

Editorial: Von der „Guten Arbeit“ zur „Guten Erwerbsbiografie“ – Voraussetzungen, Widersprüche, Gestaltungsperspektiven

Antonio Brettschneider, Martin Brussig, Ute Klammer und Matthias Knuth

„Gute Arbeit“ hat sich als arbeitspolitisches Leitbild, politischer Slogan und konzeptioneller Bezugspunkt für arbeitswissenschaftliche Forschung fest etabliert. Gute Arbeit, so lässt sich der Konsens zusammenfassen, ist angemessen bezahlte, sozial abgesicherte, tariflich gerahmte und betrieblich mitbestimmte, individuell gestaltbare und als sinnvoll empfundene Erwerbsarbeit, die Planungssicherheit und Entwicklungschancen bietet.

Der Begriff der „Guten Erwerbsbiografie“ ist demgegenüber bislang weniger prominent und konzeptionell ausbuchstabiert. In gesellschaftlichen, politischen und wissenschaftlichen Diskussionen erfährt das Konzept der guten Erwerbsbiografie jedoch zunehmend mehr Aufmerksamkeit. Die Diskussionen der letzten Jahre um die Einführung der Brückenteilzeit, die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Erwerbstätigen- oder Arbeitsversicherung wie auch die neuen Optionen in der familienpolitischen Ausgestaltung von „Care“-Phasen (Elternzeit, Pflegezeit) legen davon Zeugnis ab. Das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS (2016) – entstanden aus einem intensiven Diskussionsprozess mit zahlreichen Akteurs- und Interessensgruppen – stellt fest: „Das Bedürfnis nach zeit- und ortssouveränem Arbeiten nimmt zu (ebd., S. 119), „Das Recht auf befristete Teilzeit sollte (...) durch weitere Elemente ergänzt werden, um eine an Lebensphasen und -lagen orientierte Arbeitszeitgestaltung voranzubringen“ (ebd., S. 122), um schließlich zu folgern: „Der Sozialstaat und seine Sicherungssysteme werden in Zukunft Lebensverläufe stärker in den Blick nehmen und Übergänge besser unterstützen müssen“ (ebd., S. 181). Überlegungen des BMAS richten sich in diesem Zusammenhang gegenwärtig u.a. auf die Einführung eines subventionierten „Persönlichen Erwerbstätigenkontos“ (ebd., S. 181), das für alle Bürgerinnen und Bürger, die in das Berufsleben eintreten, eingerichtet würde und ihnen während des gesamten Erwerbslebens das Ansparen von Zeit/Geld für lebensweltliche Bedarfe ermöglichen soll.

Besonders weitgehende „Zeitrechte“ für Beschäftigte entlang des Lebensverlaufs fordert der Deutsche Juristinnenbund in seinem Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz (Deutscher Juristinnenbund 2015). Unternehmen sollen durch einen gesetzlichen Rahmen dazu verpflichtet werden, ein auf ihre Möglichkeiten zugeschnittenes Bündel von Arbeitszeitoptionen und – wechseln zu definieren und ihren Beschäftigten anzubieten. Kernelement des Konzepts ist der individuelle Anspruch jeder/jedes Beschäftigten auf Änderung der jeweiligen vertraglichen

Arbeitszeit, und zwar in Bezug auf Dauer und Lage, aber auch auf den Arbeitsort gemäß sich ändernder persönlicher Belange und Präferenzen. Diesen Anspruch soll das Unternehmen nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen können.

Auch in der tarifpolitischen Auseinandersetzung haben Forderungen nach individueller Zeitsouveränität, lebensphasengerechten Arbeitszeiten und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den vergangenen Jahren erheblich an Gewicht gewonnen (s. auch Brettschneider in diesem Heft). Qualitative Tarifpolitik, die nicht (nur) die Lohnentwicklung ins Zentrum stellt, sondern auch Optionen der Beschäftigten, das Verhältnis von Zeit und Geld entsprechend ihrer persönlichen Lebenssituation langfristig zu planen und gleichzeitig entsprechend sich ändernder Bedürfnisse immer wieder neu anzutariieren (Stichwort: Work-Life-Balance), haben Konjunktur. Frühe Akzente in diese Richtung hat z.B. die Chemiebranche mit ihren „Demografietarifverträgen“ gesetzt, so mit dem 2015 abgeschlossenen Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“, der einen jährlichen „Demografiebetrag“ für jede/n Tarifarbeitnehmer/in vorsah, der für sieben unterschiedliche lebensweltliche Bedarfe wie bspw. reduzierte Vollzeit, Gesundheitsvorsorge, Altersteilzeit, Teilrente oder die betriebliche Alterssicherung verwendet werden kann. Zuletzt hat vor allem die IG Metall durch den in der Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzten, durch vorherige Mitgliederbefragungen vorbereiteten Tarifabschluss Aufmerksamkeit erregt. Dieser beschränkte sich nicht auf Lohnerhöhungen, sondern setzte neue Akzente im Bereich der „Zeitrechte“ von Beschäftigten. Seit 2019 haben die Beschäftigten Anspruch auf verkürzte Vollzeit. Sie können ihre Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden verkürzen mit dem Recht, auf die ursprüngliche Arbeitszeit zurückzukehren. Zudem gibt es eine Wahloption auf freie Tage für Kinder, Pflege und bei Schichtarbeit (Hofmann et al. 2019).

Das Interesse am Lebens(erwerbs)verlauf ist nicht neu. Auf der EU-Ebene hat die Lebensverlaufs-perspektive im Rahmen der Diskussion um „lebenslanges Lernen“ und allgemein durch das gestiegene Interesse an Bildungsfragen im Kontext einer „investiven Sozialpolitik“ schon seit zwei Jahrzehnten kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. So rückten bereits die 2003 im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie vereinbarten Ziele, die Erwerbsquote von Frauen und älteren Menschen sowie das faktische Rentenalter deutlich anzuheben (so genannte Barcelona- und Stockholm-Ziele, s. Commission of the European Communities 2003) Fragen nach dem Verlauf von Erwerbsbiografien und nach der Nachhaltigkeit der Arbeits- und Sozialpolitik zwangsläufig ins Blickfeld. Folgerichtig unterstrichen die Europäischen Richtlinien für die nationalen Beschäftigungspolitiken: „... this requires developing comprehensive national strategies based on a life course approach“

(Council of the European Commission 2003, Paragraph 15). In Deutschland haben in der Folge vor allem der 7. Familienbericht (Deutscher Bundestag 2006) sowie der 1. Gleichstellungsbericht (Deutscher Bundestag 2011) die Aufmerksamkeit auf die Lebenslaufperspektive gelenkt und einschlägige Diskussionen in Gang gesetzt.

Vielfach analysierte Reformtendenzen in den europäischen Sozialstaaten, die zum einen den Trend zur Aktivierung, zum anderen die Stärkung von Selbstverantwortung, aber – zumindest dem Anspruch nach – auch Autonomie herausgearbeitet haben (vgl. *Klammer et al. 2017*), legen es nahe, nach den Bedingungen und Möglichkeiten der Gestaltung einer guten Erwerbsbiografie zu fragen. In die gleiche Richtung weisen Herausforderungen, die aus der gestiegenen Erwartung an die Erwerbstätigkeit aller erwerbsfähigen Erwachsenen („adult worker model“, zuerst Lewis 2001) oder aus Arbeitsverdichtungen und der Zunahme psychischer Erkrankungen resultieren.

Im Zentrum der Debatten um eine „gute Erwerbsbiografie“ steht dabei die Frage, wie es Erwerbstätigen gelingen kann, eine selbstbestimmte und individuell als gelungen bewertete Erwerbsbiografie zu entwickeln. Dabei geht es bei weitem nicht nur um Zeitrechte zur kontinuierlichen Neuaushandlung von Erwerbs- und Privatleben und ein angemessenes Einkommen über den Erwerbslebensverlauf. Berührt sind vielfältige Fragen, die z.B. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Übergänge zwischen verschiedenen Tätigkeiten, neue Erwerbskombinationen im Sinne von „hybriden“ Erwerbsverläufen, horizontale und vertikale Mobilität sowie den Aufbau ausreichender Rentenansprüche (*Bäcker 2018*) betreffen. Eine diese Fragen aufgreifende Lebenslaufpolitik müsste darauf abzielen, eine optimale Teilhabe an – keineswegs durchgängig vollzeitiger - Erwerbsarbeit und anderen gesellschaftlich sinnvollen Aktivitäten über den gesamten Lebenslauf zu fördern und zu unterstützen.

Aber welche institutionellen Rahmenbedingungen können zu dem Ziel einer „guten Erwerbsbiografie“ beitragen, welche behindern sie? Wie können Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Familien- und Gesundheitspolitik so verzahnt werden, dass sie realisierbare Optionen zur Gestaltung des eigenen Erwerbs- und Lebensverlaufs flankieren? Wie kann verhindert werden, dass neue Wahl-Optionen für bestimmte, ohnehin schon besser in den Arbeitsmarkt integrierte „Insider“ entstehen, während diese Optionen für andere Gruppen mit prekären Erwerbsbiografien und niedrigen Einkommen verschlossen bleiben, oder sie sogar zum „Lückenbüßer“ der flexiblen Arbeitswelt werden und sich diagnostizierte Dualisierungstendenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiter verschärfen? Was bedeutet die steigende Autonomie, aber auch Verantwortung von Beschäftigten, ihr Arbeitsangebot an langfristigen Perspektiven zu orientieren, für die Unternehmen, die ihre eigene Flexibilität und

Planungssicherheit brauchen? Lassen sich die jeweiligen kurzfristigen Bedarfe - d.h. Bedarfe von Beschäftigten wie auch von Unternehmen zur Synchronisierung von Aufgaben und Tätigkeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt – und die langfristigen Bedarfe - d.h. Bedarfe zur Diachronisierung im Sinne einer Verteilung von Aktivitäten über die Zeit - zur Deckung bringen?

Die aufgeworfenen Fragen stellen sich gleichermaßen für die Politik wie auch für die Tarif- und Betriebsparteien. Aber auch für die Forschung ergeben sich durch die Ausweitung der Aufmerksamkeit von der „guten Arbeit“ zur „guten Erwerbsbiografie“ neue Herausforderungen. Sequenz- und Panelanalysen, aber auch qualitative Lebensverlaufsforchung können dazu beitragen, die längerfristigen Folgen bestimmter Erwerbs- und Lebensentscheidungen sichtbar zu machen und dazu beizutragen, Kriterien und Bedingungen für eine „gute Erwerbsbiografie“ zu ermitteln.

Das vorliegende Schwerpunktheft präsentiert einen Ausschnitt der Beiträge zu diesem Thema, die auf einer Gemeinschaftstagung des Themenbereichs „Vorbeugende Sozialpolitik“ des Forschungsinstituts für Gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW), der Deutschen Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) und des Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) am 25.-26. Oktober 2018 in Mülheim an der Ruhr vorgestellt und diskutiert wurden.

Antonio Brettschneider zeichnet in seinem einleitenden Beitrag die konzeptionellen und politisch-normativen Entwicklungslinien im deutschen Arbeitsmarktdiskurs nach, die von der „Humanisierung des Arbeitslebens“ in den 1970er Jahren über die „Gute Arbeit“ zur „Guten Erwerbsbiografie“ und schließlich – so seine These - zu aktuellen Ansätzen einer „Integrierten Sozialen Lebenslaufpolitik“ geführt haben. Dabei ist die „Integrierte Soziale Lebenslaufpolitik“ als ein Desiderat zu verstehen, das bisher erst in Konturen erkennbar und umgesetzt ist. Notwendig hierfür wäre die ganzheitliche Zusammenführung der in unterschiedlichen Politikfeldern bereits entwickelten Bausteine einer am Lebensverlauf orientierten Politik.

Grundlage für die Lebenslaufforschung und eine „Integrierte Soziale Lebenslaufpolitik“ sind geeignete Längsschnittdaten. Eine neue repräsentative Erhebung (von 2016), die hierzu beitragen kann, wurde im Zuge der von der Deutschen Rentenversicherung Bund zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebenen Studie „Lebensverläufe und Altersvorsorge“ (LeA) durchgeführt. LeA bietet umfassende Erkenntnisse zu den Lebens- und Erwerbsverläufen sowie den bislang erworbenen Alterssicherungsansprüchen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976. *Dagmar Zanker* und *Christin Czapliski* stellen in ihrem Beitrag das Design und erste Inhalte der Studie vor und fokussieren

dabei auf einen Vergleich von Personen mit und ohne Migrationserfahrung. Dabei wird deutlich, dass Migrationsprozesse besondere Herausforderungen in Bezug auf die Gestaltbarkeit einer „guten Erwerbsbiografie“ bieten.

Einer Spielart der für den „digitalen Kapitalismus“ spezifischen Arbeitsformen widmet sich *Paul-Fiete Kramer* in seinem Beitrag. Wie der Autor zu zeigen vermag, bedarf es einer differenzierten Betrachtung der individuellen Erwerbskonstellationen von Crowdworkern. Mit Bezug auf das von Pries entwickelte Konzept der erwerbsstrukturierenden Institutionen (s. u.a. *Pries 2005*) arbeitet der Autor theoretische Implikationen für das Feld Crowdwork heraus, die analytisch genutzt werden können, um zu ermitteln, wann diese neue, oft als Teil hybrider Erwerbskombinationen ausgeübte Erwerbsform Risiken der Selbstausbeutung birgt und wann sie einen Beitrag zu Selbstverwirklichung und zu einer selbstbestimmten Erwerbsbiografie leisten kann.

Einer besonderen „Vereinbarkeitsaufgabe“ im Lebensverlauf, nämlich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege, widmet sich schließlich *Christin Czaplicki* in einem weiteren Beitrag. Auf der Basis von Prozessdaten der Deutschen Rentenversicherung, die monatsgenaue Längsschnittinformationen über die Lebensverläufe der Geburtskohorten 1947 – 1977 enthalten, analysiert sie Erwerbssequenzen von pflegenden Frauen und Männern. Die von ihr ermittelten Muster zeigen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen auf Sorge- oder Erwerbsarbeit und unterscheiden sich in ihrer Dynamik deutlich nach Geschlecht. Wie die Autorin betont, bedarf es zur Beantwortung der Frage, ob die Übernahme von Pflege einen Einfluss auf die Lebensstrukturierung hat oder eher bereits bestehende Lebenslaufstrukturen verfestigt, weitergehende prospektive und retrospektive Forschung aus lebensverlaufstheoretischer Perspektive. Deutlich wird jedoch, dass Politikprogramme, die die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege fördern, dazu beitragen können, die Sorge- und Erwerbsarbeit im Lebensverlauf ausgeglichener zu organisieren.

Die vier Beiträge werfen Schlaglichter auf ein Forschungs- und Politikfeld, das ohne Zweifel von unterschiedlichen Seiten weiter zu bearbeiten sein wird. Insbesondere hat das Echo auf den Call zu der diesem Schwerpunktheft zugrundeliegenden Tagung deutlich gemacht, dass offensichtlich noch längst nicht alle Stationen und Übergänge in Lebensverlauf und Erwerbsbiografie in ihren Wechselwirkungen ausreichend beforscht werden. Darüber hinaus stellt die Einbettung solcher „Tiefenbohrungen“ an typischerweise kritischen Weggabelungen von Lebens- und Erwerbsverläufen in die Gesamtperspektive „vollendeter“, in der Gesamtschau zu bewertender Erwerbsbiografien eine Herausforderung an Methoden und Daten dar. Letzteres ist allerdings auch nicht verwunderlich vor dem Hintergrund, dass selbst das

älteste und größte elektronische Gedächtnis von Erwerbsverläufen, die Meldungen der Betriebe zur Sozialversicherung, wenig mehr als 40 Jahre zurückreicht. Schließlich ist daran zu erinnern, dass die erwerbsbiografischen Schicksale von Individuen verflochten sind mit den Entwicklungs-, Fusions-, Teilungs- oder auch Untergangsgeschichten von Unternehmen und Betrieben, in denen diese Menschen beschäftigt waren, und dass – wie oben in gestalterischer Perspektive angedeutet – die individuellen Erwerbsbiografien der Beschäftigten desselben Betriebes nicht voneinander unabhängig sind. Mit Ausnahme der gut etablierten Forschung zu den Folgen von Betriebsschließungen für den weiteren Erwerbsverlauf der Entlassenen sind die Implikationen einer längsschnittigen employer-employee-Perspektive über lange Zeiträume noch kaum ausgelotet. Insofern deutet das vorliegende Schwerpunktheft einen Forschungszweig an, von dem wir hoffen, dass er seine Blüte noch vor sich hat.

Das Herausgeberteam des Schwerpunktheftes

Literatur

Bäcker, G. (2018): Gute Arbeit als Aufgabe einer vorsorgenden Sozialpolitik. Ein Überblick über Problemfelder und soziale Risiken der Erwerbsarbeit, FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik 09, Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung, https://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-VSP-09-Baecker-2018_08_29-komplett-web.pdf [31.08.2019]

BMAS (2016): Arbeit weiter denken. Weißbuch Arbeiten 4.0. BMAS: Berlin.

Commission of the European Communities (2003): The Stockholm and Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying the exit from the labour market, Commission Staff Working Paper, SEC (2003) 429. Brüssel.

Council of the European Union (2003): Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States, in: Official Journal of the European Union, 5.8.2003, L 197 13 – L 197 21.

Deutscher Bundestag (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. BT-Drs. 16/1360. Berlin.

Deutscher Bundestag (2011): Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. BT-Drs. 17/6240. Berlin.

Deutscher Juristinnenbund (2015): Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz, in: *djbz Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes* 18 (3), S. 121 – 129.

Eichhorst, W./Fahrenholtz, B./Linckh, C. (2017): Persönliches Erwerbstätigenkonto. Internationale Modelle und Erfahrungen. Kurzexpertise. IZA Research Report No. 78. Bonn.

Hofmann, J./Schaumburg, S./Smolenski, T. (Hrsg) (2019): *Miteinander für morgen – Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen*. Transkript: Bielefeld.

Klammer, U./Leiber, S./Leitner, S. (2017): *Leben im transformierten Sozialstaat: Sozialpolitische Perspektiven auf Soziale Arbeit. Überlegungen zur Zusammenführung zweier Forschungsstränge*. In: *Soziale Passagen* 9 (1), S. 7–21.

Lewis, J. (2001): *The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care*. In: *Social Politics* 8, S. 52-70.

Pries, L. (2005): *Kräftefelder der Strukturierung und Regulierung von Erwerbsarbeit. Überlegungen zu einer entwicklungs- und institutionenorientierten Sozialwissenschaft der Erwerbsarbeit*. SOAPS-Paper Nr. 1. Bochum.

Waas, B. (2004): *Die "lebensverlaufbezogene" Politik in den Niederlanden: Ein Beispiel für Deutschland?* In: *Sozialer Fortschritt* Jg. 53 Heft 7, S. 173 – 178.

Wotschack, P. (2006): *Lebenslaufpolitik in den Niederlanden: gesetzliche Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen: "verlofspaarregeling" und "levensloopregeling"*. Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, 2006-115. Berlin: WZB. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-114483> [31.8.2019].