

Gerhard Bosch

Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft

1 Einleitung

Dem klassischen Normalarbeitsverhältnis (NAV) wird von den meisten Autoren keine große Zukunft in der Informationsgesellschaft eingeräumt. In seinem monumentalen Werk über die Informationsgesellschaft schreibt Castells, dass „the traditional form of work, based on full-time employment, clear-cut occupational assignment, and a career pattern over the lifecycle is being slowly but surely eroded away“ (Castells 1996: 268). Dabei betont er, dass dies nicht nur für unqualifizierte Beschäftigte sondern gerade auch für die hochqualifizierten Wissensarbeiter gelte (ebenda: 267). Die Gründe, die von ihm und anderen Autoren dafür genannt werden, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) werden die bisherigen räumlichen Strukturen der Produktion aufgelöst. Auf Langfristigkeit angelegte Unternehmens- und Arbeitsstrukturen werden durch virtuelle Netze und häufig wechselnde Kooperationen abgelöst.
- Die Halbwertszeit der Qualifikationen der Beschäftigten nimmt infolge der Beschleunigung des technologischen Wandels ab: Daher wird das durch Beschäftigungsverläufe bislang stabilisierende berufliche Wissen rascher entwertet, so dass man künftig damit rechnen müsse, mehrfach im Leben den Beruf und den Arbeitsplatz zu wechseln.

Die gemeinsame Grundlinie dieser Argumente ist unübersehbar. Arbeit wird durch Auflösung ihrer räumlichen und sozialen Bindung für beliebig teilbar und kombinierbar gehalten. Das Paradigma der meisten Theoretiker der Informationsgesellschaft lautet: „Externer Strukturwandel ersetzt internen Strukturwandel“. Wie meistens bei der Formulierung von Paradigmen ist dies nicht nur als empirische Feststellung gedacht, sondern auch normativ gemeint. Es wird die Überlegenheit neuer Formen der Beschäftigung gegenüber dem vermeintlich trägen und konservativen Beschäftigungsmodell der Vergangenheit propagiert. Die Botschaft lautet: „Externer Strukturwandel ist flexibler und daher effizienter als interner Strukturwandel, weil er nicht durch so viele Regeln behindert wird. Regeln kann man nur Bekanntes, nicht aber Innovationen“. Schließlich ist das Paradigma infolge seines Technikdeterminismus´ auch universalistisch. Durch sein Loblied auf die externe Mobilität auf dem Arbeitsmarkt wird es unversehens zum Propagandisten des angelsächsischen Modells deregulierter Arbeitsmärkte, die externe Mobilität nicht einschränken.

Das von Castells u. a. formulierte Paradigma der Organisation von Arbeit in der Informationsgesellschaft ist empirisch nicht haltbar, normativ fragwürdig und wegen sozialer Gestaltungsalternativen auch nicht universalistisch. Dies soll im Folgenden gezeigt werden. Dabei soll zunächst einmal umrissen werden, was man eigentlich unter einem

NAV verstehen kann und warum es für einen langen Zeitraum mit hohem wirtschaftlichem Wachstum als „normal“ angesehen wurde (Abschnitt 1). Im zweiten Abschnitt werden ausgewählte empirische Ergebnisse zur Entwicklung der Arbeitsverhältnisse in verschiedenen Ländern vorgestellt. Anschließend sollen die unterschiedlichen Ursachen für den Wandel der Arbeitsverhältnisse mit ihren Auswirkungen auf das NAV untersucht werden. Dabei wird deutlich, dass vieles, was der Informatisierung der Gesellschaft zugeschrieben wird, ganz andere Ursachen hat (Abschnitt 3). Da man Paradigmen nur wirkungsvoll mit anderen Paradigmen und nicht mit Fakten bekämpfen kann (Kuhn 1967), will ich zum Abschluss ein alternatives Paradigma anreißen, das im Unterschied zu Castells von einer Balance von externem und internem Wandel ausgeht (Abschnitt 4). Die Formulierung eines alternativen Paradigmas ist notwendig, da ansonsten Handlungsalternativen zugeschüttet werden. Castells kann ja durchaus „Recht“ behalten, wenn seine Auffassung so dominant wird, dass sie alle anderen Denkansätze in den Hintergrund drängt.

2 Definition und Funktion des NAV

In einem früheren Aufsatz habe ich das traditionelle NAV als eine „stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung“ definiert, „deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind“ (Bosch 1986: 165). Harvey (1999) identifiziert die Zukunftsorientierung von Beschäftigungsformen über die Lohnformen. Im NAV werden im Unterschied zu Tagelöhnern nicht mehr nur Tagwerke, sondern auch Zeiten der Nichtarbeit und der Investition in die Arbeitskraft (z. B. Anlernen, Aus- und Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz) vergütet. Vertragsgegenstand ist sozusagen nicht nur das Jetzt, sondern auch das Morgen mit vielen wechselseitigen Pflichten. Zu diesen Pflichten können auf Seiten der Beschäftigten die Exklusivität der Beschäftigung bei einem Unternehmen und für beide die Verpflichtung auf eine Mindestdauer der Beschäftigung und Regeln bei ihrer Auflösung gehören. Andere Autoren haben das NAV viel enger gefasst. So wird gelegentlich auch die Standardisierung nicht nur der Dauer sondern auch der Lage von Arbeitszeit als Merkmal eines NAV gesehen (Dombois 1999). Gelegentlich wird das NAV fast wie ein Beamtenstatus als lebenslange Dauerbeschäftigung interpretiert (Kommission 1996). Wagner bemerkt hierzu: „Es liegt auf der Hand: Je detaillierter und stringenter die Merkmale für das Normalarbeitsverhältnis gefasst werden und je mehr diese Elemente als konstitutiv angesehen werden, desto leichter ist es, empirisch seine Auflösung zu gründen“ (Wagner 2000b: 209). Im Extremfall sind dann Überstunden, Schichtarbeit oder auch Betriebswechsel schon Abweichungen vom NAV und man endet empirisch dann fast bei der leeren Menge. Ein so enges und starres Verständnis des NAV macht allerdings wenig Sinn, da ein solches Arbeitsverhältnis mit der in einer Marktwirtschaft üblichen Flexibilität der wirtschaftlichen Abläufe nicht kompatibel ist und es im Übrigen auch niemals in dieser Reinform existiert hat. Das NAV schließt also Flexibilität nicht aus, sondern setzt einen spezifischen Rahmen, innerhalb dessen sie sich entfalten kann. Dieser Rahmen war gleichermaßen von den Beschäftigten wie von den Unternehmen gewollt, und er bildete auch

die Grundlage der klassischen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen im Haushalt.

Aus Sicht der Beschäftigten wurde durch das NAV die besondere „Ware Arbeitskraft“ vor den Wechselfällen des Marktes geschützt, so dass der Warencharakter der Arbeitskraft eingeschränkt wurde. Polyani (1944) hat dafür den Begriff „Dekommodifizierung“ geprägt. Allerdings ist in einer Marktwirtschaft eine völlige Dekommodifizierung nicht möglich. Man kann lediglich – und dies ist gemeint – durch sozialstaatliche Arrangements Puffer zwischen Markt und Arbeitsverhältnissen einbauen, die den Beschäftigten, auch wenn sie nicht arbeiten (Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit), zumindest für eine Übergangszeit ein Einkommen sichern; gleichzeitig soll auch durch Schutz vor Überforderung (z. B. Festlegung von Höchstarbeits- oder Urlaubszeiten) der langfristige Erhalt der Arbeitskraft gesichert werden. Die soziale Sicherung und die Bindung von Unternehmensentscheidungen durch Regeln (z. B. Kündigungsschutz) erhöhten die Verhandlungsmacht der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt und sicherten ihre Teilhabe am wirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt: Das NAV war damit ein wesentliches Instrument der Verringerung sozialer Ungleichheit. Auch die Unternehmen profitierten in der Zeit stabilen wirtschaftlichen Wachstums und der Massenproduktion von der durch das NAV gesetzten zeitlich garantierten Verfügbarkeit der Beschäftigten. Die betriebliche Arbeitsorganisation beruhte sowohl im sekundären als auch im tertiären Sektor auf Vollzeitbeschäftigung und dem damit verbundenen 8-Stunden-Tag sowie der 48 und später 40 Stundenwoche. Die Normalarbeitszeit der Beschäftigten war also nicht nur ein äußerliches Regulativ, sondern fand ihre Entsprechungen in der Arbeitsorganisation der Betriebe. Durch die Festlegung einer Normalarbeitszeit und den Kündigungsschutz, wurden ad-hoc-Personalentscheidungen kostenträchtig, was die Unternehmen zu einer sorgfältigen Planung des Personaleinsatzes veranlasste. Die hohen Produktivitätssteigerungen in den 60er und 70er Jahren zeigen, dass sie von ihren Handlungsfreiheiten, innerhalb des durch das NAV gesetzten Rahmens den Arbeitseinsatz zu reorganisieren und zu rationalisieren, intensiv Gebrauch machten. Der Vollzeitstandard war nicht allein Bezugspunkt der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie der Lohnfindung und sozialen Sicherung, sondern er war auch Voraussetzung dafür, dass die männlichen Alleinverdiener einen Familienlohn erzielen konnten. Die männlichen Alleinverdiener waren in ihrer Versorgerrolle auf eine Vollzeitbeschäftigung und auf regelmäßige Überstunden angewiesen. Diese Abhängigkeit der Männer von Überstunden war für die Unternehmen eine zuverlässige Flexibilitätsquelle, mit der beträchtliche Nachfrageschwankungen aufgefangen wurden.

Das NAV erfüllte insgesamt drei Funktionen. Erstens unterstützte es den Aufbau langfristiger Vertragsbeziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten, zweitens dekommodifizierte es die „Ware“ Arbeitskraft und drittens gewährte es einen existenzsichernden Lohn. Die Formen, mit denen diese Funktionen erfüllt werden, können sich ändern. Wenn sich die Arbeitsorganisation der Unternehmen ändert, dann können sich auch die Arbeitszeiten der Beschäftigten ändern. Der starre 8-Stunden-Tag gehört nicht zu den konstitutiven Merkmalen des NAV. Wenn weiterhin die Mehrheit der Frauen beschäftigt ist und wesentlich zum Familienlohn beiträgt, dann wird ein Familienlohn nicht mehr aus einem einzelnen Einkommen, sondern aus mehreren zusammengesetzt

sein, die in unterschiedlichen Kombinationen (z. B. Vollzeit/Teilzeit, Teilzeit/Teilzeit) erarbeitet werden können. Dieser Unterschied zwischen Form und Funktion ist elementar für die Analyse. Dies wird auch erkennbar, wenn man unbefristete Vollzeitbeschäftigungen in Deutschland und den USA miteinander vergleicht. Wenn Unternehmen, wie in den USA, unbeschränkt kündigen können, dann sind potenziell alle Beschäftigungsverhältnisse prekär, und der Begriff des NAV macht keinen Sinn.

3 Zur quantitativen Entwicklung des NAV in Deutschland und in anderen OECD-Ländern

Hoffmann, Walwei (2000) haben die absolute Zahl und die relativen Anteile des NAV in verschiedenen EU-Ländern untersucht. Sie definieren es als unbefristete Vollzeitbeschäftigung. Da in den meisten europäischen Ländern an diese Arbeitsverhältnisse – wenn auch sehr unterschiedliche – Schutzvorschriften gekoppelt sind, ist dieser Zahlenvergleich wegen ähnlicher sozialstaatlicher Arrangements vertretbar (Ausnahme vielleicht Großbritannien). In West-Deutschland stagniert die Zahl der unbefristeten Vollzeitbeschäftigten zwischen 1988 und 1998 in absoluten Zahlen bei ungefähr 18 Mio. Personen. Blickt man hingegen auf die Anteile der unbefristeten Vollzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen kann man eine Abnahme von 67,4 Prozent auf 62,1 Prozent, also um immerhin etwas mehr als fünf Prozentpunkte, feststellen. Diese unterschiedliche Entwicklung von relativen und absoluten Zahlen wird durch die Zunahme der Gesamtbeschäftigung um mehr als 2 Mio. Personen möglich. Da die Zahl der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen fast unverändert geblieben ist und die der befristeten Beschäftigten sogar abnahm, ist die relative Abnahme des NAV vor allem Folge des starken Wachstums der Teilzeitbeschäftigung. Die Teilzeitquote stieg in Westdeutschland zwischen 1988 und 1998 von 11,3 auf 17,3 Prozent, also um 6 Prozentpunkte. Danach ist sie bis 2001 nochmals um weitere drei Prozentpunkte auf 20,3 gewachsen. Dies ist in erster Linie auf die Erhöhung der Beschäftigungsquote, also des Anteils der beschäftigten Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter, zurückzuführen.

Ein Blick über die Grenzen lässt erkennen, dass die Entwicklung in anderen Ländern zum Teil ähnlich (Frankreich oder Belgien), zum Teil anders verläuft. In den südeuropäischen Ländern (Portugal, Spanien, Italien, Griechenland) ist der Anteil des NAV an allen Beschäftigungsverhältnissen deutlich geringer als in den mittel- und nordeuropäischen Ländern, da dort der Anteil der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen u. a. auch in der Landwirtschaft noch sehr hoch ist. In einigen Ländern konnte das NAV relativ an Boden gewinnen. In Griechenland und Portugal legte die unbefristete Vollzeitbeschäftigung auf Kosten der Selbständigen und in Dänemark infolge des Rückgangs der Teilzeitquote zu. Der relative Rückgang des NAV in Spanien hängt mit der starken Zunahme befristeter Beschäftigung zusammen. In einigen Ländern nimmt die Teilzeitbeschäftigung (Deutschland, Irland, Vereinigtes Königreich, Niederlande) vor allem infolge der steigenden Frauenerwerbstätigkeit zu, während sie in den Ländern mit einer schon hohen Frauenbeschäftigungsquote (Dänemark, Schweden, Norwegen) langsam zurückgeht. Wenn Frauen in den Arbeitsmarkt integriert sind und

diese Bedingungen besser geregelt werden, dann kann Teilzeitarbeit, wie es die skandinavischen Länder zeigen, auch wieder abnehmen. Man kann daher die Zunahme der Teilzeitarbeit nicht einfach trendmäßig fortschreiben, ohne mögliche Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen.

Andere Indikatoren für die Erosion des NAV können verschiedene Maße der Beschäftigungsstabilität sein. Auer / Cazes (2002) haben die Entwicklung der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit in den wichtigsten Industrieländern zwischen 1992 und 2000 untersucht (EU 14 + USA). Sie kommen zum Ergebnis, dass die Betriebszugehörigkeit in diesen Ländern im Durchschnitt um 2,1 Prozent von durchschnittlich 10,2 auf 10,4 Jahre gestiegen ist (Tabelle 1). In einigen Ländern hat die Betriebszugehörigkeit abgenommen, am deutlichsten in Irland mit 15,3 Prozent. In den USA hat sie geringfügig abgenommen (von 6,7 auf 6,6 Jahre). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit wird vor allem durch den Altersdurchschnitt und das wirtschaftliche Wachstum beeinflusst. Wenn die Wirtschaft schnell wächst und viele Leute eingestellt werden, dann sinkt die Betriebszugehörigkeit; wenn die Belegschaften altern, dann steigt sie. Irland und die USA hatten einen langen wirtschaftlichen Boom, weshalb die Betriebszugehörigkeiten sanken. Wenn man diese Größen kontrolliert, dann hat sich die Betriebszugehörigkeit in den meisten Ländern nicht wesentlich verändert. Auer / Cazes schlussfolgern: „... we do not find any general and systematic trend towards declining tenure“ (2002: 29). Überraschend ist, dass trotz der gemeinsamen technologischen Umbrüche die Länderunterschiede fast unverändert weiterbestehen. Die Betriebszugehörigkeit in Deutschland lag 1992 um 4 Jahre und 2000 um 3,9 Jahre über dem US-Schnitt. Man kann offensichtlich den technologischen Wandel in unterschiedlichen institutionellen Strukturen bewältigen. Erlinghagen (2003) kommt in der wohl umfassendsten Studie über die Beschäftigungsstabilität für die Bundesrepublik zu gleichen Ergebnissen. Er zeigt darüber hinaus, dass vor allem die mittleren und gut qualifizierten Beschäftigten und auch die Teilzeitbeschäftigten stabilere Beschäftigungsverhältnisse als in der Vergangenheit haben. Für die gering Qualifizierten stellt er hingegen eine Abnahme fest.

Tabelle 1: Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren (1992–2000)

<i>Land</i>	<i>1992</i>	<i>2000</i>	<i>Veränderung in % 1992–2000</i>
Belgien	11,0	11,5	4,5
Dänemark	8,8	8,3	-5,7
Deutschland	10,7	10,5	-1,9
Finnland ^{a)}	k.A.	10,1	-5,6
Frankreich	10,4	11,1	6,7
Griechenland	13,5	13,5	0,0
Irland	11,1	9,4	-15,3
Italien	11,9	12,2	2,5
Japan	10,9	11,6	6,4
Luxemburg	10,1	11,4	12,9
Niederlande	8,9	9,1	2,2
Portugal	11,1	11,8	6,3
Spanien	9,9	10,1	2,0
Schweden ^{a)}	k.A.	11,5	8,5
Vereinigtes Königreich	8,1	8,2	1,2
USA ^{b)}	6,7	6,6	-1,5
EU (14) ^{c)}	10,5	10,6	1,6
Durchschnitt	10,2	10,4	2,1

a) *Veränderung zwischen 1995 und 2000*

b) *Daten beziehen sich auf 1991, statt 1992; für die USA und Japan beziehen sich die Daten auf 1998, statt 2000*

c) *Ohne Österreich*

k.A. *keine Angabe*

Quelle: Auer/ Cazes 2002: 25

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es bislang keinen Einbruch bei der absoluten Zahl der unbefristeten Vollzeitverhältnisse in Deutschland gegeben hat. Zu dem „Alten“ in unveränderten quantitativen Dimensionen ist in beachtlichen Dimensionen ein zusätzliches „Neues“, vor allem in Form der Teilzeitarbeit von Frauen, hinzugekommen. Die Beschäftigungsverhältnisse sind in den letzten Jahren in den meisten industrialisierten Ländern eher stabiler geworden, was insbesondere auf qualifizierte, nicht aber auf unqualifizierte Beschäftigung zutrifft. Für die von Castells formulierte Destabilisierungsthese gibt es keine Belege. Die Interpretation der Zahlen hängt darüber hinaus davon ab, wie man die in vielen Ländern stark wachsende Teilzeit bewertet. Wenn Teilzeit eine selbst gewählte Arbeitsform ist, die ebenso wie Vollzeitarbeit dekommodifiziert ist, und wenn in veränderten Haushaltsstrukturen nicht jeder Erwerbstätige alleine ein Familieneinkommen verdienen muss, dann zählt Teilzeitarbeit durchaus

zu einem neuen NAV (Bielenski / Bosch / Wagner 2002). Dies trifft in Deutschland nicht auf die geringfügige Teilzeitarbeit zu, wohl aber auf die substantielle Teilzeitarbeit ab einem monatlichen Einkommen von 400 €. Dass mit Niedrigeinkommen keine individuell ausreichende Alterssicherung erworben werden kann, ist ein Problem unseres stark erwerbs- und beitragsorientierten Sozialsystems, aber kein Merkmal einer strukturellen Schlechterstellung der Teilzeitarbeit im Erwerbssystem.

4 Ursachen des Wandels des NAV

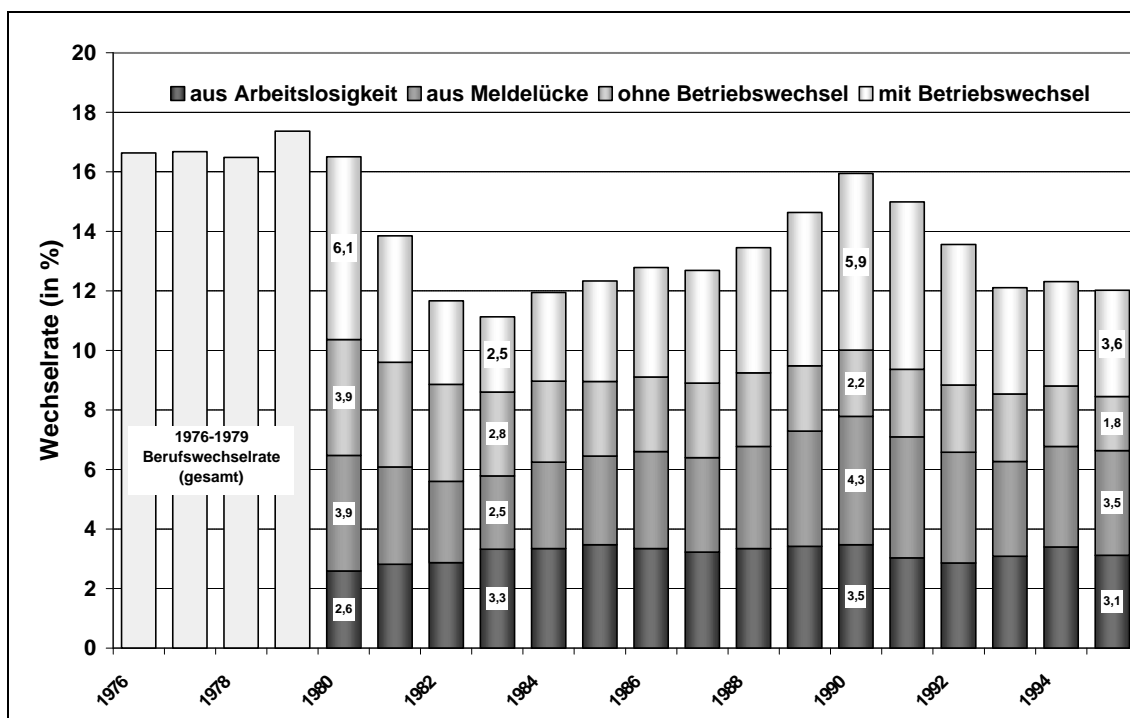
Der internationale Vergleich hat schon einige Ursachen für die Zu- oder Abnahme des NAV erkennen lassen. Einige dieser Ursachen sind für Deutschland nicht relevant. Der traditionelle Sektor ist weitgehend aufgesogen worden und hier wird es auch kein Zurück geben. Von größerer Bedeutung sind die folgenden sechs Faktoren:

- (1) Flexibilisierung der Produktmärkte: Die hohe Kontinuität und Planbarkeit der Arbeitszeit im traditionellen NAV wurde erst durch entsprechende Strukturen der Produktmärkte möglich. Im sekundären Sektor dominierte Massenproduktion, die es den Unternehmen erlaubte, Nachfrageschwankungen über die Lagerhaltung und weniger über die Arbeitszeit auszugleichen. In vielen Dienstleistungsbereichen wurde die Normalarbeitszeit durch feste Öffnungszeiten abgesichert. Diese Strukturen haben sich gewandelt. In der Industrie ist die Massenproduktion längst in Niedriglohnländer ausgewandert und es wird fast nur noch auf Bestellung produziert. Für die wachsende Zahl von möglichen Varianten kann man keine Teile mehr vorhalten; die Lagerhaltung entfällt damit als Puffer zwischen Markt und Produktion und ihre Rolle wird von der Arbeitszeit eingenommen. Zugleich sind in vielen Dienstleistungsbereichen die Öffnungszeiten erweitert worden und damit auch der zeitliche Rahmen, in dem unterschiedlich große Kundenströme bedient werden müssen. Hinzu kommt gerade in wissensintensiven Arbeitsformen, wie etwa der Softwareproduktion, der Termindruck in Projektarbeiten, der sich u. a. aus der geringen Halbwertszeit von Innovationen ergibt. Mit den alten starren Arbeitsformen können die Unternehmen in einer insgesamt flexibleren Wirtschaft nicht überleben. Eine Rückkehr zu den frühindustriellen Formen des Heuerns und Feuerns bietet allerdings nur bei einfachen Arbeitsplätzen, deren Zahl aber deutlich zurückgeht, eine Lösung. Ansonsten sind die Unternehmen zunehmend auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Gerade in wissensorientierter Produktion entsteht sehr viel neues und noch nicht kodifiziertes Wissen, das untrennbar mit den Stammbesitzungen verbunden ist. Daher gehört es zu den Überlebensbedingungen von Unternehmen, dieses Personal auch in Krisenzeiten zu halten, um nicht ihre umfangreichen Investitionen in deren Know-how zu verlieren. Die Unternehmen versuchen daher, die interne Flexibilität zu erhöhen. Die gestiegene Betriebszugehörigkeit trotz turbulenterer Märkte wurde durch eine höhere interne funktionale und zeitliche Flexibilität möglich. Die Beschäftigten sind heute besser und vor allem auch breiter ausgebildet und damit auch vielfältiger einsetzbar (Bosch 2000). Zudem sind durch flexible Arbeitszeiten erhebliche Schwankungsreserven eingezogen worden. Mehr und mehr Unternehmen „entlassen“ heute lieber Arbeitsstunden als Mitarbeiter.

- (2) Steigende Erwerbstätigkeit der Frauen: Die Erwerbsquote der Frauen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen und wird allen Prognosen zufolge auch in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Dieses zusätzliche Arbeitsangebot ist nicht, wie das der Männer im Alleinverdienermodell, von Reproduktionsarbeit entlastet, sondern muss beide Bereiche miteinander verbinden. Welche Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen überhaupt nachgefragt werden können, hängt vor allem von der gesellschaftlichen Organisation der Kindererziehung ab, die mit zunehmender Erwerbstätigkeit der Frauen dann auch nach und nach das Erwerbsverhalten der Männer beeinflusst. In Ländern mit unzureichender gesellschaftlicher Infrastruktur zur Kindererziehung werden viele Frauen nur eine Teilzeitarbeit suchen können oder auf Kinder verzichten müssen. Die unzureichenden Angebote für Kinder unter drei Jahren und die Halbtagschule sind der Grund, warum in Deutschland die Frauen mit Kindern entweder eine Teilzeitbeschäftigung suchen oder wegen dieser Restriktionen „unfreiwillig“ auf Kinder verzichten, was sich in der stark fallenden Geburtenrate ausdrückt. Ein europäischer Vergleich zeigt, dass die Arbeitszeitdifferenzen zwischen Frauen und Männern um so niedriger sind, je besser die Infrastruktur für Kindererziehung ausgebaut ist (Bosch 2002).
- (3) Vermischung von Bildung und Arbeit: Mit dem Ausbau der tertiären Bildung haben in Deutschland Studentenzahlen von rund 200 000 im Jahre 1960 auf mehr als 2 Mio. im Jahre 2000 zugenommen. Die meisten dieser Studenten verdienen ihr Studium selbst; zusätzlich üben viele Schüler eine Nebentätigkeit aus. Eine Sonderauswertung des Mikrozensus durch das Institut Arbeit und Technik zeigte, dass zwischen 1995 und 1999 die Zahl der erwerbstätigen Schüler und Studenten von 1,541 Mio. auf 2,477 Mio. anstieg; ihr Anteil an allen Erwerbstätigen nahm von 4,27 auf 6,8 Prozent zu. In einzelnen Branchen liegt der Anteil der Schüler und Studenten bereits über 15 Prozent (Hotels, Gaststätten 15,5 Prozent; Hardwareberatung 16,6 Prozent; Forschung und Wissenschaft 25,0 Prozent; Film- und Videoherstellung -vertrieb und -vorführung 20 Prozent) (Voss-Dahm 2002). Ganze Branchen (z. B. Call Center) richten bereits ihre Arbeitsorganisation und ihre Standortwahl auf dieses spezifische Arbeitsangebot aus. Durch den Ausbau des Bildungssystems und die Verlängerung der Jugendphase differenzieren sich also vor allem bei den Jüngeren die Beschäftigungsformen aus; befristete Tätigkeit und Teilzeitarbeit werden zu „normalen“, allerdings transitorischen Beschäftigungsformen, die nicht Endpunkt der individuellen Erwerbsbiographie sind. Dabei sind beträchtliche Länderunterschiede zu beobachten. Dies verwundert nicht, da sich die Bildungssysteme und vor allem die Finanzierungsformen sehr unterscheiden. Da es keinen Sinn macht, den Ausbau des Bildungssystems als Indikator für die Krise des NAV zu wählen – zumal durch eine gute Bildung Erwerbsverläufe stabilisiert werden, wäre es sinnvoll, künftigen Untersuchungen zur Verbreitung des NAV nur die Beschäftigten über 25 Jahre zugrunde zu legen.
- (4) Höheres Bildungsniveau der Erwerbstätigen: In der heutigen Wissensgesellschaft wird eine gute allgemeine und berufliche Ausbildung zunehmend zum Eintrittsticket in den Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsquote der hochqualifizierten Männer zwischen 25 und 54 Jahren liegt um fast 20 Prozent über der der Geringqualifizierten.

Bei den Frauen sind die Unterschiede noch deutlicher ausgeprägt. Während 81,1 Prozent der Frauen zwischen 25 und 54 Jahren mit einem höheren Bildungsabschluss erwerbstätig sind, liegt die Beschäftigungsquote der Frauen mit einem niedrigeren Bildungsabschluss bei knapp unter 50 Prozent (Europäische Kommission 1998). Mit steigendem Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung wächst die Nachfrage nach unbefristeter Vollzeitbeschäftigung. Die gut Qualifizierten haben auch gute Chancen, ihrer Erwerbswünsche zu realisieren, da die von Castells erwartete abnehmende Stabilität von Berufen nicht feststellbar ist. Berufe werden heute in Deutschland nicht häufiger gewechselt als vor 30 Jahren (Schaubild 1). Viele Berufe sind heute nach mehreren Reformwellen, wie dies bei den akademischen Berufen schon lange der Fall ist, breiter geschnitten als in der Vergangenheit und damit auch gegen Strukturwandel „resistenter“ geworden. Das NAV ist allerdings eher von einer ganz anderen Seite gefährdet. Bei den hochqualifizierten Wissensarbeitern nehmen die Arbeitszeiten zu und werden zudem unkalkulierbarer (Wagner 2000a). Damit verliert das NAV im inneren der Unternehmen seine Schutzfunktion und wird rekommodifiziert.

Abbildung 1: Berufswechselrate in Westdeutschland 1976-1995



Quelle: Erlinghagen/Knuth 2002: 27

- (5) Regulierung oder Deregulierung des Arbeitsmarktes: Das NAV ist ein reguliertes Arbeitsverhältnis. Durch Mindeststandards werden erst die Gemeinsamkeiten von Arbeitsverhältnissen in ganz unterschiedlichen Betrieben und Branchen und für verschiedene Gruppen von Beschäftigten geschaffen, die die Herausbildung eines gesellschaftlichen Standards ermöglichen. Bei einer Aufhebung zentraler Regulierungen (etwa zur Dauer der Arbeitszeit oder zum Kündigungsschutz) müssten im Extremfall alle Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen individuell aushandeln. Nur ein kleiner Teil würde dann das gleiche Schutzniveau wie beim NAV erreichen können. Die Deregulierung der Arbeitsmärkte hat in einigen Ländern, wie etwa Großbritannien oder den USA, zur weitgehenden Auflösung des NAV beigetragen. Aber nicht nur eine Deregulierung des NAV, sondern auch seine Überregulierung sowie die Regulierungen anderer Beschäftigungsformen können ähnliche Auswirkungen haben. Wenn das NAV zu starr ist, werden, wie das am Beispiel Spaniens zu sehen war, die Unternehmen zunehmend auf andere Beschäftigungsformen zurückgreifen. Der Grund kann allerdings auch eine Unterregulierung neuer Beschäftigungsformen sein. Wenn bei diesen Beschäftigungsformen die Unternehmen uneingeschränkte Entscheidungsfreiheit haben, wie etwa bei den geringfügig Beschäftigten oder den neugeschaffenen Ich-AG'en in Deutschland, dann kann durch ein Regulierungsgefälle zwischen verschiedenen Formen der Beschäftigung eine Sogwirkung entstehen. Aus der ökonomischen Theorie ist bekannt, dass schlechtere Sozialstandards bessere verdrängen. Je stärker hingegen alle Formen der Teilzeitarbeit reguliert werden, desto ähnlicher werden sie in allen Aspekten dem NAV, und als einziger Unterschied bleibt die Arbeitszeit.
- (6) Die Beschäftigungssituation: Vollbeschäftigung und wirtschaftliches Wachstum waren die Eltern des NAV der 50er und 60er Jahre. Hohe Arbeitslosigkeit ist hingegen neben der Deregulierung des Arbeitsmarktes der wichtigste Geburtshelfer einer Auflösung des NAV. Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt steigt und die Verhandlungsmacht der Beschäftigten sinkt. Die Unternehmen können die Marktrisiken stärker auf die Beschäftigten verlagern und werden ihnen nur weniger gesicherte Beschäftigungsformen anbieten. Viele Beschäftigte können ihre Beschäftigungswünsche nicht realisieren, so dass es zur unfreiwilligen Teilzeitarbeit oder befristeter Beschäftigung kommt. Bei abnehmender Arbeitslosigkeit werden die Unternehmer hingegen um die knappen Arbeitskräfte konkurrieren und die Beschäftigungskonditionen verbessern. Sie werden dann sogar froh sein, auf standardisierte Formen zurückzugreifen, da diese Standards auch Ansprüche der Beschäftigten begrenzen, und den Verteilungskonflikt aus dem betrieblichen Alltag herausnehmen. Ein Abbau der Arbeitslosigkeit, der in den nächsten Jahren – nicht zuletzt aus demographischen Gründen – zu erwarten ist, kann somit das NAV nachhaltig stärken.

Die Analyse dieser sechs Veränderungsfaktoren zeigt, dass sich das NAV nicht allein durch die Informatisierung der Produktion, sondern auch aus ganz anderen Gründen verändert. Die anderen Gründe sind mindestens ebenso bedeutsam wie der technologische Wandel. Das NAV wird nicht allein durch unterschiedliche Innovationsregimes der Unternehmen und die Regulierung der Arbeitsmärkte, sondern auch durch die gesell-

schaftliche Organisation der Kindererziehung und die Finanzierung und Organisation des Bildungssystems gestaltet.

5 Skizze des alternativen Paradigmas: „Internen Wandel fördern“

An einigen Stellen weist Castells auf die Bedeutung des Erfahrungswissens eingespielter Belegschaften hin,¹ an anderen stellt er den Universalismus des angelsächsischen Modells in Frage und betont die Möglichkeit alternativer gesellschaftlicher Entwicklungspfade.² Er scheint nicht ganz unbeeindruckt geblieben zu sein von den Ergebnissen der Innovationsforschung, der Arbeitssoziologie und der Arbeitsmarktforschung, die aus verschiedenen Blickwinkeln auf die wachsende Bedeutung räumlicher Nähe und enger sozialer Kommunikation in der wissensbasierten Arbeit und verschiedene gesellschaftliche Entwicklungspfade verwiesen haben (Lehner 2003).

Hier liegt auch der Ausgangspunkt des alternativen Paradigmas. Zwar sind die technischen Möglichkeiten der Teilung und der raschen Montage dieser Teile an beliebigen Orten gestiegen. Teilen und wieder neu zusammensetzen kann man aber nur standardisierte Tätigkeiten, deren Inhalte bekannt und kodifiziert worden sind. In innovativen Arbeitszusammenhängen entsteht jedoch zusätzliches noch nicht kodifiziertes Wissen: Dies umfasst zum einen das Erfahrungswissen, ohne das man das Produktivitätspotenzial neuer Technologien nicht entfalten kann. Zum anderen entsteht neues Wissen, das noch nicht zum Standard geworden ist. Die Unternehmen versuchen zwar, dieses Wissen zu entschlüsseln, um es in die Technologien zu inkorporieren oder in der Berufsausbildung lehren zu können. Dabei sind ihnen allerdings Grenzen gesetzt, da immer weniger Standardprodukte gefragt sind und sie wegen des hohen Innovationstempos ständig neuem Wissen hinterherlaufen. Da das nicht kodifizierte Wissen an Einzelpersonen oder Teams gebunden und nicht – oder nur mit erheblichen Kosten – übertragbar ist, erweist es sich für Unternehmen als ökonomisch effizient, qualifizierte Stammebelegschaften aufzubauen und in ihre Qualifikation zu investieren. Sie geben diesen Stammebelegschaften Sicherheit und erwarten dafür hohe Flexibilität und die für die Mobilisierung des nicht-kodifizierten Wissens notwendige Motivation und Einsatzbereitschaft.

Produktions- und Innovationsprozesse sind heute spezialisierter und gleichzeitig vernetzter als in der Vergangenheit. Die Mobilisierung externer Kompetenzen ist zweite Effizienzbedingung wissensbasierter Produktion. Auch überbetriebliche Kooperation funktioniert nur auf der Basis kommunizierbarer Wissensbestände und gemeinsamen Erfahrungswissens. Die kommunizierbaren Wissensbestände werden in einer standardi-

¹ So schreibt er zum Beispiel: „... the nature of the informational work process calls for co-operation, team work, workers autonomy and responsibility, without which new technologies cannot be used up to their potential“ (Castells 1996: 246)

² Die Arbeitsverhältnisse seien keineswegs durch die Informationstechnologien zwingend vorgegeben, sondern „... these trends do not stem from the structural logic of the informational paradigm, but are

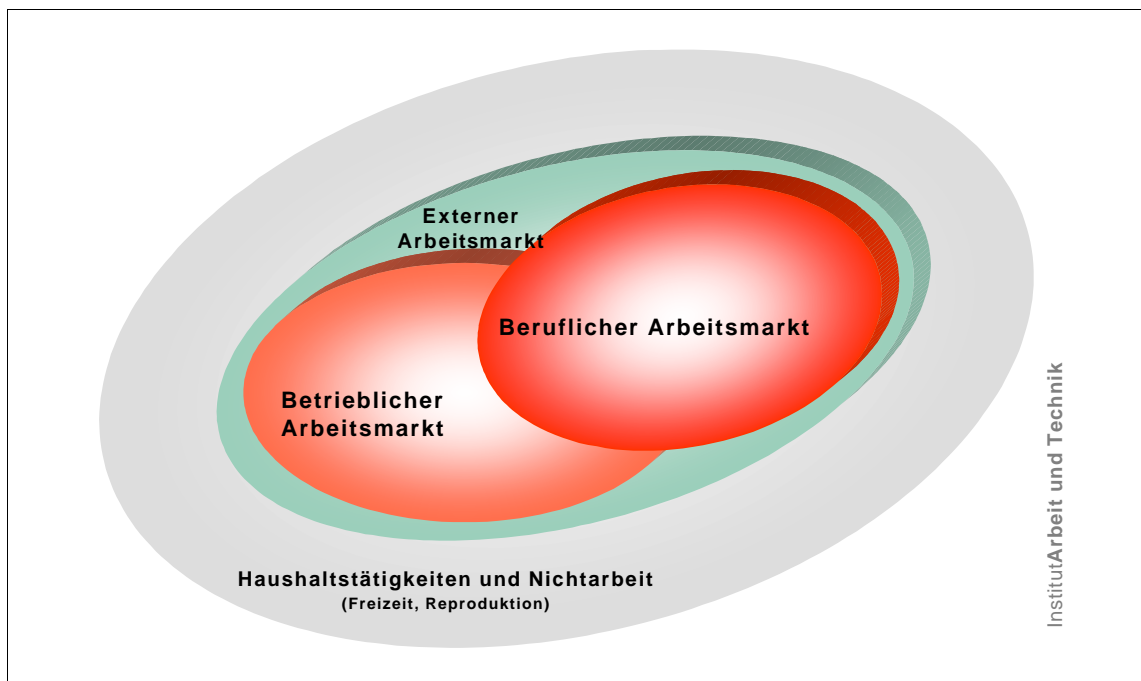
sierten Berufsausbildung erworben; die Berufserfahrung in vergleichbaren Arbeitsprozessen und der betriebsübergreifende Erfahrungsaustausch ermöglichen den Erwerb eines Minimums gemeinsamen Erfahrungswissens, das zumindest anschlussfähig ist. Um die Reibungsverluste bei überbetrieblicher Vernetzung gering zu halten, ist es für Unternehmen rational, Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung mit überbetrieblich kommunizierbaren Inhalten zu beschäftigen, sich in Regionen mit einer hohen Dichte der potenziellen Kooperationspartner anzusiedeln, die aufgrund der räumlichen Nähe ihr Erfahrungswissen austauschen und bei komplexen Prozessen die Kooperation langfristig anzulegen, da sich dann die Investition in die Entwicklung gemeinsamen Erfahrungswissens eher lohnt. Die Forschung hat gezeigt, dass sich die Unternehmen auch so verhalten. Sie rekrutieren zunehmend beruflich qualifizierte Arbeitskräfte, bilden Netzwerke mit bekannten und verlässlichen Partnern und konzentrieren sich regional in Clustern.

Eine dritte Effizienzbedingung der Unternehmen ist ein ausgewogener Mix zwischen interner und externer Flexibilität. Das Know-how der Stammebelegschaften muss kontinuierlich durch die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte „aufgefrischt“ werden. Im Zuge des Wandels kann es auch zu Entlassungen kommen. Die auf Erfahrungswissen basierenden betrieblichen Arbeitsmärkte sind durch die Vernetzung und ihre Verberuflichung enger als in der Vergangenheit mit andern Arbeitsmärkten verbunden, da die Unternehmen nicht auf die Innovationsimpulse von außen verzichten können. Das hat zur Folge, dass sich die Qualifikationsanforderungen in den Unternehmen entspezifizieren und sich die Möglichkeit beruflicher Mobilität erweitert.

Nimmt man die drei genannten Effizienzbedingungen zusammen, dann lässt sich als angemessenes Paradigma ein erweitertes Konzept interner Mobilität formulieren, das nicht nur betriebsinterne, sondern auch betriebsübergreifende berufliche Mobilität einschließt. Castells würde einwenden, dass die Halbwertszeit von Qualifikationen sinkt und damit Berufe keinen Schutz mehr auf dem Arbeitsmarkt bieten. Er unterscheidet dabei aber nicht hinreichend zwischen verschiedenen Ebenen der Qualifikation. Allgemeinwissen hält, wenn es genutzt wird, ein gesamtes Leben; berufliches Basiswissen hat ebenfalls eine lange Halbwertszeit, muss allerdings kontinuierlich ergänzt werden; berufliches Spezialwissen erneuert sich zunehmend schneller. Eine gute berufliche Ausbildung, die über Weiterbildung und Erfahrungswissen aktualisiert wird, ermöglicht Betriebswechsel ohne sozialen Abstieg. Da in Deutschland berufliche Arbeitsmärkte bis in die unteren Qualifikationsgruppen hinein entwickelt wurden, bieten sich hier besonders gute Chancen zur Förderung einer so definierten erweiterten internen Mobilität. Schaubild 2 zeigt die großen Schnittmengen zwischen betriebsinterner und beruflicher Mobilität. Wegen der hohen Stabilität der Betriebszugehörigkeit haben sich die an das klassische NAV gebundenen Kündigungsschutzregelungen und sozialen Sicherungen nicht überholt. Sie müssen allerdings um eine Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ergänzt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte zu ge-

währleisten. Vor allem im Falle einer Kündigung werden Investitionen in die Qualifikation zukünftig noch wichtiger als monetäre Abfindungen.

Abbildung 2: Interner Wandel in beruflichen und betrieblichen Arbeitsmärkten



Quelle: Eigene Darstellung

Die Dekommodifizierung der Ware Arbeitskraft ist in der Wissensgesellschaft nicht allein durch passiven Schutz, sondern zusätzlich durch aktive Maßnahmen möglich. In einem zukunftssträchtigen NAV wird im Übrigen die Schnittstelle zwischen bezahlter Arbeit, Haushaltstätigkeiten und Nichtarbeit anders aussehen als bisher. Nicht jeder wird einen Familienlohn verdienen müssen, und es sollten mehr Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit eingeräumt werden (Bielenski / Bosch / Wagner 2002). Eine offene Frage ist, ob die innere Rekommodifizierung der Arbeitsverhältnisse vor allem hoch qualifizierter Wissensarbeiter das NAV von innen her auflöst (Haipeter / Lehndorff / Schilling / Voss-Dahm/Wagner 2002). Im nicht nachhaltigen Umgang mit menschlicher Arbeitskraft im Inneren des Arbeitsverhältnisses (vgl. Brödner 2002) und weniger in seiner Auflösung von außen liegt die eigentliche Gefahr.

Literatur

- Auer, Peter / Cazes, Sandrine, 2002:** The resilience of the long-term employment relationship, in: Auer, Peter / Cazes, Sandrine (eds.): Employment stability in an age of flexibility. Geneva: ILO, p. 22-58
- Bielenski, Harald / Bosch, Gerhard / Wagner, Alexandra, 2002:** Wie die Europäer arbeiten wollen: Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt: Campus-Verl.
- Bosch, Gerhard, 1986:** Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen 39, S. 163-176

- Bosch, Gerhard, 2000:** Neue Lernkulturen und Arbeitnehmerinteressen. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management: Kompetenzentwicklung 2000: Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen. Münster: Waxmann, S. 227-270
- Bosch, Gerhard, 2002:** Auf dem Weg zu einem neuen Normarbeitsverhältnis? Veränderung von Erwerbsläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung. In: Gottschall, Karin / Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen: Leske + Budrich, S. 107-134
- Brödner, Peter, 2002:** Flexibilität, Arbeitsbelastung und nachhaltige Arbeitsgestaltung. In: Brödner, Peter / Knuth, Matthias (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. Bilanzierung innovativer Arbeitsgestaltung, Bd. 3. München u. a.: Hampp, S. 489-542
- Castells, Manuel, 1996:** The rise of the network society. The information age, vol. 1. Oxford: Blackwell.
- Dombois, Rainer, 1999:** Auf dem Wege zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit. Universität Bremen, Zentrale wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Region“: Arbeitspapiere, Nr. 36
- Europäische Kommission, 1998:** Beschäftigung in Europa 1997. Luxemburg
- Erlinghagen, Marcel/Knuth, Mathias 2002:** Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“: Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt „Restrukturierung des Arbeitsmarktes – Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe“. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Graue Reihe Nr. 2002-03. [Volltext im Internet](#)
- Haipeter, Thomas / Lehndorff Steffen / Schilling Gabi / Voss-Dahm, Dorothea / Wagner, Alexandra, 2002:** Vertrauensarbeitszeit: Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. In: Leviathan 30, S. 360-383
- Harvey, Mark, 1999:** Economies of time: a framework for analysing the restructuring of employment relations. In: Felstead, Alan / Jewson, Nick (eds.): Global Trends in flexible labour. Houndmills: Macmillan, p. 21-42
- Hoffmann, Edeltraud / Walwei, Ulrich, 2000:** Strukturwandel der Erwerbsarbeit: was ist eigentlich noch normal? Nürnberg: Inst. für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht, Nr. 14 vom 25.10.2000
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, 1996:** Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland: Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn
- Kuhn, Thomas Samuel, 1967:** Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen. Frankfurt: Suhrkamp
- Lehner, Franz, 2003:** Arbeitsgestaltung in der Informationsgesellschaft, in: Paul, Hansjürgen / Latniak, Erich (Hrsg.): Perspektiven der Gestaltung von Arbeit und Technik: Festschrift zum Symposium anlässlich der Verabschiedung von Peter Brödner. München u. a.: Hampp, in Vorbereitung, ca. S. 15-46
- Polyani, Karl, 1944:** The great transformation. New York: Rinehart.
- Voss-Dahm, Dorothea, 2002:** Erwerbstätigkeit von SchülerInnen und Studierenden nimmt zu: Bildung und berufliche Praxis laufen immer häufiger parallel. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2002-06. [Volltext im Internet](#)
- Wagner, Alexandra, 2000a:** Arbeiten ohne Ende? Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 1999/2000. Gelsenkirchen, S. 258-275. [Volltext im Internet](#)
- Wagner, Alexandra, 2000b:** Krise des Normalarbeitsverhältnisses: über eine konfuse Debatte und ihre politische Interessenorientierung, in: Schäfer Claus. (Hrsg.): Geringer Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik, Hamburg: VSA-Verl., S. 200-246