbahn in einem „internen Arbeitsmarkt“ nicht mehr selbstverständlich ist, dürfte auch ihre eigene Selbstwahrnehmung verändern.

Zweitens deutet sich in diesen Befunden bereits an, dass die Betriebslandschaft in Deutschland zu stark ausdifferenziert ist, um generelle Aussagen zum Schicksal „interner Arbeitsmärkte“ zu machen. Man darf vermuten, dass dies auch in den Nachkriegsjahrzehnten der Fall war, denn neben industriellen Großbetrieben, die „interne Arbeitsmärkte“ etablierten und die Wahrnehmung der Arbeitswelt prägten, existierten auch in dieser Zeit kleine Betriebe etwa im Handwerk oder im Dienstleistungssektor, die mit hoher Wahrscheinlichkeit nach anderen Regeln funktionierten. Da keine vergleichbaren Daten für die 1960er oder 1970er Jahre existieren, wissen wir nicht, inwiefern wir es gegenüber der Nachkriegszeit mit einer quantitativen Veränderung im Anteil der Betriebe zu tun haben, die „interne Arbeitsmärkte“ etablieren. Trotzdem erlaubt es die Betriebstypologie von Alda (Kapitel 13), zumindest das weite Spektrum betrieblicher Konstellationen zu vermessen, das zwischen 1993 und 2004 zu verzeichnen war, und Aussagen über Veränderungsdynamiken zu machen. Alda identifiziert insgesamt elf Betriebstypen, indem er dem Zusammenhang zwischen personalpolitischen Strategien von Unternehmen und den Teilhabemöglichkeiten nachgeht, die mit den dort praktizierten Beschäftigungsformen verbunden sind. Mit Blick auf drei Dimensionen beruflicher Teilhabe (Löhne/Gehälter, Beschäftigungsstabilität und Qualifikation) stellt Alda

¹ Darunter versteht das Statistische Bundesamt (Wingarter 2009: 1081) jede Abweichung von einem sog. „Normalarbeitsverhältnis“, das als unbefristete, sozialversicherte Vollzeittätigkeit außerhalb von Leiharbeit definiert wird. Derlei Normalitätsannahmen sind jedoch von Land zu Land verschieden und permanentem Wandel unterworfen. Zur historischen Genese des Begriffs „Normalarbeitsverhältnis“ sowie zur Veränderung der Vorstellungen von „normaler“ Arbeit seit Mitte der 1980er Jahre siehe etwa: Mayer-Ahuja 2003; Mayer-Ahuja 2011.

fest, dass die Bedeutung von Hochlohn- und Niedriglohnbetrieben in Deutschland relativ zugenommen habe – unter anderem deshalb, weil bei den zahlreicher werdenden Ausgründungen oft homogenere Belegschaften entstünden, als es in integrierten Großbetrieben früherer Zeiten der Fall gewesen sei: „Aus innerbetrieblichen Unterschieden zwischen Beschäftigten werden zwischenbetriebliche.“ Trotzdem scheint das mittlere Lohnprofil noch zu dominieren: „Etwa die Hälfte der westdeutschen und ein gutes Drittel der ostdeutschen Betriebe, die jeweils für etwa die Hälfte der Beschäftigten stehen, verteilen sich auf Betriebe mit einem mittleren Lohnprofil. Die andere Hälfte polarisiert sich ins Hochlohn- und Niedriglohnsegment“, wobei das Verhältnis zwischen Letzteren in Westdeutschland 3:2, in Ostdeutschland hingegen 1:4 betrage. Geringe Löhne gehen dabei nach Erkenntnis Aldas mit geringer Beschäftigungsstabilität einher: So arbeiteten 2004 etwa 20 % aller Beschäftigten, aber mehr als 40 % aller befristeten Beschäftigten im Niedriglohnsegment – unterproportional vertreten waren Befristungen hingegen nicht im Hochlohnsegment, sondern in Betrieben mit mittleren Lohnprofilen und einem hohen Facharbeitsanteil.

„Interne Arbeitsmärkte“ mit ihrer Kombination aus (mindestens) existenzsichernden Verdiensten und dauerhafter Beschäftigungsperspektive scheinen demnach vor allem im Bereich traditioneller Facharbeit nach wie vor eine große Rolle zu spielen, während in anderen Betriebstypen eher die Kombination von Niedriglohn und geringer Beschäftigungsstabilität dominiert. Trotzdem sind einer Segmentierung der Betriebslandschaft offenbar insofern Grenzen gesetzt, als etwa Niedriglohnbeschäftigung keineswegs nur in Niedriglohnbetrieben stattfindet und längst auch die mittlere Qualifikationsebene (etwa Facharbeiter/innen in kleineren Betrieben) betrifft. Die Annahme, dass „Betriebe hohe Löhne für gut (aus-)gebildete Beschäftigte zahlen, die sie lange an sich binden – und umgekehrt“, trifft demnach nur auf einen Teil der Betriebslandschaft zu. Bislang ist keine klare Polarisierung zwischen stabilen Hochlohnbetrieben mit „internen Arbeitsmärkten“ für Hochqualifizierte einerseits und regelmäßig „heuernden und feuernenden“ Niedriglohnbetrieben für gering Qualifizierte andererseits zu konstatieren – vielmehr verschieben sich die Gewichte innerhalb einer sehr ausdifferenzierten Betriebslandschaft langsam in Richtung vertiefter Fragmentierung. Zum Beispiel nimmt nicht nur der Anteil der Niedriglohnbetriebe zu, sondern innerhalb dieser Betriebe stellen niedrig entlohnte Beschäftigte auch immer eindeutiger die Belegschaftsmehrheit.

Drittens wirken sich Veränderungen im Bereich der betrieblichen Arbeitsorganisation auf die Qualität der Arbeit selbst in den stabilen, durch „interne Arbeitsmärkte“ geprägten Kernbelegschaften aus. Zwar haben sich körperliche Belastungen und Umgebungsbelastungen nach Erkenntnis von Fuchs (Kapitel 14) seit 1979 (Westdeutschland) bzw. 1991 (Ostdeutschland) kaum verändert; allenfalls ist die Belastungssituation von ost- und westdeutschen Beschäftigten sowie von Männern und Frauen (speziell im Dienstleistungssektor) ähnlicher geworden. Zugenommen hat hingegen (insbesondere unter Frauen) der Anteil von Beschäftigten, die Nacht- und Wechselschicht arbeiten, sowie der Anteil derer, die über Zeitdruck, belastende Mehrfachanforderungen oder Überforderung durch Aufgaben klagen, die weder erlernt wurden noch beherrscht werden. So gaben etwa im Jahr 2006 (nach einer kontinuierlichen Zunahme der Anteile seit 1979) immerhin 97% der Vollzeitbeschäftigten sowie 89% der teilzeitbeschäftigten Frauen an, dass ihre Arbeit durch Zeit- und Leistungsdruck gekennzeichnet sei. Dies dürfte nicht zuletzt auf die oben erwähnten Unternehmensstrategien „qualitativer Flexibilisierung“ zurückzuführen sein, die Verantwortung „nach unten“ delegieren. Damit geht allerdings nicht unbedingt eine Ausweitung von Handlungsspielräumen einher:

Einerseits berichten Fuchs zufolge im Jahr 2006 etwa 90% der Beschäftigten (und insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen im Dienstleistungssektor) von eintönigen Arbeitsaufgaben (1979 waren es „nur“ 75%), doch andererseits sei auch die Konfrontation mit neuen Aufgaben im Zeitverlauf angestiegen, was für eine lernförderliche Arbeitsumgebung spreche. Es deutet demnach einiges darauf hin, dass auch die Teilhabe an „guter Arbeit“, wie sie etwa im gleichnamigen DGB-Index erfasst wird, ungleich zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen verteilt ist – dies gilt umso mehr, als Baethge-Kinsky (Kapitel 7) feststellt, „[d]equalifizierende Arbeit und versperrte Zugänge zu Weiterbildung droh[t]en sich wechselseitig zu verstärken“. Für künftige Berichterstattung heißt dies, dass die Bedeutung neuer Formen von Arbeitsorganisation noch konsequenter hinterfragt werden muss: Immerhin weisen D’Alessio und Hacket nach, dass diese in manchen Branchen und Betriebstypen eine höhere Verbreitung finden als in anderen. Vor allem aber dürfte etwa die „Delegation von Verantwortung“ je nach Betriebskontext und Qualifikation, Motivation, Handlungsfähigkeit oder (Macht-)Ressourcen der betroffenen Beschäftigten in manchen Fällen als Bereicherung, in anderen hingegen als Belastung empfunden werden.

2.2.2 Das deutsche Beschäftigungssystem im europäischen Vergleich

Besonders deutlich kommen die Eigenarten des deutschen Beschäftigungssystems allerdings im europäischen Vergleich zum Ausdruck. Lehweß-Litzmann (Kapitel 9) kommt in seiner Analyse von Wechselwirkungen zwischen Flexibilität und Sicherheit („Flexicurity“) zu dem Schluss, dass in Deutschland die faktische Beschäftigungsdauer wie die gefühlte Arbeitsplatzsicherheit im Vergleich zu anderen europäischen Staaten überdurchschnittlich, die Beschäftigungssicherheit (gemessen an der Erwerbslosenrate) und die Zuversicht, bei Jobverlust eine neue Stelle zu finden, hingegen unterdurchschnittlich ausgeprägt seien – eine Konstellation, zu der auch die vergleichsweise geringe institutionelle Förderung lebenslangen Lernens und das bescheidene Maß aktiver Arbeitsmarktpolitik beitragen. Obwohl die Verbreitung von „Armut trotz Arbeit“ in Deutschland unter dem europäischen Durchschnitt liege und die Transfereinkommen (Arbeitslosenunterstützung und Rente) überdurchschnittlich ausfielen, befürchteten Deutsche häufiger als andere Europäer/innen, dass sich ihr Haushaltseinkommen verschlechtern werde, und hätten seltener Vertrauen in den Sozialstaat. Dieses Auseinanderklaffen zwischen empirisch fassbarer Realität und subjektiver Wahrnehmung mag dem Umstand geschuldet sein, dass in Deutschland der „Teilhabekapitalismus“ in den Nachkriegsjahrzehnten besonders konsequent ausgebaut worden war und der zunehmende Druck auf Löhne und soziale Sicherungssysteme nach 1975 darum als umso einschneidendere Veränderung erlebt wird. Mögen die statistischen Indikatoren auch ein immer noch relativ hohes Maß an „objektiver“ Sicherheit belegen, reflektiert die subjektive Wahrnehmung doch vor allem den Bruch mit früheren Standards und Expansionserwartungen. Dennoch bestätigen Lehweß-Litzmanns Befunde den Eindruck, dass viele deutsche Unternehmen sich weiterhin am Vorbild „interner Arbeitsmärkte“ orientieren: So werde befristete Beschäftigung eher weniger, Leiharbeit sogar deutlich seltener eingesetzt als in anderen europäischen Staaten, wobei die jüngsten gesetzlichen Erleichterungen der Nutzung von Leiharbeit im Jahr der Erhebung (2005) allerdings noch nicht spürbar waren. Entlassungen seien in Deutschland erheblich teurer als in anderen EU-Staaten, und extern-numerische Flexibilität sei eher schwach ausgeprägt.

Lehweß-Litzmann bestätigt demnach die Einschätzung von D’Alessio und Hacket, dass Flexibilität in deutschen Betrieben vorwiegend intern-numerisch erreicht werde, indem man

Zahl und Verteilung von Arbeitsstunden an betriebliche Erfordernisse anpasse. Entsprechend sei die Zahl der Großunternehmen, die flexible Arbeitszeiten nutzen, in Deutschland mit 79 % deutlich höher als etwa in Frankreich (42,2%), und bei Überstunden (insbesondere bei Überstunden, die statt durch Geld durch Freizeit kompensiert werden) nehme Deutschland sogar einen Spitzenplatz ein. Trotzdem beschreibe die Feststellung, dass „die Anpassung des Arbeitsinput an den Bedarf“ in Deutschland eher über intern-numerische Flexibilität geschehe, das Beschäftigungssystem nicht ausreichend, so Lehweß-Litzmann, weil gleichzeitig eine „Divergenz zwischen lange andauernden Beschäftigungsverhältnissen einerseits und einer hohen unfreiwilligen Fluktuation bzw. fragmentierten Erwerbsverläufen andererseits“ festzustellen sei. Der Mittelwert kaschiere daher wahrscheinlich „zwei Realitäten“: „Es existieren gleichzeitig und parallel mehrere Flexicurity-Regimes in einem Land.“ Ähnliches gilt den Befunden dieses Berichts zufolge für Arbeitsbedingungen und Formen von Arbeitsorganisation. Sozioökonomischer Berichterstattung kommt daher die Aufgabe zu, das Beschäftigungssystem als hoch differenziertes zu beschreiben, ohne dabei die Richtung von Entwicklungsdynamiken sowie die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Beschäftigungskonstellationen aus dem Auge zu verlieren.

2.3 Teilhabe von Individuen und Haushalten im Umbruch

Die skizzierten Veränderungen auf der Ebene von politischer Ökonomie und Sozialstaat sowie auf der Ebene von Betrieb und Beschäftigungssystem beeinflussen schließlich die Arbeits- und Lebensweisen von Individuen und Haushalten, deren Teilhabemodi und Teilhabestandards. Die populäre Feststellung, dass das „Normalarbeitsverhältnis“ nicht mehr für alle gelte, verschleierte diesen Umstand allerdings eher, als ihn einer Analyse zugänglich zu machen. Immerhin waren offenkundig selbst im „Teilhabekapitalismus“ der Nachkriegszeit nie alle Beschäftigten unter Bedingungen tätig, die dem umfangreichen Kriterienkatalog für das Vorliegen von „Normalarbeit“ entsprachen, wie er in den 1980ern formuliert wurde. Dennoch haben sich in den vergangenen Jahrzehnten unzweifelhaft grundlegende Veränderungen vollzogen. Wie weit also geht die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ – speziell im Hinblick auf Erwerbsteilhabe und Erwerbsbiografien, Verdiennermodelle, Arbeitszeiten und Verdienste –, und markiert dies einen Umbruch gegenüber dem „Teilhabekapitalismus“ der Nachkriegsjahrzehnte?

2.3.1 Erwerbsteilhabe und Erwerbsbiografien

Betrachtet man zunächst die Ausdifferenzierung von *Erwerbsbeteiligung*, der Fromm und Bartelheimer nachgehen (Kapitel 11), so sprechen steigende Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten für eine im Umbruch weiter zunehmende Bedeutung des Beschäftigungssystems. Immer mehr entfernt sich jedoch die Realität der Arbeitsgesellschaft von einem einfachen Modell des „Drinnen“ und „Draußen“. Die Zunahme der Erwerbstätigkeit fand in den Jahren von 1998 bis 2008 vor allem in atypischen Beschäftigungsformen (einschließlich zunehmender Alleinselbstständigkeit) statt, der Anteil der Normalarbeitnehmer/innen an den abhängig Beschäftigten ging von 82 % auf 75 % zurück. Hatte 1991 noch die Hälfte der Nichterwerbstätigen keine Erwerbsorientierung, ist dieser Anteil bis 2007 auf ein Drittel gesunken. Neben den Erwerbslosen im Sinne der internationalen Statistik und den Arbeitslosen im Sinne der Arbeitsverwaltung sind eine arbeitsmarktnahe und arbeitsmarktferne „stille Reserve“ und ein zunehmender Anteil künftiger Erwerbspersonen in Ausbildung zu berücksichtigen. Zwischen

den Personen, die über einen Beobachtungszeitraum von zwei Jahren hinweg durchgehend erwerbstätig waren, und den Personen ohne jede Erwerbstätigkeit besteht eine quantitativ bedeutsame Zone diskontinuierlicher Beschäftigung, die in vielen Fällen den vollständigen Rückzug oder Ausschluss aus Erwerbstätigkeit vorbereitet: Wer in einer bestimmten Periode nicht oder nur marginal erwerbstätig ist, trägt ein deutlich höheres Risiko, in der Folgeperiode ohne jegliche Erwerbsteilhabe zu bleiben.

Auch im Bereich der *Erwerbsbiografien* hat seit den 1970er Jahren eine deutliche Ausdifferenzierung stattgefunden. Zwar stellt Schmidt (Kapitel 15) fest, dass es „schon immer unterschiedliche Typen von Lebensverläufen anstelle eines allgemein gültigen nationalen Lebensverlaufs“ gegeben habe, was gegen die Vorstellung von (nationalstaatlich geprägten) „Lebensverlaufsregimen“ spreche. Historischer Wandel beinhaltet demnach nicht unbedingt, dass gänzlich neue Verlaufsmuster entstehen, sondern „dass sich die relativen Häufigkeiten typischer Verläufe ändern und ebenso die soziodemographische Zusammensetzung derer, die diese Verläufe leben“. Geht man nun (mit Kohli 1985) davon aus, dass Lebensverläufe durch eine erwerbsorientierte Dreiteilung (in Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephase) gekennzeichnet sind, so sollte eine Verschiebung in der relativen Bedeutung von spezifischen Lebensverlaufstypen darin zum Ausdruck kommen, dass etwa die Vorbereitungsphase auf das Erwerbsleben sich derzeit in Deutschland typischerweise anders darstellt als in den Nachkriegsjahrzehnten.

In der Tat scheint jene Phase im Lebenslauf junger Erwachsener, die dem Berufseinstieg gewidmet ist, in den vergangenen Jahren deutlichen Veränderungen unterworfen zu sein. Dies betrifft nach Erkenntnis Baethge-Kinskys (Kapitel 7) bereits den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. In den Nachkriegsjahrzehnten stellten die in der Hauptschule vermittelten theoretischen und praktischen Kompetenzen ein solides Fundament dar, um Zugang zu einer Berufsausbildung und im Anschluss daran zu beruflich definierten Einsatzfeldern in den Betrieben zu erhalten, wo dann im Rahmen „interner Arbeitsmärkte“ berufliche und soziale Mobilität stattfinden konnte. Selbst Kinder aus „bildungsfernen“ Schichten realisierten auf diesem Wege sozialen Aufstieg. Diese Dynamik sei allerdings Mitte der 1990er Jahre zum Erliegen gekommen, während etwa die Teilhabe von Frauen an höherer Bildung weiter zunehme (Kapitel 15). Inzwischen habe geradezu eine „Neudefinition bürgerlicher Grundbildung“ stattgefunden, die gesellschaftliche Teilhabe durch Bildung gefährde und immer ungleicher verteile: „Erlaubte noch in den 1960er Jahren ein relativ geringes Maß an Bildung den Einstieg in eine dauerhafte Erwerbskarriere, so wurde [...] spätestens mit den ausgehenden 1970er Jahren [...] eine berufliche Ausbildung zur Vorbedingung für einen geglückten Übergang in Beschäftigung. Und spätestens seit den ausgehenden 1990er Jahren schützt selbst eine berufliche Ausbildung nicht mehr regelhaft vor labilen Erwerbskarrieren mit zunehmenden Anteilen ungesicherter Beschäftigung“ (Kapitel 7). Während eine „Normalerwerbsbiografie“ also unter Bedingungen des „Teilhabe kapitalismus“ durchaus auch ohne Schulabschluss oder mit einem Hauptschulabschluss beginnen konnte, setze eine stabile Erwerbsbiografie heute höhere formale Bildungsabschlüsse voraus, und selbst diese garantierten keinen Erfolg. Jugendliche ohne Abschluss landeten spätestens seit Mitte der 1990er Jahre vermehrt im „Übergangssystem“, das keine anerkannten Ausbildungsabschlüsse generiere – dies galt 2006 für 80% der jungen Erwachsenen ohne und 50% derjenigen mit Hauptschulabschluss. Selbst Hochschulabsolvent/innen fänden vermehrt nur befristete Tätigkeiten, die oft nicht ihrer fachlichen Qualifikation entsprächen. Was die mittleren Qualifikationsstufen betrifft, meldete sich im Jahr

2005 mehr als ein Drittel der Absolvent/innen einer dualen Ausbildung nach dem Abschluss arbeitslos. Letzteres sei Folge einer veränderten Übernahmepolitik der Betriebe, was nach Auffassung von Baethge (2008) auf eine „Beschleunigung des Abschieds vom Arbeitsmarktmodell interner Arbeitsmärkte“ hindeute. Aldas Befunde hingegen sprechen dafür, dass wir es weniger mit einem Abschied von dem Phänomen als solchem als mit dessen Einhegung auf bestimmte Segmente der Arbeitswelt und dem Verlust seiner normativen wie zahlenmäßigen Dominanz zu tun haben.

Der unstrittige Umstand jedenfalls, dass eine erfolgreiche Erwerbsbiografie ein immer höheres Maß formaler Bildung voraussetzt, schlägt sich nicht zuletzt darin nieder, dass sich für junge Erwachsene (zwischen 17 und 30 Jahren) nach Erkenntnis von Schmidt (Kapitel 16) die Zeiten in schulischer und beruflicher Ausbildung über die Kohorten deutlich erhöht, die Zeiten in Erwerbstätigkeit hingegen deutlich verringert haben. Hinter diesem Trend verbergen sich jedoch wiederum sehr unterschiedliche Phänomene: Immerhin nehme parallel zur Dauer der Ausbildungszeiten auch die Streuung des mittleren Alters bei Schulabschluss zu, was darauf hindeute, dass die Ungleichverteilung von Bildungszeiten in der jüngsten Kohorte am größten sei. Zudem gestaltet sich der Übergang von Ausbildung in Erwerbstätigkeit offenbar immer schwieriger: Zwar betont Schmidt, dass keine „systematische Entstrukturierung“ dieses Übergangs festzustellen sei, doch die Zunahme von Arbeitslosigkeit, Befristungen und Teilzeitverträgen speziell unter Berufsanfänger/innen schlage sich darin nieder, dass die Zahl unterschiedlicher Erwerbs-Episoden in der jüngsten Kohorte junger Erwachsener (und bei Frauen noch stärker als bei Männern) zugenommen habe. Für Männer bedeute dies, dass sie immer mehr „Ausbildungsschleifen“ absolvierten, also häufiger von Ausbildung in Erwerbstätigkeit und zurück wechselten, während bei Frauen der Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Erziehungszeiten auch im jungen Erwachsenenalter nach wie vor typisch sei. Der Umstand, dass Schmidt für den Zeitraum ab Mitte des 20. Jahrhunderts nicht weniger als sieben typische Lebensverlaufskluster von jungen Erwachsenen identifiziert, macht zweierlei deutlich: Zum einen erfolgte der Einstieg in die Erwerbsbiografie offenbar auch in den Nachkriegsjahrzehnten nicht immer als „glatter“ Übergang von der Ausbildung in das Erwerbsleben, wie es gängige Vorstellungen von einem „typisch fordistischen Arbeiterleben“ nahelegen mögen. Zum anderen belegen die Bedeutungsverschiebungen zwischen diesen Lebensverlaufstypen, dass dieser Übergang für die meisten Berufseinsteiger/innen im Hinblick auf formale Abschlüsse voraussetzungsvoller, insgesamt deutlich steiniger und auch insofern unebener geworden ist, als sich der Zugang zum Erwerbsleben je nach Geschlecht, Ausbildungsstand und Region in zunehmendem Maße unterschiedlich kompliziert gestaltet.

Diese Kombination aus zwei Veränderungstendenzen – der relativen Bedeutungsverschiebung zwischen typischen Lebensverlaufsmustern einerseits und einer zunehmenden Spreizung von damit verbundenen Teilhabestandards andererseits – lässt sich auch für die Haupterwerbsphase konstatieren. So besteht einer der zentralen Befunde Hackets (Kapitel 17) darin, dass die für den „Teilhabekapitalismus“ der Nachkriegsjahrzehnte als typisch geltenden Erwerbsverläufe – dauerhaft stabile Vollzeitbeschäftigung von Männern und (phasenweise oder dauerhaft) unterbrochene Erwerbsarbeit bei Frauen mit Familienpflichten – auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts keineswegs verschwunden sind. So entsprachen im Zeitraum 2001 bis 2005 allein 52% aller betrachteten Erwerbsverläufe als dauerhaft (über fünf Jahre) stabile Vollzeitbeschäftigung weitgehend der Norm eines „männlichen Normalerwerbsverlaufs“, etwa 12% der Erwerbsverläufe entfielen auf ein (durch kürzere und vielfältigere

Erwerbsphasen geprägtes) „weibliches Zuverdienstmodell“ und 11 % auf ein „klassisches Familienarbeitscluster“, in dem Erwerbsarbeit eine untergeordnete Rolle spielte. Insgesamt 24 % der Erwerbsverläufe bezeichnet Hackett hingegen als „diskontinuierlich“ bzw. „prekär“, wobei sich diese beiden Cluster vor allem im Anteil von Arbeitslosigkeitsphasen unterscheiden.

Der Umstand, dass fast drei Viertel aller betrachteten Erwerbsverläufe im Prinzip auch nach der Jahrtausendwende entweder der männlichen oder der weiblichen Variante jener Erwerbsbiografien entsprechen, die sich in den Nachkriegsjahrzehnten zu typischen Lebensverlaufsmustern entwickelten, bedeutet allerdings nicht, dass keine Veränderung stattfindet. Immerhin hat im Vergleich zur ersten Hälfte der 1990er Jahre in Westdeutschland ein deutlicher Rückgang des klassischen Familienarbeits- zugunsten des Zuverdienstmodells stattgefunden, in Ostdeutschland hingegen eine geradezu dramatische Reduzierung stabiler Vollzeitbeschäftigung bei gleichzeitiger Zunahme von diskontinuierlichen und prekären Erwerbsverläufen. Teilhabechancen und -risiken sind demnach auch in der Haupterwerbsphase immer ungleich verteilt, wobei Bildung offenbar geringeren Einfluss hat als Geschlecht: Hackett zufolge scheint höhere Bildung zwar stabile Erwerbsverläufe zu fördern, sobald die berufliche Etablierungsphase abgeschlossen ist, doch für Männer *aller Bildungsgruppen* ist ein „Normalerwerbsverlauf“ im Sinne dauerhafter Vollzeittätigkeit nach wie vor das dominierende Erwerbsmuster, während dies bei Frauen allenfalls für Hochqualifizierte gilt.

Vor allem aber konstatiert Hackett eine kohortenspezifische Zunahme von Diskontinuität: Zum einen seien die Unterschiede zwischen Beschäftigten zu Beginn und Beschäftigten am Ende der Haupterwerbsphase größer geworden – die Phase der Etablierung im Erwerbsleben verlaufe deutlich turbulenter als noch Anfang der 1990er Jahre. Zum anderen hätten die beiden klassischen Erwerbsmuster (stabile Vollzeitbeschäftigung für Männer und Familienarbeit für Frauen) einen Bedeutungsrückgang erfahren (von 71 % auf 59 % der Lebensverläufe), was speziell darauf zurückzuführen sei, dass Frauen immer höhere Zeitanteile (statt 58 % nunmehr 77 %) in Erwerbstätigkeit verbringen, weil sie später gebären oder die Familienpause früher beenden. Dennoch könne von einem Trend zu einer gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter an Erwerbsarbeit und einer partnerschaftlichen Aufteilung familiärer Pflichten keine Rede sein: Immerhin seien zu Beginn des 21. Jahrhunderts etwa 82 % aller Männer mit Kindern stabil vollzeitbeschäftigt, aber nur 12 % der Frauen – der Anteil von Frauen, die trotz Kindern im Haushalt stabil vollzeitbeschäftigt sind, sei sogar von 10 % (1991–1995) auf 5,4 % (2001–2005) gesunken, was vor allem auf einen massiven Rückgang in Ostdeutschland zurückzuführen sein dürfte. Die Veränderungen in den Erwerbsverlaufsmustern von Frauen mit Kindern beinhalten demnach eine „Modernisierung des Familienarbeitsmodells“ in West- und eine „Re-Traditionalisierung der weiblichen Erwerbsverläufe“ in Ostdeutschland.

Schließlich haben sich auch Altersübergänge (zwischen dem 55. und 65. Lebensjahr) deutlich ausdifferenziert. Ebert und Trischler (Kapitel 18) identifizieren insgesamt sechs Cluster, wobei die „typischen Altersübergänge“ der Nachkriegsjahrzehnte (für Männer aus Vollzeitbeschäftigung, für Frauen aus Nichterwerbstätigkeit) nach wie vor stark vertreten seien. Trotzdem finde auch hier eine relative Bedeutungsverschiebung statt, denn speziell Renteneintritte aus Arbeitslosigkeit bzw. aus Teilzeitbeschäftigung (im Falle von Frauen) haben an Bedeutung gewonnen, und der Anteil des vorwiegend weiblich besetzten „Altersübergangs mit Nichterwerbstätigkeit“ ist von 29 % bei den 1910-1914 Geborenen auf 9 % unter den 1940-1941 Geborenen zurückgegangen. Zudem sind auch Altersübergänge insofern durch eine zunehmend ungleiche Verteilung von Teilhabechancen und -risiken geprägt, als speziell eine langjährige

Betriebszugehörigkeit die Wahrscheinlichkeit erhöht, einen Übergang aus Vollzeitberufstätigkeit zu erleben. Weil die Höhe der Altersrente maßgeblich von der Dauer der Beitragszahlung abhängt und die Höhe der letzten Beitragszahlungen besonders stark zu Buche schlägt, verwundert es nicht, dass sich Einkommenspositionen im Altersübergang ebenfalls sehr unterschiedlich gestalten: So hatten im Jahr 2003 rund 37% aller Befragten ein Einkommen, das mehr als 10% über dem Durchschnitt, 45% hingegen ein Einkommen, das mindestens 10% unter dem Durchschnitt liegt, und speziell in der jüngsten Kohorte (der 1938 bis 1941 Geborenen) gerieten besonders viele Personen (vorwiegend Alleinstehende und Menschen mit geringem Bildungsstand) in der Phase des Altersübergangs für mindestens ein Jahr unter die Armutgrenze. Insgesamt haben dabei vor allem „gut ausgebildete Personen mit stabilen Erwerbsverläufen [...] auch im Altersübergang ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden, und zeichnen sich durch hohe Alterseinkünfte aus“, während die geringen Rentenansprüche von Frauen, die vorwiegend Familienarbeit im Einverdienermodell geleistet haben, oftmals im Haushaltskontext ausgeglichen werden. Diese immer seltener praktizierte Kombination aus männlicher und weiblicher „Normalerwerbsbiografie“ ist somit nach wie vor der beste Schutz gegen Altersarmut, während speziell unter Ostdeutschen und unter Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zunehmend „prekäre Übergangsmuster“ festzustellen sind.

Grundsätzlich gehören demnach laut Schmidt (Kapitel 15) ein „männlicher fordistischer Lebensverlauf“ und ein „weiblicher Hausfrauenlebensverlauf“ auch im frühen 21. Jahrhundert zu den typischen Lebensverlaufstypen. Zudem existiert „in jeder Lebensphase ein Nebeneinander von stabilen, kontinuierlichen Lebensverlaufsmustern einerseits und weniger stabilen, diskontinuierlichen, prekären Lebensverlaufsmustern andererseits“. Zwar findet sich in keiner der drei Lebensphasen bei jüngeren Kohorten ein gänzlich neues Lebensverlaufsmuster, doch die relativen Bedeutungsverlagerungen deuten durchaus auf Konturen neuer sozioökonomischer Konstellationen hin. So sei zu vermuten, dass die Zunahme der Lebensverlaufstypen „Arbeit und Integration nach langer Bildung“ und „Frühaussteiger ohne Renteneintritt“ durchaus Indikatoren für einen Umbruch im Bereich der Erwerbsbiografien darstellen könnten.

Durch die Ausbreitung atypischer Erwerbsformen *pluralisiert* sich das Beschäftigungssystem. Erwerbsverläufe *differenzieren* sich aus, wenn die Zahl aufeinander folgender, unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse und Nichterwerbsphasen zunimmt. Dass weniger Erwerbsverläufe durchgängige Normalarbeit verzeichnen, Zeiten gesicherter Vollzeitbeschäftigung also nach Lage und Länge stärker streuen, *entstandardisiert* den Lebensverlauf. Die Institutionalisierung des Erwerbslebens wird jedoch durch diese Entwicklungen nicht zurückgenommen. Entsprechen etwa individuelle Erwerbsmuster nicht den Normalitätsannahmen der Sozialversicherungen, so verlieren diese deshalb nicht an Bedeutung. Sie wirken dann allerdings nicht mehr einschließend, sondern ausgrenzend.

Dass Erwerbsverläufe auf diese Weise „turbulenter“ werden, ist nur so weit Ausdruck von Individualisierung, wie Erwerbspersonen mehr Kontrolle über ihre Lebensführung gewinnen und erweiterte Wahlmöglichkeiten nutzen. Die Möglichkeiten, atypische Erwerbsformen zu wählen und ihre sozialen Risiken im Haushaltszusammenhang oder im Erwerbsverlauf zu kompensieren, sind jedoch sehr ungleich verteilt. Erwerbsmuster jenseits der „Normalarbeit“ ergeben sich gleichermaßen aus der Zunahme des Zuverdienstmodells, aus veränderten Mustern des Übergangs aus Ausbildung in den Beruf und aus Mangel an Alternativen am Arbeitsmarkt. Gewählte und erzwungene Turbulenz des Lebensverlaufs können sich in den gleichen Übergangsereignissen, Verlaufsmustern und Erwerbsformen äußern. In der Zone der Integra-

tion bleibt das Prekaritätsrisiko diskontinuierlicher und atypischer Beschäftigung latent. Wie viel die Zunahme unsicherer Erwerbsteilhabe zur Ausbreitung prekärer sozialer Lagen beiträgt und ob sich Risiken zu einer Zone der Prekarität verfestigen, hängt also entscheidend davon ab, in welchem Umfang soziale Nahbeziehungen und soziale Sicherungssysteme das Prekaritätspotenzial atypischer Beschäftigung kompensieren können.

2.3.2 Verdiennermodelle

Auch die „*Normalfamilie*“ der Nachkriegsjahrzehnte, in der männliche Inhaber von „Normalarbeitsverhältnissen“ sich der gängigen Vorstellung entsprechend voll auf Erwerbsarbeit konzentrierten, während Frauen den Großteil der Reproduktionsarbeiten übernahmen, scheint unter Veränderungsdruck geraten zu sein. Drei Aspekte verdienen besondere Beachtung: Erstens haben sich Haushaltsstrukturen nachhaltig verändert. So bemerken Ebert und Fuchs (Kapitel 19), dass schon seit den 1960er Jahren eine kontinuierliche Zunahme von Einpersonenhaushalten zu verzeichnen sei, während der Anteil von Haushalten mit minderjährigen Kindern sowie von Mehrgenerationenhaushalten ähnlich kontinuierlich zurückgehe. Allein der Umstand, dass der Anteil von Personen ohne festen Partner zunimmt und im Jahr 2007 bereits 27% (West) bzw. 30% (Ost) der Bevölkerung umfasste, macht deutlich, dass das in den Nachkriegsjahrzehnten dominante Modell geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Haushaltskontext immer weniger funktionieren kann. Zweitens ist der Anteil der Haushalte, in denen mindestens ein Erwerbstätiger lebt, speziell in Ostdeutschland von 69% (1991) auf 58% (2007) zurückgegangen – einer auf der Kooperation zwischen Alleinverdiener und Hausfrau basierenden Familienkonstellation fehlt in diesem Fall die materielle Grundlage. Drittens sind selbst in Paarhaushalten mit Kindern, die im „Teilhabekapitalismus“ als der „Normalfall“ galten, Standards geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Bewegung geraten. Zwar war das Ein-Verdiener-Modell in Westdeutschland mit knapp 37% noch 2007 die häufigste Erwerbskonstellation, doch zum einen hat es seit 1985, als diese Konstellation noch einen Anteil von 55% ausgemacht hatte, einen deutlichen Rückgang erlebt; und zum anderen bedeutet dies, dass im Jahr 2007 in immerhin 58% der Paarhaushalte mit Kindern beide Partner erwerbstätig waren. Bedenkt man allerdings, dass diese Paare in erster Linie von einem Familienarbeitszu einem Zuverdienst- bzw. „modernisierten Verdiennermodell“ übergehen, dessen Anteil von 16% (1985) auf 31% (2007) zunahm, so wird deutlich, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Umgang mit Erwerbsarbeit keineswegs abnehmen: Im Jahr 2007 praktizierten nur 8% der Paare eine partnerschaftliche Arbeitsteilung (beide Vollzeit oder beide Teilzeit), wobei seit 1985 (14%) sogar ein Rückgang zu verzeichnen ist. Selbst in Ostdeutschland ist das partnerschaftliche Modell auf dem Rückzug, obwohl dort das Ein-Verdiener-Modell nach wie vor eine sehr geringe Rolle spielt.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass trotz kontinuierlich steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die sich unter Bedingungen des „Teilhabekapitalismus“ herausgebildet hat, zumindest in Westdeutschland weitgehend ungebrochen ist: Während sich bei Männern das Alter des jüngsten Kindes kaum auf den Anteil der Vollzeitbeschäftigten auswirkt, ist bei Müttern mit kleinen Kindern Teilzeitbeschäftigung die bei weitem häufigste Erwerbsform. Die Gründe für die reduzierten Arbeitszeiten speziell von westdeutschen Müttern liegen Ebert und Fuchs zufolge vor allem in der problematischen Kombination aus einer ungebrochenen weiblichen Hauptzuständigkeit für Kinderbetreuung und die Pflege älterer Angehöriger einerseits sowie dem unzurei-

chenden Angebot institutioneller Betreuung andererseits. Für diese Annahme spricht, dass um die Jahrtausendwende in Westdeutschland knapp 70% und in Ostdeutschland sogar 90% der nicht erwerbstätigen Mütter mit Kindern bis zu zwölf Jahren im Prinzip die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wünschten. Entsprechend bemerkt Sojka (Kapitel 21), dass Veränderungen der Haushaltsstrukturen (wie die Zunahme von Einperson- oder Zweipersonenhaushalten und die „Erosion“ des Ein-Ernährer-Modells) grundsätzlich den Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen wachsen ließen und einen Trend zu deren Transformation in Erwerbsarbeit beförderten, weil speziell Kinderbetreuung und die Pflege älterer Angehöriger immer weniger selbstverständlich im Rahmen der altbewährten Arbeitsteilung zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und für Reproduktionsarbeiten alleinzuständigen Frauen abgedeckt werden könnten. Der Mangel an institutionellen Betreuungseinrichtungen ist allerdings gravierend. Zudem ist zu bezweifeln, dass haushaltsnahe Dienstleistungen das Problem der geschlechtsspezifischen Ungleichverteilung von Reproduktionsarbeit beheben und die Teilhabe von Frauen an Erwerbsarbeit maßgeblich verbessern können, denn nicht der Unterstützungsbedarf, sondern die finanzielle Situation des Haushaltes entscheidet nach Sojka darüber, ob haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch genommen werden. Erwerbstätige Alleinerziehende zum Beispiel beschäftigen kaum Putz- und Haushaltshilfen, wohl aber jeder dritte Haushalt im obersten Einkommensquintil.

Grundsätzlich verweisen die hier skizzierten Standards geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung innerhalb des Haushalts damit nicht zuletzt auf staatliche Regulierung. Lehweß-Litzmann (Kapitel 9) jedenfalls bemerkt, dass europäische Gesellschaften die Frage, was „Haushalte bzw. Familien (und damit insbesondere Frauen [...]) einerseits und der Staat andererseits auf den Feldern Betreuung und Pflege zur Wohlfahrtsproduktion beitragen“ und beitragen sollten, sehr unterschiedlich beantworten. Neben individuellen Präferenzen für eine bestimmte Lebensweise haben demnach auch politische Prioritätensetzungen direkte Konsequenzen für geschlechtsspezifische Teilhabestandards im Haushaltskontext.

Castels „Zonenmodell“ beruht wesentlich auf der Annahme, dass in der wachsenden Zone der sozialen Verwundbarkeit eine prekäre Stellung im Beschäftigungssystem mit weniger dichten sozialen Nahbeziehungen zusammenfällt. Wie die Veränderungen in der Erwerbsarbeit sich auf die Strukturen sozialer Ungleichheit auswirken, hängt also wesentlich von den ungleichen Möglichkeiten von Haushalten und Familien ab, Risiken unsicherer Erwerbsbeteiligung aufzufangen. Für die Annahme, dass diese Ausgleichsleistung der Haushalte schwächer wird, könnte sprechen, dass Paarhaushalte – mit abnehmender Tendenz – 2007 in Westdeutschland nur noch 55%, in Ostdeutschland 52% aller Haushalte ausmachen, wobei der Anteil nichtehelicher Lebensgemeinschaften zunimmt. Doch wie Ebert und Fuchs erörtern (Kapitel 19), können auch Partner/innen und Familienangehörige außerhalb des Haushalts Unterstützung leisten. Nur 20% der Bevölkerung ab 18 Jahren leben ohne Partner/in und ohne weitere erwachsene Haushaltsmitglieder. Umgekehrt sind Haushaltskonstellationen wie die der Familienernährerin denkbar, die Prekaritätsrisiken des Beschäftigtensystems verstärken können (Klenner u. a. 2011).

2.3.3 Arbeitszeiten

In engem Zusammenhang mit Fragen von Erwerbsbiografie, Verdiennermodell und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Haushaltskontext steht die Gestaltung von *Arbeitszeiten*. Im Rückblick auf die Nachkriegsjahrzehnte erschien es Mitte der 1980er Jahre als wesentliches

Merkmal eines „Normalarbeitsverhältnisses“, dass die Dauer und Lage von Arbeitszeiten verbindlich vertraglich geregelt und somit für Beschäftigte planbar waren und Arbeitsstunden sich mehr oder minder regelmäßig auf die Werkzeuge verteilten. Schichtarbeit war zwar weit verbreitet, doch als normativer Orientierungspunkt galt zunehmend die Fünf-Tage-Woche und eine tägliche Arbeitszeit von „nine to five“. Auch dieses Arbeitszeitregime war in den vergangenen Jahrzehnten deutlichen Veränderungen unterworfen: Mit Verlangsamung des ökonomischen Wachstums in den 1970er Jahren setzte zunächst ein Trend zur Arbeitszeitverkürzung ein – die tariflich festgeschriebene „Normalarbeitszeit“ männlicher Vollzeitbeschäftigter sollte der Standard bleiben, sie wurde lediglich reduziert. Schon Mitte der 1980er Jahre waren jedoch erste Anzeichen für eine Ausdifferenzierung von Arbeitszeiten festzustellen: Speziell unter Frauen nahmen Teilzeit- und „geringfügige“ Beschäftigungsverhältnisse mit weniger als 35 Wochenarbeitsstunden so massiv zu, dass Hacket (Kapitel 22) bemerkt, „Erwerbstätigkeit auf Teilzeitebene“ sei „zur neuen Normalarbeitszeit von Frauen“ geworden. Zudem ging die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (von Männern wie Frauen) immer weiter über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus: Wurde 1984 insgesamt nur knapp 5% mehr Arbeitszeit geleistet als vertraglich vereinbart, lag dieser Wert im Jahr 2007 bei knapp 12%, wobei Freizeitausgleich die Überstundenbezahlung als Vergütungsform abgelöst hat. Bei der Verbreitung von Überstunden wie beim Anteil der Betriebe ohne Überstundenbezahlung belegt Deutschland einen europäischen Spitzenplatz (Kapitel 9).

Die Umstellung vieler Betriebe auf „flexible“ und oftmals nicht mehr dokumentierte Arbeitszeiten ist eindeutig: Bereits zum Zeitpunkt der letzten Zeitbudgeterhebung 2001/2002 berichtete nur noch ein Drittel der abhängig Beschäftigten über feste Arbeitszeiten, während für 9% der Beschäftigten Lage und Umfang der Arbeitszeit gar nicht mehr festgelegt waren. Diese Veränderung begünstigt offenbar Mehrarbeit: Jedenfalls sind laut Hacket gerade hochqualifizierte Beschäftigte von exzessiver Mehrarbeit betroffen, die überdurchschnittlich häufig unter Bedingungen „flexibler und freier Arbeitszeitgestaltung“ (wie etwa Vertrauensarbeitszeit) tätig sind (Kapitel 22). Die Hoffnung, durch flexiblere Arbeitszeitgestaltung die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit zu fördern, hat sich demnach als trügerisch erwiesen: So arbeiteten im Jahr 2001/02 etwa 57% der Beschäftigten mit freier Arbeitszeitgestaltung mehr als 42 Stunden, 36% sogar mehr als 48 Stunden, und zwar insbesondere dann, wenn Mehrarbeit *nicht* dokumentiert und kompensiert wurde. Schließlich verlieren „Zeitinstitutionen wie Feierabend, Wochenenden und Jahresurlaub“ an Bedeutung, weil die Lage der Arbeitszeit immer mehr variiert. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts arbeiteten etwa 61% der Vollzeitbeschäftigten gelegentlich, 20% sogar regelmäßig am Wochenende, und Fuchs stellt fest, dass sogar die Verbreitung von Nacht- und Wechselschicht seit 1985 zugenommen habe (Kapitel 14). Für Beschäftigte bringt diese Entwicklung, die teilweise als Abkehr von den starren Arbeitszeiten der Nachkriegszeit gefeiert wird, erhebliche Belastungen mit sich. So thematisiert Hacket eine markante Differenz zwischen vertraglich vereinbarten bzw. tatsächlichen Arbeitszeiten einerseits und gewünschten Arbeitszeiten andererseits. Nach ihrer Einschätzung sind reduzierte Arbeitszeiten (speziell, aber keineswegs nur in Ostdeutschland) oftmals Ausdruck fehlender Alternativen – dies gilt im Prinzip für Frauen wie für Männer, wobei der Wunsch nach einer Ausweitung der Arbeitszeit bei Letzteren meist größer ist. Umgekehrt wünschen Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten, „ihre Beschäftigung ungefähr in dem Maße zu reduzieren, wie sie Mehrarbeit leisten“ (Kapitel 22). Dies veranlasst Hacket zu der Feststellung, „dass Vollzeitbeschäftigung zwar an Verbreitung verlieren mag,

als Norm jedoch weiterhin von der Mehrzahl der Beschäftigten angestrebt und gewünscht wird“. Faktisch werde Arbeitszeit jedoch zunehmend ungleich verteilt, wobei zumeist nicht der Zeitbedarf von Beschäftigten, sondern betriebliche Interessen darüber entschieden, wann wie lange gearbeitet wird. Dies verursache markante Einbußen an Lebensqualität und führe zur Zunahme von subjektiv empfundener Zeitnot und Belastung bei der Arbeit.² Die größte Zufriedenheit mit Arbeitszeitstandards und die geringsten Klagen über Zeitnot seien hingegen „bei Beschäftigten mit einer festen Arbeitszeitgestaltung sowie in Gleitzeitmodellen mit Führung eines Arbeitszeitkontos“ festzustellen.

Insgesamt zeigt sich bei der Entwicklung der Arbeitszeiten ein ähnliches Bild wie bei den Erwerbsbiografien: Zum einen sind in den vergangenen Jahrzehnten keine völlig neuen Arbeitszeitmuster entstanden, und früher typische Muster (speziell männliche Vollzeitbeschäftigung mit einer tariflich geregelten Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitszeiten) werden weiter praktiziert. Zum anderen sind jedoch Bedeutungsverschiebungen zwischen diesen früher typischen Mustern und anderen Arbeitszeitkonstellationen wie Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung festzustellen, und selbst die „regulären Arbeitszeiten“ vieler Vollzeitbeschäftigter haben ihren Charakter verändert – weil vereinbarte Arbeitszeiten nicht mehr verbindlich sind, die Intensität von Arbeit vielfach zugenommen hat, mehr Anforderungen in gleichbleibender Zeit erledigt werden müssen usw. Unter diesen Bedingungen sind die Chancen auf eine Teilhabe an planbaren und den eigenen Bedürfnissen entsprechenden Arbeitszeiten immer ungleicher verteilt: Zwar prägt die Norm einer verbindlichen „Normalarbeitszeit“ weiterhin die Wünsche eines großen Teils der Bevölkerung, doch die Arbeitszeitrealität polarisiert sich in den Worten Hackets „zwischen denjenigen, die weniger arbeiten als gewünscht, und denjenigen, die deutlich länger arbeiten als vertraglich vereinbart und gewünscht“. Die überlangen Arbeitszeiten von Männern, die nicht zuletzt zum Zweck der Arbeitsplatzsicherung in Kauf genommen werden, und die reduzierten Arbeitszeiten von Frauen, welche nach Erkenntnis Hackets weitgehend unabhängig von der Erwerbskonstellation in Paarbeziehungen alleine bis hauptverantwortlich für die Erledigung von Reproduktionsarbeiten zuständig sind, bedingen einander wechselseitig. Die scheinbare „Stabilität“ der Kombination aus Allein- bzw. Hauptverdiener und Hausfrau bzw. Zuverdienerin dürfte vor diesem Hintergrund kaum als ungebrochene „Fortsetzung“ von Praktiken geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung zu verstehen sein, die sich in den Nachkriegsjahrzehnten etabliert hatten. Vielmehr ist sie Ausdruck einer dynamischen, hochgradig spannungsreichen und für die betreffenden Männer und Frauen oftmals belastenden Konstellation, die nicht zuletzt durch veränderte staatliche Regulierung (etwa die Aktivierung von Frauen ohne entsprechenden Ausbau institutioneller Kinderbetreuung) und veränderte betriebliche Strategien von Arbeitskraftnutzung hervorgerufen wird. Die Form des Arrangements mag weitgehend unverändert erscheinen – sein Inhalt bzw. die in diesem Rahmen praktizierte Lebensweise ist es nicht.

2.3.4 Einkommen

Ein „Normalarbeitsverhältnis“ war im Verständnis der späten 1980er Jahre nicht zuletzt dadurch gekennzeichnet, dass man damit ein existenzsicherndes und regelmäßig steigendes

2 Allerdings gibt Fuchs an, dass die Unterschiede zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und teilzeitbeschäftigten Frauen zurückgingen: 1979 klagten 82% der Männer und 60% der Frauen über Termin- und Leistungsdruck, 2006 waren die Anteile auf 97% und 89% gestiegen (Kapitel 14). Dagegen argumentiert Hackett, der Zeitdruck bei der Arbeit nehme mit der Länge der tatsächlichen Arbeitszeit zu (Kapitel 22).

Einkommen erzielte. Dabei war die Aufmerksamkeit vor allem auf die Lohnentwicklung gerichtet, die eng an die Produktivitätsentwicklung gekoppelt war, während Einkommen aus sozialstaatlichen Transfers kaum thematisiert wurden. Becker (Kapitel 20) untersucht, wie das Abgaben- und Transfersystem den Zusammenhang zwischen Wirtschaftsentwicklung und Einkommensverteilung seit Beginn des Umbruchs beeinflusst hat, und stellt einen abnehmenden sozialstaatlichen Umverteilungseffekt fest. So sei von 1969 bis 1973 trotz des realen Wachstumsrückgangs eine Verminderung der Ungleichheit des Einkommenswohls im Zeichen des Ausbaus des Sozialstaates zu verzeichnen gewesen, und selbst die steigenden Arbeitslosenzahlen der 1970er Jahren hätten sich nicht in steigenden Ungleichheitsindikatoren oder Armutsquoten niedergeschlagen, weil die Lohnerhöhungen über die Produktivitätssteigerungen hinausgingen, die Nettolohnersatzraten im Rahmen von Arbeitslosengeld und -hilfe Ende der 1970er einen Höchststand von 68% bzw. 58% erreichten und das soziale Sicherungssystem generell als „Auffangnetz“ wirkte. Seit ungefähr 1980 hingegen sei die personelle Einkommensverteilung ungleicher geworden: Schon zwischen 1978 und 1993 habe sich eine mäßige Zunahme von Ungleichheit gezeigt, weil der „Ausgleichseffekt des Steuer- und Transfersystems“ rückläufig gewesen sei. Insbesondere der „ausgeprägte Trend steigender Ungleichheit nach der Jahrtausendwende dürfte nicht nur auf entsprechende Entwicklungen der Primäreinkommen zurückzuführen sein, sondern auch auf eine letztlich zwiespältige Steuer- und Sozialgesetzgebung“. Immerhin wurden einerseits Leistungen ausgeweitet (etwa bei Kinder- und Wohngeld oder mit Einführung der Grundsicherung), andererseits jedoch besonders ab 2003 der Ausbau des Niedriglohnssektors (in Gestalt von Mini- und Midijobs) gefördert und im Rahmen der „Hartz-IV“-Reform eine Einkommensminderung speziell bei Langzeitarbeitslosen bewirkt. Zwar bezogen in Deutschland im Jahr 2005 „nur“ 5% der Erwerbstätigen eine Vergütung unterhalb der nationalen Armutsschwelle, während der europäische Durchschnitt knapp 8% betrug, und auch die Lohnersatzrate in den ersten fünf Jahren nach Jobverlust lag mit 62% höher als der europäische Durchschnitt (57%) (vgl. auch Kapitel 9). Dennoch stieg der Gini-Koeffizient (als Maß ungleicher Einkommensverteilung) von 1998 bis 2006 um knapp ein Fünftel, die Quote relativer Armut um zwei Fünftel auf etwa 15% (Kapitel 20). Am anderen Pol des Einkommensspektrums konstatiert Becker hingegen im selben Zeitraum eine massive Zunahme von „Vermögenskonzentration, die sogar noch weit über die Ungleichheit der Einkommen hinausgeht“.

Im Bereich der Einkommen aus abhängiger Beschäftigung, an dem sich in der Nachkriegszeit Vorstellungen von einem „normalen Einkommen“ festmachen, ist in zweierlei Hinsicht eine Abkehr von früheren Standards festzustellen. Zum einen verloren die regelmäßigen Lohnsteigerungen, die den „Teilhabe kapitalismus“ geprägt hatten, an Selbstverständlichkeit: Zwar stiegen die Bruttostundenlöhne von 1998 bis 2003 preisbereinigt um 6% an, doch danach lagen die Lohnerhöhungen unterhalb der Inflationsrate, so dass sogar Reallohninbußen zu verzeichnen waren. Vor allem aber kam eine Zunahme der Bruttostundenlöhne (anders als in den prosperierenden Nachkriegsjahrzehnten) nicht mehr allen Beschäftigten gleichermaßen zugute. Vielmehr sorgten unterschiedliche Tarifabschlüsse, die „Deregulierung“ und Ausbreitung der Zeitarbeit sowie die oben erwähnte Zunahme von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung mit ihren im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigung deutlich geringeren Bruttostundenlöhnen sogar in Zeiten, in denen die Löhne und Gehälter im Durchschnitt stiegen, für eine Zunahme der Ungleichheit. Nach Auffassung Beckers findet vor allem eine „Ausdünnung“ der Gruppen in der Mitte der Stundenlohnverteilung statt, während die relativen

Häufigkeiten der Ränder der Verteilung zunehmen. Immerhin sei selbst unter Vollzeitbeschäftigten der Anteil der Niedriglohnbezieher/innen (mit Stundenlöhnen unterhalb von zwei Dritteln des gesamtdeutschen Medians) von 12% (1998) auf fast 15% (2006) gestiegen, und bei geringfügig Beschäftigten liege die Niedriglohnquote sogar bei über 70%.

Was bedeutet nun der Befund einer zunehmend ungleichen personellen Einkommensverteilung für die Veränderung von Teilhabestandards? Auf der einen Seite liegen Hinweise darauf vor, dass Niedriglöhne nicht unbedingt mit relativer Einkommensarmut gleichzusetzen sind, weil sowohl der Haushaltskontext als auch staatliche Transfers ausgleichend wirken. So konstatiert etwa Becker: „Von den 11% der Arbeitnehmer/innen, die in Haushalten mit einem (erweiterten) Marktäquivalenzeinkommen unterhalb der Bruttoarmutsgrenze leben, ist [...] nur etwa die Hälfte tatsächlich von relativer Einkommensarmut betroffen.“ Und nur 70% der atypisch Beschäftigten nennen das Erwerbseinkommen als primäre Einkommensquelle (Fromm/Bartelheimer: Kapitel 11). Andererseits sind diese Ausgleichseffekte offenbar begrenzt: Nichtstandardisiert Beschäftigte erreichen im Durchschnitt nur 68% des Haushaltseinkommens von Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis (ebd.). Die Hälfte aller Niedriglohnbezieher/innen ist durchaus von relativer Einkommensarmut betroffen. Zudem befinden sich andere Beschäftigte, die höhere Bruttostundenlöhne beziehen, etwa wegen familiärer Versorgungsanforderungen in einer vergleichbaren materiellen Notlage.

Die zunehmende Ungleichheit personeller Einkommensverteilung hat direkte Auswirkungen auf Konsumstandards, die oben als „zentrale Form von Teilhabe“ im „Teilhabekapitalismus“ der Nachkriegsjahrzehnte bezeichnet worden sind. Beckers Befund großer schichtspezifischer Unterschiede bei „Konsumausgaben [als] einem unmittelbaren Indikator für Teilhabe“ (Kapitel 20) wird durch Ebert und Fuchs bestätigt, die konstatieren, dass von 2001 bis 2007 „vor allem die Nichtverfügbarkeit von Merkmalen eines erweiterten Lebensstandards“ (wie Urlaubsreisen, finanzielle Rücklagen oder die Anschaffung neuer Möbel) zugenommen habe (Kapitel 19). Historisch erreichte materielle Teilhabestandards werden demnach im Niedrig-einkommensbereich und speziell bei den von Grundsicherung lebenden Personen und Haushalten unterschritten. Immerhin liegen die Regelleistungen der Grundsicherung für Singles wie für Paare mit Kind etwa ein Drittel unter dem Betrag, den die jeweilige Vergleichsgruppe im untersten Einkommensquintil für Konsum aufwendet. Dies führt nicht zuletzt zu Defiziten im Bereich sozialer und kultureller Teilhabe (Kapitel 20).

Auch im Bereich der Einkommensentwicklung haben die Normalitätsstandards und Normalitätsannahmen der Nachkriegsjahrzehnte demnach an Bedeutung verloren: Die weit verbreitete Erwartung, ein durchschnittliches und regelmäßig steigendes Einkommen zu beziehen, wird zunehmend enttäuscht, weil im Hinblick auf Bruttostundenlöhne wie auf Einkommen aus Vermögen die „Mitte“ ausgedünnt wurde, während die Ränder deutlich angewachsen sind. Zwar war die personelle Einkommensverteilung auch in den Nachkriegsjahrzehnten nicht nur durch die Lohnentwicklung, sondern auch durch ungleiche Vermögensverteilung und durch den Zugang zu staatlichen Sozialleistungen geprägt, doch dürfte die Erwerbsarbeitsgesellschaft nicht zuletzt deshalb im Umbruch erscheinen, weil inzwischen die Vermögenskonzentration bei einem kleinen Teil der Bevölkerung zunimmt, während für einen großen und tendenziell wachsenden Teil innerfamiliäre Auffangmechanismen – aufgrund veränderter Haushaltsstrukturen und Verdiennermodelle – und staatliche Umverteilungsinstrumente – im Zuge der ideologischen Neuorientierung auf eine „aktivierende Sozialpolitik“ – ihre ausgleichende Wirkung tendenziell eingebüßt haben.

3. Demografische Entwicklung und Erwerbsteilhabe

Indem der sozioökonomische Berichtsansatz die Beobachtung von Produktions- und Sozialmodell (Makroebene), betrieblichen Strategien (Mesoebene) und individuellen Lebensweisen (Mikroebene) kombiniert, eröffnet er nicht zuletzt einen anderen Blick auf die demografische Entwicklung: Da sich Größe und Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung politisch nicht kurzfristig beeinflussen lassen und dies auch kein demokratisch legitimierbares Ziel wäre (Kaufmann 2005: 163), ist genauer danach zu fragen, wie Bildungspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Beschäftigungs- und Familienpolitik die Auswirkungen demografischer Trends auf den Arbeitsmarkt vermitteln und welche Möglichkeiten zur Anpassung des Produktions- und Sozialmodells an die mittelfristige Abnahme und Alterung der Erwerbsbevölkerung bestehen.

Die mittelfristige Modellierung von Wirtschafts-, Bevölkerungs- und Beschäftigungsentwicklung (Kapitel 10) bestätigt zunächst die Feststellung von Kaufmann (2005: 10): „Unsere gegenwärtigen wirtschaftlichen und sozialpolitischen Schwierigkeiten sind noch nicht demografisch bedingt.“ Sie zeigt zugleich genauer, worin der demografische Trendbruch am Arbeitsmarkt besteht. Vier Entwicklungen werden in dieser Modellierung fortgeschrieben: Das durchschnittliche Alter der erwerbsfähigen Bevölkerung steigt an; die Erwerbsquoten (d. h. die Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials) nehmen mit der Qualifikation zu; die Erwerbsquoten von Frauen nähern sich denen der Männer an; und die Erwerbsquoten sinken nach Überschreiten des 50. Lebensjahrs ab. Unter diesen Bedingungen zeichnet sich bis 2020 nicht eine demografische, sondern eine qualifikatorische Lücke am Arbeitsmarkt ab. Die Zahl der Erwerbspersonen sinkt um ca. 0,5 Mio., und während bei den geringen und mittleren Qualifikationen das Arbeitskraftangebot nach Personen und nach Wochenstunden weiterhin den endogen modellierten Arbeitskräftebedarf übersteigt, entsteht bei den höheren Qualifikationen ein erhebliches Mismatch-Problem: Bei ihnen geht das gesamtwirtschaftliche Modell nicht auf, d. h. die betriebliche Nachfrage trifft nicht auf eine ausreichend qualifizierte Erwerbsbevölkerung.

Diese Lücke resultiert allerdings nicht aus einem absoluten Rückgang der Nachfrage nach gering qualifizierten Beschäftigten. Bemerkenswert ist vielmehr, dass das Angebot an Arbeitskräften mit niedrigen und mittleren Qualifikationen demografisch bedingt zurückgeht, die Nachfrage jedoch kaum sinkt – die Zahl der gering qualifizierten Erwerbstätigen vermindert sich jedenfalls nur geringfügig von 5,7 Mio. (2006) auf 5,4 Mio. (2010). Wie die typologisierende Analyse betrieblicher Beschäftigungsstrukturen (Kapitel 13) zeigt, findet nicht nur eine Polarisierung der Betriebslandschaft zugunsten von Hoch- und Niedriglohnbetrieben mit (überwiegend) hoch bzw. gering qualifizierten Belegschaften statt. Vielmehr bringen auch Hochlohnbetriebe Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und niedriger Bezahlung hervor. Und in drei der fünf Branchen mit absehbarem Beschäftigungswachstum (unternehmensnahe Dienstleitungen, Gastgewerbe, Handel) geht das Beschäftigungswachstum mit einer Zunahme niedrig und einer Abnahme höher qualifizierter Beschäftigung einher.

Während für die gleichbleibende Nachfrage nach niedrigen und auch für die leicht zunehmende Nachfrage nach mittleren Qualifikationen für 2020 ein deutlich zureichendes Arbeitsangebot prognostiziert werden kann, klafft bei hoch qualifizierter Beschäftigung eine Angebotslücke, die sich mittelfristig weiter vergrößern dürfte. Bei Fortschreibung aktueller Trends im Bereich von Erwerbsbeteiligungsmustern, Arbeitszeitpräferenzen und Qualifizierungsverhalten ergibt das Prognosemodell für 2020 bereits einen Mangel an 0,24 Mio. Arbeits-

kräften (-2,3%), auf Wochenstundenbasis beträgt das Mismatch bereits -3,2%. Dies ist der harte Kern der vermeintlichen „demografischen Lücke“. Vor diesem Hintergrund verspricht die bloße Erhöhung von Erwerbsbeteiligung wenig Abhilfe.

Wie Baethge-Kinsky (Kapitel 7) zeigt, ist das Qualifikationsprofil der Erwerbsbevölkerung seit dem Ende der Bildungsexpansion in den 1990er Jahren hinter den Anforderungen zurückgeblieben. Dies ist der Trend, den es umzukehren gälte. Einer Sensitivitätsanalyse auf der Grundlage der Modellprojektion (Kapitel 10) zufolge könnte das qualifikatorische Mismatch, das im Basisszenario 2020 zum Ausdruck kommt, bereits vermieden werden, wenn die Bundesrepublik lediglich die EU-Bildungs-Benchmarks erreichte: Dazu müssten 40% der Altersgruppe von 30 bis 34 Jahren einen Hochschulabschluss erwerben, und der Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die nur die untere Sekundarstufe besucht und eventuell nicht abgeschlossen haben und keine weiterführende Schul- oder Berufsbildung durchlaufen, müsste auf unter 10% gesenkt werden. Hier stellen sich vor allem Fragen an veränderte Bildungspolitik, aber auch an das Aus- und Weiterbildungsverhalten von Betrieben bzw. an betriebliche Arbeitsorganisation, um bekannte Formeln wie „lebenslanges Lernen“ bzw. „lernförderliche Arbeit“ zur betrieblichen Realität zu machen.

Eine zweite Sensitivitätsanalyse veranschaulicht weitere sozioökonomische Gestaltungsmöglichkeiten auf der Angebotsseite. Würden die Erwerbsquoten und Arbeitszeiten westdeutscher Frauen im Alter von 20 bis unter 44 Jahren, die mit Kindern unter drei Jahren im Haushalt leben, auf das ostdeutsche Niveau angehoben, würde sich die Zahl der weiblichen Erwerbspersonen um 0,2 Mio. und das Angebot in Wochenarbeitsstunden um 10,7 Mio. erhöhen. Zwar wird der Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter durch steigende Erwerbsquoten von Frauen bereits heute teilweise ausgeglichen – je höher qualifiziert Frauen sind, desto präsenter sind sie am Arbeitsmarkt –, doch hinter diesen Quoten verbirgt sich immer noch ein relativ geringeres Arbeitsangebot, wenn man die entsprechenden Arbeitszeiten berücksichtigt.

Schließlich geht die Alterung der Erwerbsbevölkerung, wie Ebert und Trischler für das höhere Erwerbsalter von 55 bis 65 Jahren zeigen (Kapitel 18), mit abnehmenden Zeitanteilen in Vollzeitwerbstätigkeit einher. Dabei spielen sicherlich erweiterte Teilhabechancen eine Rolle, insbesondere die seit den 1980er Jahren massiv geförderte Bewältigung von Arbeitsmarktproblemen durch Lebensarbeitszeitverkürzung, die neue erwerbsbiografische Standards hervorgebracht hat. Zugleich ist aber auch der Anteil derjenigen Vollzeitbeschäftigten, insbesondere unter Männern, gewachsen, die Arbeit bis zur Rente unter Belastungsgesichtspunkten für unmöglich halten.

Grundsätzlich ist die Nachfrage nach Arbeitskräften und Qualifikationen nicht technisch determiniert. Vielmehr bergen veränderte betriebliche Strategien erhebliche Spielräume für eine Anpassung an veränderte Arbeitsmarktbedingungen, etwa durch die Vermeidung unterwertiger Beschäftigung, durch Weiterbildung auf internen Arbeitsmärkten und durch eine Neubewertung mittlerer beruflicher Abschlüsse. Die (in Kapitel 10) modellierten Arbeitsmarktszenarien schreiben ungleiche Bildungs- und Erwerbsteilhabe fort. Nur unter diesen spezifischen Bedingungen führt die absehbare demografische Entwicklung zu einem Mismatch von Arbeitskraftangebot und -nachfrage. Eine politische Gestaltung, die mehr Gleichheit bei der Erwerbsteilhabe ermöglicht, dürfte hingegen zu mehr Qualifizierung und Erwerbsbeteiligung führen und die absehbare Qualifikationslücke schließen. Mit Kaufmann (2005: 167) wird hier „gegen eine Biologisierung der Bevölkerungsfrage [...] für ihre Ökonomisierung und Soziologisierung plädiert“.

4. Konturen neuer Arbeits- und Lebensweisen als Gegenstand künftiger Berichterstattung

Der Titel dieses zweiten Berichts zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands – „Teilhabe im Umbruch“ – verweist darauf, dass die in den Nachkriegsjahrzehnten verbindlichen Normen und eine im Prinzip für die gesamte Gesellschaft geltende „Normalität“ keinen gültigen Bewertungsmaßstab mehr abgeben. Die präsentierten Befunde gehen allerdings ein gutes Stück weit über die Diagnose einer bloßen Entstandardisierung hinaus, und es wird Aufgabe künftiger Berichterstattung sein, die Konturen der neuen Arbeits- und Lebensweisen noch klarer zu bestimmen. Dabei werden erneut alle drei Analyseebenen und in stärkerem Maße die Wechselwirkungen zwischen ihnen in den Blick genommen werden müssen.

Die sozioökonomischen Bedingungen der „fordistischen“ Nachkriegsjahrzehnte – Reallohnsteigerungen im Maß der Produktivitätsentwicklung, Massenkonsum und Verkürzung der Arbeitszeit – vermittelten der großen Masse der Lohnabhängigen historisch neue Autonomiespielräume. Ihre Lebensführung blieb, wie Busch und Land argumentieren (Kapitel 4), nicht mehr auf die bloße Reproduktion von Arbeitskraft beschränkt. Nur auf dieser materiellen Grundlage konnten sich zuvor weitgehend standardisierte Lebens- und Konsummuster ausdifferenzieren. Erweiterte und individualisierte Teilhabeansprüche an Arbeit und Leben haben die Normalitätsannahmen des alten Produktions- und Sozialmodells infrage gestellt. Indem der „fordistische“ Typ wirtschaftlicher Entwicklung seine ökologischen und ökonomischen Grenzen erreichte, wurde aber auch die materielle Grundlage für Teilhabeansprüche für einen wachsenden Teil der Gesellschaft prekär. Die Sozialstruktur der Gesellschaft im Umbruch zeigt zugleich mehr Vielfalt der Teilhabemuster und mehr Ungleichheit der Teilhabechancen.

So wird systematischer der Frage nachzugehen sein, wie genau Veränderungen auf der Ebene von politischer Ökonomie und Sozialstaat bzw. auf der Ebene der Betriebe auf Arbeits- und Lebensweisen sowie auf Teilhabemodi und Teilhabestandards einwirken. Immerhin deuten zahlreiche Befunde darauf hin, dass sowohl die Verringerung von Ungleichheit im „Teilhabe kapitalismus“, die von Zeitgenossen als Prozess der „Normalisierung“ von Arbeit, Beschäftigung, Familienstrukturen, Arbeitszeit und Einkommen thematisiert worden ist, als auch die Zunahme von Vielfalt und durchaus auch von Ungleichheit in den Jahrzehnten nach 1975 maßgeblich durch veränderte betriebliche Strategien von Arbeitskräfteeinsatz sowie durch eine Neuorientierung von Sozialpolitik verursacht worden ist.

Zudem wird die Frage nach der Stabilität von Teilhabestandards noch differenzierter zu prüfen sein. Die Befunde des vorliegenden Berichts deuten darauf hin, dass sich weder völlig neue Teilhabemuster etablieren noch alte Teilhabemuster verschwinden, sondern dass wir es „nur“ mit einer relativen Bedeutungsverschiebung zwischen bereits bekannten Mustern zu tun haben. Dieser Befund ist allerdings in zweierlei Hinsicht trügerisch: Zum einen verändert der Umstand, dass offenkundig Teilhabemuster, die in früheren Zeiten kaum praktiziert wurden, nunmehr an Bedeutung gewinnen, während das vormals „Normale“ an Bedeutung verliert, die „Topografie“ der Lebens- und Arbeitswelt, in der sich Menschen selbst verorten und Perspektiven entwickeln. Wenn eine „Normalerwerbsbiografie“ auch nur relativ unwahrscheinlicher wird, steigt der Druck, zum oberen statt zum unteren Rand zu gehören. Abstiegsängste in der „Mitte der Gesellschaft“ speisen sich demnach nicht aus dem Wegfall, sondern aus der relativen Entwertung „normaler“ Verläufe. Zum anderen wäre zu diskutieren, ob scheinbar stabile Konstellationen nicht eher in ihrer Form als in ihrem Inhalt beständig sind. „Interne

Arbeitsmärkte“ zum Beispiel existieren weiter, haben jedoch inzwischen eine neue Funktion, weil sie in einer sich immer weiter ausdifferenzierenden Betriebslandschaft von wachsenden Randbelegschaften flankiert werden, die den „gesellschaftlichen Standard“ verändern, an dem Beschäftigte ihre Situation und Perspektiven messen. Denkt man zudem an jene bemerkenswert stabile Kombination männlicher und weiblicher „Normalerwerbsverläufe“, bei der allenfalls ein Übergang von „Alleinverdiener mit Hausfrau“ zu „Hauptverdiener mit Zuverdienerin“ zu verzeichnen ist und die nach wie vor die Arbeitswelt dominiert, so wird diese Spannung zwischen Form und Inhalt besonders offensichtlich: Die weibliche Zuverdienerin des frühen 21. Jahrhunderts kann (wie mindestens zwei Generationen von Frauen vor ihr) davon ausgehen, dass die geringeren Bruttostundenlöhne, mit denen Teilzeitarbeit vergütet wird, im Haushaltskontext durch den Verdienst des Ehemannes und die daraus abgeleiteten Sozialversicherungsleistungen für Familienangehörige ausgeglichen werden – dies ist der „Lohn“ dafür, dass sie sich wie ihre Vorgängerinnen für Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Altenpflege hauptzuständig erklärt. Allerdings haben heutige Zuverdienerinnen im Durchschnitt ein deutlich höheres Niveau schulischer und beruflicher Bildung erreicht, sind sich der nachlassenden Stabilität von Ehen und Haushaltsstrukturen bewusst und erleben in ihrer Umgebung zunehmend Alternativrollen (etwa vollzeitbeschäftigte, hoch entlohnte Frauen mit anspruchsvollen Tätigkeiten). Umgekehrt können sie sich nicht länger darauf verlassen, dass ihr eigener Lebensstandard und der ihrer Kinder automatisch steigt, weil eine stabile Erwerbsbiografie bei Männern zwar noch immer weit verbreitet, aber nicht mehr selbstverständlich ist und die Einkommensentwicklung vieler Beschäftigter (speziell in den mittleren Einkommensgruppen, aus denen sich die „Normalfamilie“ der Nachkriegsjahrzehnte vor allem rekrutierte) seit einigen Jahren tendenziell stagniert. Kurz: Künftige Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland wird Wege finden müssen, systematisch nicht nur das Alte im Neuen, sondern gerade auch das Neue im Alten zu analysieren.

