

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gerhard Kleinhenz

Zum Wandel der Organisationsbedingungen
von Arbeit – Eine Einführung

31. Jg./1998

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-Heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Zum Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit – Eine Einführung

Gerhard D. Kleinhenz*

Die Bundesrepublik Deutschland steckt immer noch in ihrer schwersten Arbeitsmarktkrise. Seit Mitte der 70er Jahre hatte sich in Westdeutschland die Arbeitslosigkeit von Rezession zu Rezession aufgeschaukelt. Nach der Vereinigung kamen die transformationsbedingte Freisetzung von Arbeitskräften und der nachholende Strukturwandel in Ostdeutschland hinzu, so daß nun in Gesamtdeutschland schon über mehrere Jahre die Belastung von um bzw. deutlich über 4 Mio Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt zu tragen ist. Bei einem gesamtwirtschaftlichen Defizit an Arbeitsplätzen von 6 - 7 Mio (Arbeitslose + Stille Reserve) muß ein verminderter Anteil von Erwerbstätigen eine immer höhere Steuer- und Sozialabgabenlast zur sozialen Absicherung der Gesamtbevölkerung tragen. Dadurch werden die Arbeitskosten für die Betriebe erhöht und somit die Chancen auf höhere Wachstumsraten und deutliche Beschäftigungsgewinne auch in der gegenwärtigen Phase des (aktuell etwas abgeschwächten) Konjunkturaufschwungs gemindert. Zudem ist kurzfristig die Aussicht auf die Wiedergewinnung eines hohen Beschäftigungsstandes wenig realistisch und auch mittelfristig nur gering – wenn nicht die richtigen Weichenstellungen für ein abgestimmtes entschiedenes Handeln für mehr Beschäftigung zustandekommen und alle Akteure den ihnen möglichen Beitrag leisten.

Diese Arbeitsmarktkrise hat auch in Deutschland eine in den hochentwickelten Industrieländern schon verbreitete Diskussion verstärkt, die im Extrem das „Ende der Erwerbsarbeit“, im besten Fall einen erheblichen Wandel und teilweise eine weitgehende Auflösung der bisherigen Organisationsbedingungen der Erwerbsarbeit vorhersieht. Die Behandlung des Themas dieses Schwerpunktheftes steht unausweichlich im Spannungsfeld dieser Debatte.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) hat immer wieder auf die Möglichkeiten hingewiesen, mittelfristig eine entscheidende Verminderung der Arbeitslosigkeit zu erreichen. Ausgehend von seinem von den drei Gruppen der Selbstverwaltung (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, öffentliche Hand) getragenen Beitrag für ein Bündnis für Arbeit 1996 (IABwerkstattbericht Nr. 5/1996; IABkurzbericht Nr. 7/1996 und Nr. 4/1998) legte es im Herbst 1998 eine AGENDA für mehr Beschäftigung vor (IABkurzbericht Nr. 15/1998; IABwerkstattbericht Nr. 10/1998).

Hoher Beschäftigungsstand ist in unserer Sozialen Marktwirtschaft keine Utopie, sondern ein realistisches, mittelfristig erfüllbares Ziel der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, wenn alle Akteure in einem erklärten Pakt oder in stillschweigendem Einverständnis für mehr Beschäftigung

zusammenwirken. Dies bestätigen die Erfahrungen beschäftigungspolitisch erfolgreicher Länder ebenso wie mikro- und makroökonomische Modelle. Hoher Beschäftigungsstand erfordert allerdings eine bewußte politische Gestaltung des Ordnungsrahmens und der gesamtwirtschaftlichen Bedingungen für das Wachstum und für die Ausschöpfung des Produktionspotentials. Ein bloßes Abwarten und Vertrauen auf Selbstheilungskräfte der Wirtschaft oder auf die Arbeitsmarkteffekte einer gesamtwirtschaftlichen Wachstums-, Konjunktur- und Beschäftigungsstrategie wäre jedoch sozialpolitisch unbefriedigend und wegen der hohen Wohlfahrtsverluste und der Kosten der Arbeitslosigkeit auch gesamtwirtschaftlich irrational. Daher erhalten als Flankierung der Gestaltung der Rahmenbedingungen und der globalen Wachstums- und Beschäftigungspolitik zum einen „passive“ Strategien der vermehrten Aufteilung von Vollzeitbeschäftigten in Teilzeitbeschäftigung auf freiwilliger Basis und in flexibler und reversibler Form sowie eine auf Teilarbeitsmärkte und besondere Zielgruppen bezogene aktive Arbeitsmarktpolitik zentrale Bedeutung für die Überwindung der Arbeitslosigkeit.

Auch in der Analyse des Wandels der Erwerbsarbeit führt eine an den Daten der Entwicklung und an empirischer Überprüfung ausgerichtete Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu einer in vieler Hinsicht differenzierteren Einschätzung als die den „Zeitgeist“ prägenden überwiegend eher pessimistischen Zukunftsforscher (vgl. Kleinhenz 1998):

– Weder vollzieht sich eine fundamentale „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Hoffmann, Walwei 1998). Die Verringerung des Anteils der Normalarbeitsverhältnisse entspricht weitestgehend der politisch ja angestrebten Zunahme der Teilzeitbeschäftigungen. D.h. der Wandel ist nicht so plötzlich, unausweichlich und total, daß nur noch die Organisation von Bürgerarbeit als Ausweg offenbleibt.

– Noch entfalten sich neue Organisationsformen von Erwerbsarbeit (z.B. Telearbeit) so schnell und in solchem Umfang, daß sie (ihrem Anteil an der öffentlichen Debatte entsprechend) neue Beschäftigungsmöglichkeiten bereitstellen und den Abbau von Normalarbeitsplätzen (vor allem in der Industrie) kompensieren könnten. Der Wandel der Arbeitswelt ist zwar unübersehbar und verläuft gegenwärtig wohl auch beschleunigt, insgesamt aber entwickeln sich die neuen Formen der Erwerbsarbeit nur am Rande der historisch übernommenen Strukturen („history matters“) und gewinnen nur in einem allmählichen Diffusionsprozeß an Bedeutung.¹

– Auch ein auf Rationalität angelegtes Unternehmensverhalten bleibt in der Realität nur beschränkt rational, so daß persönliche Einstellungen, gesellschaftliche Vorurteile oder „Moden“ (z.B. Entlassungen als Managertugend zu sehen) die wirklich optimalen Produktionsorganisationen und -verfahren verschleiern und die Personalstrategien beeinflussen. Dies kann z.B. zu kapitalintensiveren Produktionsverfahren, zur Überschätzung der Vorteile freier Mitarbeiter oder zur Unterschätzung der Rentabilität von betrieblicher Aus- und Weiterbildung führen.

– Zudem erscheint auch in der Gegenwart ein verschärfter Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit nicht un-

* Prof. Dr. Gerhard D. Kleinhenz ist Direktor des IAB und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Passau. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors

¹ Historisch vergleichbare Umwälzungsprozesse der Arbeitswelt, wie die Industrialisierung, die wir wegen der Geschwindigkeit und der fundamentalen Form des Wandels der Organisationsbedingungen von Arbeit als Revolution bezeichnen, haben sich selbst in den Kernen der industriellen Entwicklung über Jahrzehnte erstreckt; als Prozeß des Wandels der Arbeitsbedingungen für die gesamte Volkswirtschaft haben sie einige Generationen – in manchen Bundesländern (z.B. Bayern) gut hundert Jahren – zu ihrer Entfaltung benötigt.

ausweichlich, wenn es nur gelingt, die bisher auf die Normalarbeitsverhältnisse in abhängiger Beschäftigung (mit voller tariflicher Arbeitszeit) konzentrierten Regulierungen und Kostenbelastungen zu begrenzen oder zu verringern.

– Daher können die Individuen in ihrer Planung des Erwerbslebens und die Akteure der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik bei mittel- und langfristigen Überlegungen davon ausgehen, daß die Grundzüge des Wandels der Organisationsbedingungen von Erwerbsarbeit durchaus hinreichend transparent gemacht und auch Eingriffsmöglichkeiten (Stellschrauben) aufgezeigt werden können, um den Wandel politisch und individuell im Rahmen der Sozialen Marktwirtschaft und der verbreiteten Wohlfahrtsziele „beherrschbar“ zu machen.

Die Grundzüge des Wandels der Erwerbsarbeit und die Konturen der wahrscheinlichen Szenarien für die Zukunft der Erwerbsarbeit wurden und werden auch am IAB anhand von „Megatrends“ des technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels beschrieben:

- Technologische Revolution (gegenwärtig insbesondere durch Informations- und Kommunikationstechnologien, Mikrotechnik, Bio- und Gentechnik)
- Internationalisierung des Wirtschaftens („Globalisierung“)
- Individualisierung der Arbeits- und Lebenswelt als Folge von Modernisierung und gesellschaftlichem Wertewandel
- Zunehmende Frauenerwerbstätigkeit (und Angleichung der Lebenspläne von Frauen und Männern)
- Alterung der Industriegesellschaften (infolge niedriger Geburtenziffern und steigender Lebenserwartung)
- Ökologisierung des Wirtschaftens
- Zunahme der internationalen Mobilität.

Dabei kann davon ausgegangen werden, daß diese oft subjektiv gewichteten „Megatrends“ selbst nur Versuche einer Zusammenfassung (eines „Auf einen Begriffbringens“) verschiedener „Strömungen“ sind, die weitgehend übereinstimmend in den früh industrialisierten und entsprechend hoch entwickelten Ländern der (früheren westlichen) Hemisphäre der Welt vermutet werden. Die Megatrends können dann als Ausfluß des Wirkens der Gesetzmäßigkeiten der Entwicklung der Technik, der „ökonomischen Gesetze“ und der gesellschaftlichen Entwicklungsmuster angesichts der historisch gegebenen Bedingungen von Erwerbsarbeit angesehen werden.

Vor dem Hintergrund der in Deutschland gegebenen, noch in hohem Maße industriell geprägten historischen Ausgangsbedingungen werden sich diese Megatrends zunächst in den wohlbekanntesten, aber in der Diskussion über den Wandel der Arbeitsformen wenig beachteten Entwicklungslinien der Strukturen von Erwerbsarbeit niederschlagen, die auch schon in der jüngeren Vergangenheit den Wandel der Arbeitswelt prägten:

- *Tertiärisierung*: die Entwicklung zur „Dienstleistungsgesellschaft“ entsprechend der Drei-Sektoren-Hypothese (Clark, Fourastié), nach der sich im Zuge des wirtschaftlichen Entwicklungsprozesses das Schwergewicht von Produktion und Beschäftigung vom primären Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) über den sekundären Sektor (Industrie und Handwerk) zum Dienstleistungssektor

verlagert; diese Entwicklung zeigt sich noch viel deutlicher, wenn man die Tätigkeiten selbst betrachtet;

- *Qualifizierung*: die Verringerung des Anteils von Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen und die Erhöhung des Anteils der Arbeitsplätze für höher qualifizierte, insbesondere für Fachhochschul- und Hochschulabsolventen;
- *Informatisierung*: Durchdringung aller Produktions- und Konsumtionsprozesse durch die Informations- und Kommunikationstechnologie als Basistechnologie; wobei die technologisch verfügbaren Potentiale bislang wohl nur zu einem Bruchteil (z. B. von einem Viertel) ausgeschöpft sein dürften.
- *Internationalisierung* (Globalisierung): die zunehmende weltweite Verflechtung der wirtschaftlichen Innovations-, Investitions- und Wertschöpfungsprozesse mit der Tendenz zu globaler Optimierung der Allokation knapper Ressourcen; dieser Prozeß dürfte vor allem durch die Liberalisierung der ehemals sozialistischen Volkswirtschaften und durch die Entwicklung der Kommunikationstechnik einen entscheidenden Schub erhalten haben.
- *Individualisierung*: die aus gesellschaftlichem Wertewandel resultierende allmähliche Ablösung des „Normalarbeitsverhältnisses“ (des männlichen „Hauptnährers“ von „normalen“ Zwei-Generationen-Klein-Familien) und die Normalisierung differenzierter Formen von Erwerbsarbeit, insbesondere der (grundsätzlich lebenslangen) Frauenerwerbstätigkeit bei zunehmend differenzierter und flexibler Gestaltung der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit von Einzelarbeitsverhältnissen.

Mit diesen Entwicklungslinien ist zunächst nur eine Grobskizze für den möglichen Wandel der Erwerbsarbeit entworfen, die mit unterschiedlichen Organisationsbedingungen und Formen von Erwerbsarbeit vereinbar ist. Für Aussagen über den wahrscheinlichen Wandel der Organisation von Erwerbsarbeit unter den (vor allem durch Informatisierung, Internationalisierung und Individualisierung) veränderten historischen Bedingungen muß wieder auf grundlegende Gesetzmäßigkeiten zurückgegriffen werden. Dabei werden zugleich aber auch Grenzen und Möglichkeiten der Beeinflussung des Wandels der Organisationsbedingungen von Erwerbsarbeit erkennbar. In der von Systemtheoretikern, Soziologen und Kulturwissenschaftlern oder von (nicht disziplinär gebundenen) „Zukunftsforschern“ bestimmten Debatte um die Zukunft der Erwerbsarbeit werden bisher die Auswirkungen „ökonomischer Gesetzmäßigkeiten“ (vgl. Kleinhenz 1995) eher vernachlässigt oder (unterschwellig oder offen) normativ ausgeschlossen.

Die Geltung ökonomischer Gesetzmäßigkeiten für Arbeit und Beschäftigung dürfte zwar durchaus davon abhängen, ob die soziale Arbeitsmarktordnung und die gewachsenen Institutionen des „Berufsystems“ dominieren oder ob das durch die Anonymität reiner Marktbeziehungen geprägte „Job-System“ vorherrscht. Die Wissenschaft kann sich aber nicht der Frage entziehen, ob der beobachtbare Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit nicht (doch auch) eine den ökonomischen Gesetzen folgende Flucht aus einer angesichts weltweit gegebener Knappheitsbedingungen von Arbeit nicht mehr vertretbaren Regulierung, Entlohnung und Belastung sozialversicherungspflichtiger abhängiger Erwerbsarbeit darstellt, wie sie in Europa und insbesondere in Deutschland in der Vergangenheit entwickelt werden konnte. Für den erkennbaren Rückzug des Normalarbeitsverhältnisses, die Ent-

wicklung neuer Formen der Erwerbsarbeit (freie Mitarbeiter, arbeitnehmerähnliche Selbständigkeit) und die konkreten Haupttrends des Wandels der Arbeitswelt dürften tatsächlich die historischen Ausgangsbedingungen für Arbeit am Standort Deutschland, u. a. aufgrund der gegebenen Lohnkosten und der Befrachtung der Arbeitsverhältnisse mit Sozialaufwand und Regulierungen, von nicht unerheblicher Bedeutung sein. Eine Beschränkung der rechtlichen oder tarifvertraglichen Normierung abhängiger Arbeitsverhältnisse sowie die Beeinflussung der Entwicklung von Niveau und Differenzierung von Lohn- und Lohnzusatzkosten kann auch einer „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses entgegenwirken.

Nicht nur bei der in Deutschland „in sozialen Kreisen“ verbreiteten kritisierten ausschließlichen Orientierung des Managements am „shareholder value“, sondern auch bei Non-profit-Unternehmen mit einer strengen Budgetrestriktion findet Arbeit nur Nachfrage, wenn sie mindestens soviel bringt, wie sie kostet. Für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens, das im Wettbewerb steht, wird sich der Einsatz von Arbeit immer auch an dem Indikator des „shareholder value“ orientieren müssen. Läßt sich „teure“ abhängige Beschäftigung zu „normalen“ Bedingungen durch billigere Dienstleistungen freier Mitarbeiter oder Selbständiger oder ungestraft durch „Schwarzarbeit“ substituieren, dann werden diese Formen der Beschäftigung zunehmen und die Beschäftigung zugunsten der Nicht-Normalarbeitsverhältnisse umgeschichtet. Auf mittlere und längere Sicht läßt sich ein steigender „shareholder value“ auch nur über Investitionen in die Mitarbeiter, über eine gute Personalpolitik sowie über eine an den Mitarbeiterinteressen orientierte Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung erreichen.

Die Flexibilitätserfordernisse an die Unternehmen aus sich schnell wandelnden Märkten in einer global vernetzten Wirtschaft und die Individualisierungstendenzen werden auch zu neuen Anforderungen an die betrieblichen und gesellschaftlichen Organisationsbedingungen von Arbeit führen. Eine Gestaltung der Bedingungen von Erwerbsarbeit, die sowohl den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen als auch den differenzierteren Interessen der Erwerbstätigen gerecht wird, dürfte in Zukunft wohl noch einen weit höheren Stellenwert für die Lebensplanung von Frauen und Männern, für eine wettbewerbsfähige Leistungserstellung im Unternehmen und für die staatliche Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik erlangen.

Quantität und Qualität des Humankapitals, das sich die Unternehmen nachhaltig und in der jeweils kritischen „Spitze“ werden erschließen können, dürften in Zukunft mehr noch als in der Vergangenheit den komparativen Vorteil von Unternehmen und des Standorts Deutschland darstellen. Dabei wird das jeweils erforderliche Humanvermögen von den Betrieben durchaus nach Wirtschaftlichkeitsgrundsätzen alternativ über den Markt für produktionsbezogene Dienstleistungen von Selbständigen bezogen oder in Stammbesellschaften gebunden, gepflegt und entwickelt sowie nach Bedarf abgerufen werden.

Insbesondere die absehbare demographische Entwicklung mit einer Verringerung der Jahrgangsstärken beim Berufseintritt und mit der zunehmenden Alterung des Erwerbspersonenpotentials wird dazu führen, daß den geänderten Einstellungen (Präferenzen) der Menschen in bezug auf Erwerbsarbeit vermehrt Rechnung getragen werden wird. Angesichts der schwächer werdenden Wissenszufuhr durch die ins Erwerbsleben eintretenden zahlenmäßig schwächeren Jahrgänge kann nur durch die Umsetzung der Forderung nach „le-

benslangem Lernen“ ein Verlust an zeitgemäßem „Know how“ im Humankapital (im Durchschnitt der Erwerbstätigen) vermieden werden.

Ebenso entscheidend wie die Entwicklung des Humankapitals durch Bildung und Qualifizierung wird die Motivierung, Aktivierung und Mobilisierung des jeweils verfügbaren „Humanvermögens“ der Mitarbeiter durch das betriebliche Personalmanagement werden, die Entfaltung der eigenen Kreativität und Kompetenz in der Aus- und Weiterbildung, Pflege und Belohnung unmittelbarer Interessen an der Arbeitsleistung („intrinsische Motivation“) und der Gestaltung des Weges vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer.

Im Vergleich mit den theoretisch zu erwartenden Änderungen der Organisationsbedingungen von Erwerbsarbeit fällt bisher (wenn man von der vermuteten Ausweitung der „Schattenarbeit“ absieht) der tatsächlich vollzogene Wandel eher bescheiden aus.

Das Normalarbeitsverhältnis („abhängige Vollzeitbeschäftigung von unbefristeter Dauer“) verliert zwar von seiner faktischen Dominanz, bleibt aber immer noch klar vorherrschend. Bisher scheint der mit der Forderung nach „Zeitsouveränität“ (Teriet) begonnene und inzwischen trotz der vielfältigen Bemühungen einzelner Unternehmen und gesellschaftlicher Organisationen in Deutschland nur unzureichend vorangekommene Prozeß der Einführung flexibler Formen von Teilzeitbeschäftigung weitgehend dem Rückzug des Normalarbeitsverhältnisses zu entsprechen. Gerade an diesem Punkt wird der Zeitbedarf des Wandels offensichtlich und somit auch der Spielraum für politische Intervention und individuelle Anpassung erkennbar.

Die Trends des Wandels der Arbeitswelt schaffen dennoch allmählich eine neue Normalität von Beschäftigung und lassen es vertretbar erscheinen, auch schon nach einer Neudefinition des Normalarbeitsverhältnisses bzw. der Normalbeschäftigung zu suchen. Auf diese „Normalbeschäftigung“ und auf die Normalität individuell und institutionell stärker differenzierter, flexibler und selbständiger Beschäftigung müßten allerdings auch die Systeme sozialer Sicherung ausgerichtet werden. Die Normalbeschäftigung könnte in Zukunft durch folgende Merkmale gekennzeichnet sein:

- Niedrigere Normalarbeitszeit und flexibler Einsatz der Jahres- und Lebensarbeitszeit bei Einkommensausgleich innerhalb der Haushalte durch gleichmäßige Erwerbsbeteiligung der Frauen sowie bei einer der Lebenserwartung folgenden längeren Arbeitslebensspanne.
- Die Berufstätigkeit bedeutet in Zukunft vermutlich keine durchgehende Anwesenheit im Betrieb, sondern kann im Wechsel zwischen Tätigkeit im Betrieb, regelmäßigen Teamtreffen und Telearbeit bestehen.
- Beschäftigung erfolgt im Lebenslauf häufiger befristet oder mit späterem Eintritt in ein Dauerarbeitsverhältnis.
- Erwerbstätigkeit wird auf der Skala zwischen Abhängigkeit und Selbständigkeit stärker zur Selbständigkeit verlagert; sei es durch zunehmende Selbstverantwortlichkeit der abhängigen Beschäftigten im Betrieb oder durch Ausbreitung selbständiger Erwerbsarbeit.

Im Ergebnis könnte sich für den Erwerbstätigen ein vielfältiger Erwerbslebenslauf („Patchwork-Biographie“), für die Unternehmen ein neues Verhältnis von Kern- (Stamm-) und Randbesetzungen und für die Politik eine Neudefinition ei-

nes hohen Beschäftigungsstandes („Vollbeschäftigung“) ergeben, ohne daß dies zu einer Beeinträchtigung der sozialen Sicherungsstandards führen müßte. So könnte der individuelle Erwerbsverlauf in einer längeren Anfangsphase z. B. durch europäische oder weltweite „Lehr- und Wanderjahre“, Jobs, befristete Beschäftigungsverhältnisse und Versuche als Selbständiger gekennzeichnet sein, an die sich längere (evtl. durch Qualifizierung unterbrochene) Phasen einer Zugehörigkeit zur Stammebelegschaft eines Betriebes oder in erfolgreicher selbständiger Existenz anschließen, bevor ein flexibler Übergang in den Ruhestand erfolgt.

Aus Sicht der Unternehmen wird die erkennbare Ausweitung von Randbelegschaften auch im Bereich höherer Qualifikation ihre Grenzen in den Erfordernissen der Qualitätssicherung, der Bewahrung von unternehmensspezifischem Know how und in dem Interesse an „Konstanz“ von Teams und Beziehungsnetzen finden. Auch in der Beziehung zu selbständigen Dienstleistern dürfte eine gewisse Stabilität ökonomisch rational sein, soweit Vertrauen in die Qualität der Leistung eine Rolle spielt.

Entsprechend dieser Veränderung im Mikrobereich wird sich vermutlich in der zukünftigen Entwicklung auch die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik weniger an Arbeitslosigkeit orientieren als auf die gesamtwirtschaftlichen Bedingungen für eine Ausschöpfung des Erwerbspotentials ausrichten müssen. Für die soziale Sicherung im gesamten Lebenslauf (deren Ausgestaltung hier offen bleiben muß) wird dann gerade die Gestaltung der Vorsorge und Absicherung gegen Krankheit, Unfall und Pflegebedarf in den Phasen (bzw. im Umfang) einer selbständigen Tätigkeit eine besondere Rolle spielen und die eigene Existenzsicherung über Vermögen zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Literatur

- Autorengemeinschaft (1998): IAB-AGENDA '98, in: IABwerkstattbericht Nr. 10 vom 28.09.1998.
- Hoffmann, E./Walwei, U. (1998): Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive?
Teil 1: Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland, in: IABkurzbericht Nr. 2 vom 27.01.1998
- Klauder, W., Schnur, P., Zika, G. (1996): Strategien für mehr Beschäftigung, in: IABkurzbericht Nr. 7 vom 02.08.1996.
- Klauder, W., Schnur, P., Zika, G. (1996): Wege zu mehr Beschäftigung, in: IABwerkstattbericht Nr. 5 vom 10.09.1996.
- Kleinhenz, G. (1995): Soziale Gestaltung der Gesellschaft und „ökonomisches Gesetz“. in: Die soziale Dimension menschlichen Lebens. In: Bottke/Rauscher (Hrsg.): Interdisziplinäre gesellschaftspolitische Gespräche an der Universität Augsburg, Band 4, S. 173 ff, St. Ottilien.
- Kleinhenz, G. (1998): Agenda für mehr Beschäftigung in Deutschland, in: IABkurzbericht Nr. 15 vom 28.09.1998.
- Kleinhenz, G. (1998): Die Arbeitsmärkte der Zukunft und Wege zu mehr Beschäftigung, in: Zukunftsfähige Gesellschaft. Beiträge zu Grundfragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik, Hrsg.: Rauscher, S. 87 ff, Berlin.
- Schnur, P./Walwei, U./Zika, G. (1998): Strategiebündel immer noch tragfähig, in: IABkurzbericht Nr. 4 vom 03.02.1998.
- Walwei, U. (1998): Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? Teil 2: Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen, in: IABkurzbericht Nr. 3 vom 28.01.1998

Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell?

Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen

Edeltraut Hoffmann und Ulrich Walwei*

Die institutionelle Form der Erwerbsarbeit befindet sich in allen Industrieländern im Umbruch. Die zunehmende Vielfalt von Erwerbsformen erschwert eine Definition des Begriffs „Normalarbeitsverhältnis“. Angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt ist es nicht mehr so einfach zu beurteilen, mit jeweils welchen Chancen und Risiken die verschiedenen Beschäftigungsformen einhergehen. Der vorliegende Aufsatz untersucht, welche Faktoren hinter der sich empirisch abzeichnenden Dynamik des Wandels der Erwerbsformen stehen könnten.

Das „Normalarbeitsverhältnis“ wird häufig als überreguliert kritisiert und die Lösung der derzeitigen Arbeitsmarktprobleme in mehr Flexibilität hinsichtlich der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen gesehen. Eine differenzierte rechtsökonomische Sicht von Arbeitsmarktregulierungen offenbart vielfältige Ambivalenzen und Zielkonflikte. So wird eine ökonomische Rechtfertigung für Beschränkungen der Vertragsfreiheit in der Notwendigkeit einer Korrektur von verteilungs- und allokatonsbedingtem Marktversagen gesehen. Doch kann Arbeitsrecht auch zur Ursache von Politikversagen werden.

Die empirische Entwicklung – anhand von Auswertungen des Mikrozensus – dokumentiert, daß seit Mitte der 80er Jahre Bewegung in die Erwerbstätigenstruktur gekommen ist. Normalarbeitsverhältnisse, definiert als Arbeitsverträge unbefristet vollzeitbeschäftigter Arbeiter und Angestellter ohne Leiharbeitnehmer, verloren besonders in den 90er Jahren an Bedeutung (1990/1995 von 59% auf 56,2% aller Erwerbstätigen) zugunsten von Teilzeitbeschäftigung und Selbständigkeit (außerhalb der Landwirtschaft). Quantitativ bedeutsame Umschichtungen zu befristeter Vollzeitbeschäftigung oder Leiharbeit fanden bisher nicht statt. Andere Ausdifferenzierungen nahmen dagegen zu, z.B. in Form größerer Bedeutung von Einpersonen-Selbständigen oder geringfügiger Beschäftigung. In den neuen Bundesländern unterschieden sich die Erwerbsstrukturen Mitte der 90er Jahre noch deutlich von den westdeutschen: Normalarbeitsverhältnisse hatten relativ größeres Gewicht, während Teilzeitbeschäftigung und selbständige Erwerbsformen dementsprechend geringere Anteile aufwiesen. Insgesamt bleibt das Normalarbeitsverhältnis bislang die mit Abstand häufigste Erwerbsform.

Die Identifikation möglicher Einflußfaktoren auf den sich empirisch abzeichnenden Wandel der Erwerbsformen dient nicht nur der Analyse der Vergangenheitsentwicklung, sondern liefert auch Hinweise auf eine mögliche zukünftige Entwicklung, die zu arbeitsmarktprognostischen Ansätzen führen können: Shift-Analysen zufolge erklären sektorale und geschlechtsspezifische Veränderungen der Beschäftigtenstruktur den Wandel der Erwerbsformen nur zum geringen Teil, vielmehr überwiegen davon unabhängige Bestimmungsgründe. Zu einigen weiteren Einflußfaktoren auf die Wahl einer Beschäftigungsform werden erste qualitative Überlegungen angestellt. Diskutiert werden die Wirkung von Veränderungen rechtlicher Regelungen (z.B. die Deregulierungsinitiativen seit 1985), der betrieblichen Personalpolitik sowie des Angebotsverhaltens der Arbeitnehmer (z.B. aufgrund von Höhe und Veränderung der Arbeitskosten bzw. der Arbeits- und Transfer-Einkommen) und schließlich der Einfluß der jeweiligen Arbeitsmarktlage (z.B. der Arbeitslosigkeit als „Push-Faktor“).

Auf der Basis der bisherigen Befunde und Überlegungen scheinen für den Wandel der Erwerbsformen zwei Szenarien denkbar: (1) Zunehmender Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses (durch noch mehr Vielfalt der Beschäftigungsformen), (2) Reform des Normalarbeitsverhältnisses (z.B. durch Senkung der Sozialversicherungsbeiträge) mit der Folge einer Bremsung der Auflösungserscheinungen. Es ist heute noch nicht vorherzusagen, welches der beiden Szenarien sich in der zukünftigen Arbeitsmarktwirklichkeit durchsetzen wird. Klar scheint aber zu sein, daß Politik und Tarifparteien auf diesem Feld Gestaltungsspielräume haben und Entwicklungsprozesse beeinflussen können.

Gliederung

1 Einleitung

2 Die Wahl einer Beschäftigungsform und das Arbeitsrecht

2.1 Flexibilität von Beschäftigungsverhältnissen

2.2 Zur Rolle von Arbeitsmarktregulierungen

3 Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen

3.1 Abgrenzung von „Normalarbeitsverhältnissen“ in der Statistik

3.2 Gesamtentwicklung von 1976 bis 1995

3.3 Formen abhängiger Vollzeitbeschäftigung

3.4 Formen abhängiger Teilzeitbeschäftigung

3.5 Selbständige Erwerbsformen

3.6 Exkurs: Bedeutung der verschiedenen Beschäftigungsformen in den neuen Bundesländern

* Edeltraut Hoffmann und Dr. Ulrich Walwei sind Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren. Für wertvolle Anregungen zu unserem Beitrag danken wir neben den IAB-Kollegen vor allem dem anonymen Referee.