

ARBEIT

Zeitschrift für Arbeitsforschung,
Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik

Inhaltsverzeichnis

Editorial 149

Abhandlungen

Hans-Peter Blossfeld

Globalisierung, wachsende Unsicherheit und die
Veränderung der Chancen der jungen Generation in
modernen Gesellschaften 151

Olaf Struck, Christoph Köhler, Ina Goetzelt, Michael Grotheer, Tim Schröder

Die Ausweitung von Instabilität? Beschäftigungsdauern
und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS) 167

Klaus Dörre

Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse
und ihre sozialen Folgen 181

Birgit Geissler

Haushalts-Dienstleistungen als informelle Erwerbsarbeit:
neue Ungleichheit oder Ausdifferenzierung des
Arbeitsmarktes 194

Werner Sengenberger

Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Einkommen
in Entwicklungsländern im Kontext wirtschaftlicher
Globalisierung 206

Abstracts (English)

220

Rezensionen

Martin Kuhlmann, Hans Joachim Sperling, Sonja Balzert

Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-
Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro-
und chemischen Industrie

(besprochen von Thomas Hai peter, Gelsenkirchen)

222

Ines Langemeyer

Konzeptentwicklung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung.
Arbeitsprozessintegriertes Lernen in der Fachinformatik

(besprochen von Gerd Peter, Dortmund)

223

Steffen Lehndorff (Hg.)

Das Politische in der Arbeitspolitik.
Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits-
und Arbeitszeitgestaltung

Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll, Stefanie Janczyk (Hg.)

In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der
Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel

(besprochen von Karen Jaehrling, Gelsenkirchen)

224

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Editorial

Seit rund drei Jahrzehnten ist die „Krise der Arbeitsgesellschaft“ Gegenstand lebhafter Debatten und vielfältiger Forschung in den Sozialwissenschaften. Die Sektion Arbeits- und Industriosozologie in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) widmete ihre Tagung im Herbst 2005 dem Thema „Arbeitsmarkt und Beschäftigung – Krise und Wandel der Arbeitsgesellschaft“. Für das vorliegende Schwerpunktheft wurden zentrale Beiträge dieser Tagung ausgearbeitet, um die Diskussion zu einigen Aspekten des Wandels der Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Einzelnen und für die Gesellschaft voran zu treiben. Dass dieses Heft ausschließlich soziologische Beiträge enthält, ist auf diesen Entstehungskontext zurückzuführen.

Zu Beginn entwirft *Hans Peter Blossfeld* (Bamberg) auf der Basis seiner kürzlich abgeschlossenen international vergleichenden Studie GLOBALIFE eine Skizze der Implikationen der wirtschaftlichen Globalisierung für die Erwerbsbiografien insbesondere heute junger Erwachsener in 17 OECD-Ländern. Die allen Ländern im Globalisierungsprozess gemeinsame Zunahme der Unsicherheit auf den Arbeitsmärkten wird von den jeweils unterschiedlichen nationalen Institutionen und Traditionen so beeinflusst, dass junge Leute sich insbesondere dort als „Verlierer“ der Globalisierung betrachten, wo bisher besonders ausgeprägt stabile Übergänge in das Berufsleben und Berufsverläufe die Regel waren. Die Erfahrung von Unsicherheit, so Blossfeld, ist also zumindest zum Teil eine relative.

Auch in dem Beitrag von *Olaf Struck, Christoph Köhler u.a.* (Halle und Jena) spielt zunehmende Unsicherheit eine Rolle. Sie überprüfen anhand eigener betrieblicher Befragungsdaten und Fallstudien sowie der Beschäftigungsstatistik die viel diskutierte Annahme, dass betriebsinterne Arbeitsmärkte zu Gunsten kurzfristiger, instabilerer Beschäftigung unter Nutzung des externen Arbeitsmarktes an Bedeutung verlieren. Ihre Ergebnisse legen nahe, dass stabile und instabile Beschäftigung nebeneinander existieren, wobei die instabile Beschäftigung relativ zugenommen hat. Sie widersprechen jedoch der Annahme, dass Bereiche interner stabiler Beschäftigung generell von zunehmender Öffnung gegenüber externen Arbeitsmärkten und damit von zunehmender Unsicherheit geprägt seien. Vielmehr beobachten sie innerhalb dieser stabilen Bereiche Veränderungen in den Regeln und Normen, nach denen über stabile oder instabile Beschäftigung entschieden wird. Ihr analytischer Beitrag besteht insbesondere in der Entwicklung einer Typologie „Betrieblicher Beschäftigungssysteme“ (BBSS), deren Verwendung für weitere Analysen differenzierte Verknüpfungen soziologischer und arbeitsmarkttheoretischer Annahmen zu ermöglichen verspricht.

Klaus Dörre (Jena) stellt die individuellen Verarbeitungsformen von Unterbeschäftigung und de-standardisierter Erwerbstätigkeit sowie ihre Folgen für die soziale Integration in den Mittelpunkt seines Beitrags, der ebenfalls auf eigenen empirischen Studien beruht. „Prekarisierung“ bedeutet danach nicht nur, dass zunehmend mehr Erwerbstätige atypische, instabile Beschäftigungsverhältnisse in Kauf nehmen müssen und dadurch in Gefahr geraten, von etablierten Formen der Partizipation und Chancen zur Lebensplanung ausgeschlossen zu werden. Vielmehr stellt die konstatierte Tendenz zur Verbreitung prekärer Beschäftigung sowohl die Möglichkeiten innovativer Arbeitspolitik als auch die gesellschaftliche Basis wirksamer demokratischer Beteiligung nachhaltig in Frage. Diese politische Dimension erfordert zwingend, so Dörre, dass prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse anerkannt und in Strategien zur Sicherung sozialer Gerechtigkeit integriert werden.

Birgit Geissler (Bielefeld) stellt in ihrem Beitrag einen Ansatz zum Verständnis eines

wenig untersuchten Bereichs „unsicherer“, weil informeller Beschäftigung vor, der erwerbsförmigen Dienstleistungen für Haushalte. Sie legt dar, dass die Informalität der meisten der Beschäftigungsverhältnisse im Dienste privater Haushalte durch zentrale inhaltliche Merkmale dieser Arbeit – Vertrauensbasierung, Anforderungen an ethische Grundhaltungen, die doppelte Rolle der beschäftigenden Haushalte sowohl als Arbeitgeber wie auch als Arbeitsgegenstand – bedingt sei. Machtungleichgewichte zu Ungunsten der Arbeitskräfte wie auch deren mögliches Interesse an informeller Beschäftigung spielen als weitere Faktoren eine Rolle. Die wiederholt propagierten Strategien zur Formalisierung dieser Beschäftigungsverhältnisse und damit zur Entwicklung eines legalen Arbeitsmarkts für private Haushaltsdienstleistungen könnten danach nur zu begrenztem Erfolg führen.

Zum Abschluss weitet der Beitrag von *Werner Sengenberger* (Genf) den Blick auf die globale Dimension der Arbeitsmärkte in den sich entwickelnden Ländern. Informalität, Unsicherheit und Prekarität gewinnen mit Blick auf die Situation in vielen Entwicklungsländern ganz andere, dramatische Dimensionen. Entgegen vielen Hoffnungen hat sich die relative Wohlstandssituation vieler Länder im Zuge der Globalisierung erheblich verschlechtert; hinzu kommen zunehmende nationale Einkommensungleichheiten. Die Chancen der globalisierten Arbeitsmärkte, so legen Sengenbergers Ausführungen nahe, kommen zuallererst den entwickelten Ländern zugute, während die ärmsten Länder zunehmend den Anschluss an die weltweite Wohlstandsentwicklung verlieren.

Die Frage nach der Zukunft der Arbeitsgesellschaft, so zeigen die hier versammelten Aufsätze, kann je nach Blickwinkel unterschiedlich beantwortet werden. Der mit dem letzten Beitrag eingeführte globale Blick macht deutlicher als die ersten vier Beiträge klar, worum es im Wesentlichen gehen muss: um die gerechte Teilhabe aller Menschen an den positiven sozialen und ökonomischen Effekten von Erwerbsarbeit. Zur Arbeitsgesellschaft zeichnet sich bisher keine Alternative ab. Die Zukunft der Erwerbsarbeit wird von vielfältigen Formen der Beschäftigung geprägt sein, in denen die Einzelnen ihre ökonomischen und sozialen Interessen in (noch) größerem Maße als bisher individuell realisieren müssen. Die Grenzen von abhängiger Beschäftigung, selbständiger Erwerbsarbeit und informeller Arbeit werden noch durchlässiger werden, und es ist zu diskutieren, welche Formen der Re-Regulierung notwendig sind, um nicht nur benachteiligte Personengruppen zu schützen, sondern auch um die wirtschaftliche Produktivität und gesellschaftliche Stabilität nachhaltig zu sichern. Aber das ist eine neue Frage, zu der neue Beiträge für weitere Hefte der ARBEIT hiermit ausdrücklich eingeladen sind.

*Die Herausgeber/innen der ARBEIT,
Heike Jacobsen (Dortmund) und Markus Pohlmann (Heidelberg)
als Koordinator/in dieses Heftes*

Abhandlungen

Hans-Peter Blossfeld

Globalisierung, wachsende Unsicherheit und die Veränderung der Chancen der jungen Generation in modernen Gesellschaften

Ausgewählte Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts

Abstract

Dieser Beitrag konzeptualisiert die Effekte des Globalisierungsprozesses zunächst mit Hilfe eines Mehrebenenmodells und stellt dann ausgewählte Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts dar. Er beschreibt, (1) wie sich die Globalisierung als makrostruktureller Prozess in ausgewählten modernen Ländern seit dem Beginn der siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts entwickelt hat, (2) wie die durch Globalisierung erzeugte steigende Unsicherheit auf der Mesoebene durch Institutionen des Bildungs-, Beschäftigungs- und Wohlfahrtsstaatssystems auf bestimmte soziale Gruppen kanalisiert wird und (3) wie die Akteure auf der individuellen Ebene im Alltag in verschiedenen Ländern darauf reagieren. Die Darstellung ausgewählter Ergebnisse konzentriert sich auf die Phase der beruflichen Etablierung und auf die Veränderungen sozialer Ungleichheit bei jungen Erwachsenen in modernen Gesellschaften.

1 Einleitung

Der Prozess der Globalisierung ist sicherlich kein neues Phänomen, aber die Intensität und Reichweite grenzüberschreitender Interaktionsbeziehungen, seien es ökonomische Transaktionen, informationelle und kulturelle Austauschprozesse oder internationale politische Abmachungen und Verträge, scheinen seit der Mitte der achtziger Jahre, insbesondere seit dem Ende des Ost-West-Gegensatzes, in den meisten Industrieländern schubartig zugenommen zu haben (siehe Abbildung 2). Dieser Beitrag beschäftigt sich mit den Effekten dieser Ausweitung der gesellschaftlichen Beziehungen über die Grenzen des Nationalstaates hinaus auf den Wandel der individuellen Lebensläufe in verschiedenen modernen Gesellschaften. Er entwickelt Thesen zu der spezifischen Frage, wie sich die Bildungs- und Berufsverläufe von jungen Männern und Frauen in OECD-Gesellschaften im Globalisierungsprozess wandeln und berichtet über ausgewählte Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts zu den Veränderungen sozialer Ungleichheit bei jungen Erwachsenen in modernen Ländern.

2 Globalisierung und wachsende Unsicherheit in modernen Gesellschaften

Die meisten Sozialforscher gehen heute davon aus, dass der Prozess der Globalisierung gekennzeichnet ist durch das Zusammenwirken von vier makrostrukturellen Entwicklungen, die sich seit der Mitte der achtziger Jahre zunehmend durchgesetzt haben (siehe Abbildung 1). Diese beinhalten:

- (1) Die zunehmende Internationalisierung von Märkten und den damit verbundenen wachsenden Wettbewerb zwischen Ländern mit sehr unterschiedlichen Lohn- und Produktivitätsniveaus sowie verschiedenen Sozialstandards (insbesondere nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ und der Integration asiatischer Länder in den Weltmarkt).
- (2) Die Verschärfung des Standortwettbewerbs zwischen Sozialstaaten und die sich daraus ergebende Tendenz zur Senkung von Unternehmenssteuern in vielen Ländern sowie die zunehmende Neigung moderner Staaten zur Deregulierung, Privatisierung und Liberalisierung und damit zu einer Stärkung des Marktes als Koordinationsmechanismus.
- (3) Die rasche weltweite Vernetzung von Personen, Unternehmen und Staaten auf der Grundlage neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und -daraus resultierend - die zunehmende globale Interdependenz der Akteure sowie die wachsende Beschleunigung von sozialen und wirtschaftlichen Interaktionsprozessen.
- (4) Den rasanten Bedeutungszuwachs von weltweit vernetzten Märkten und die damit verbundene zunehmende Interdependenz und Volatilität lokaler Märkte, die von schwer prognostizierbaren weltweiten sozialen, politischen und ökonomischen „externen Schocks“ und Ereignissen (wie z. B. Kriege, ökonomische Krisen, Verbrauchermoden, technologische Innovationen) immer stärker beeinträchtigt werden.

In den vergangenen Jahren hat die Globalisierung damit auf der einen Seite zu Produktivitätszuwächsen und zu einer allgemeinen Verbesserung des Lebensstandards in modernen Gesellschaften geführt. Aber auf der anderen Seite ist Globalisierung in diesen Ländern auch verbunden mit einer Zunahme unerwarteter Marktentwicklungen in einer sich immer schneller verändernden Weltwirtschaft, mit rapideren sozialen und ökonomischen Wandlungsprozessen, mit einer immer stärker abnehmenden Vorhersagbarkeit von ökonomischen und sozialen Entwicklungen und, daraus resultierend, mit einer zunehmenden allgemeinen Unsicherheit, verbunden mit einem wachsenden Bedarf an Flexibilität in den Unternehmen und Betrieben (siehe Abbildung 1).

In einer kürzlich veröffentlichten Untersuchung hat die Konjunkturforschungsstelle der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) in Zürich ein neues Instrument zur Messung des Globalisierungsgrades von Gesellschaften vorgelegt (Dreher 2005). Dieser Index ist für 123 Länder auf der Grundlage einer größeren Anzahl von Indikatoren für den Zeitraum von 1970 bis 2003 entwickelt worden und integriert wirtschaftliche, soziale, informationelle und politische Dimensionen der Globalisierung in einer Maßzahl. Zu den Indikatoren wirtschaftlicher Globalisierung gehören dabei (1) die Handels- und Investitionsströme in Relation zum BIP (Import- und Exportanteile, Auslandsdirektinvestitionen, kurzfristiges spekulatives Kapital, Einkommens-/Lohnzahlungen an Ausländer) sowie (2) der Abbau von Handelsbeschränkungen (verdeckte) Importbeschränkungen, Zölle, Besteuerung internationalen Handels, Kapitalverkehrsbeschränkungen). Zu den Indikatoren sozialer und informationeller Globalisierung gehören Informationen über (1) die wachsenden Beziehungsgeflechte (gemessen als Volumen der Auslandstelefongespräche, Transferleistungen (ohne

Abb. 1: Globalisierung und wachsende Unsicherheit in modernen Gesellschaften

GLOBALISIERUNG

Internationalisierung von Märkten, Wettbewerb zwischen Ländern mit unterschiedlichen Lohn- und Produktivitätsniveaus bzw. Sozialstandards	Verstärkter Standortwettbewerb zwischen Sozialstaaten, Politik der Deregulierung, Privatisierung und Liberalisierung	Zunehmende weltweite Vernetzung durch neue Informations- und Kommunikations-Technologien	Bedeutungszuwachs von Märkten, aber gleichzeitig zunehmende Instabilität und Verwundbarkeit lokaler Märkte durch externe weltweite Schocks
wachsende Geschwindigkeit von Innovationen, beschleunigter sozialer und ökonomischer Wandel		Beschleunigung der Marktprozesse auf allen Märkten	Zunahme unvorhersehbarer Marktentwicklungen, steigende Volatilität von Märkten

Zunehmende Unsicherheit

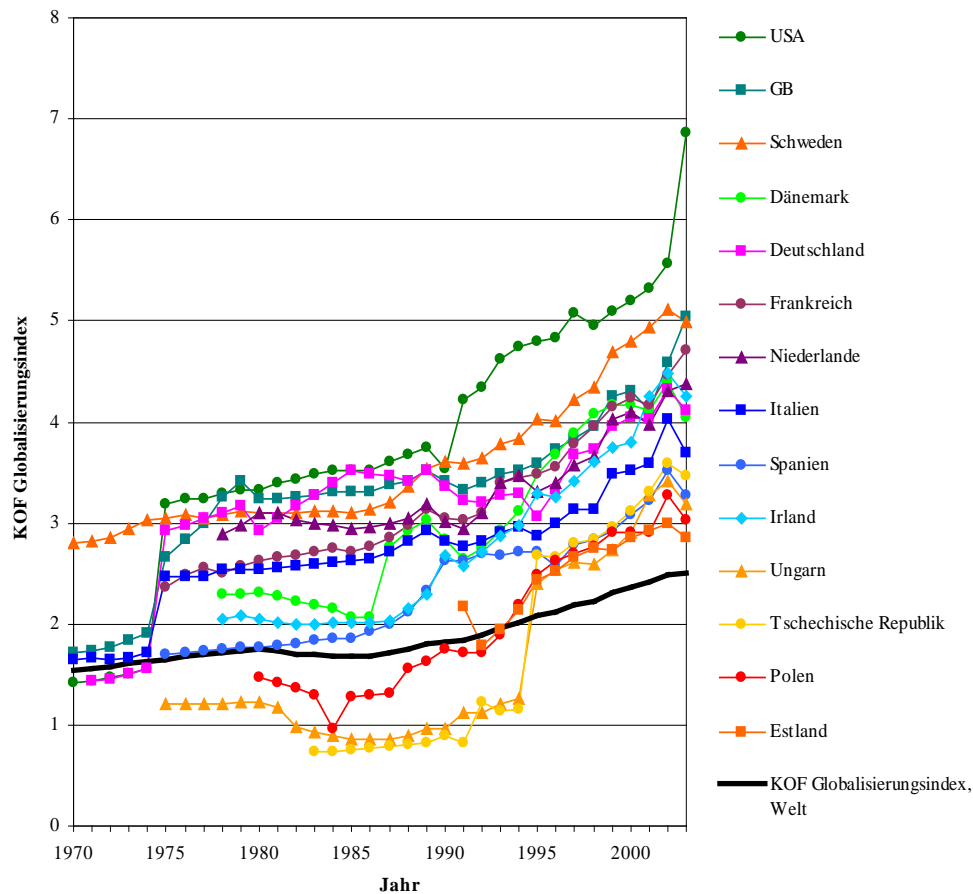
INSTITUTIONELLE FILTER

Beschäftigungssysteme	Bildungssysteme	Wohlfahrtsstaatsregime	Familiensysteme
... kanalisieren die durch Globalisierung erzeugte Unsicherheit in spezifischer Weise und beeinflussen ...			
<ul style="list-style-type: none"> • das Ausmaß an Beschäftigungs- und Arbeitsplatzstabilität • das Ausmaß an Flexibilität und Sicherheit • die Häufigkeit verschiedener Formen von Karrieremobilitäten 	<ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten des Berufseinstiegs sowie dessen Timing • Möglichkeiten der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens 	<ul style="list-style-type: none"> die Ausgestaltung des sozialen Sicherungssystems, z.B. • Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten • Beschäftigungsfördernde Maßnahme • Rentensysteme 	<ul style="list-style-type: none"> • die Prävalenz verschiedener Familienformen, Haushalts- und Erwerbsmuster • die Ausgestaltung familialer Rollen • das Ausmaß familialer Pflegeverantwortlichkeiten

INDIVIDUALEBENE

Unsicherheit wird auf spezifische gesellschaftliche Gruppen kanalisiert!
(z.B. Jugendliche/junge Erwachsene, Personen mit geringer Bildung)

Quelle: Eigene Darstellung

Abb. 2: Veränderung des Globalisierungsgrades (Globalisierungsindex)

Gegenleistung), internationaler Tourismus, Durchschnittskosten eines Telefonats in die USA und Anteil der Ausländer an der Gesamtbevölkerung), (2) die Informations- und Kommunikationsflüsse (gemessen als Anzahl der Telefonanschlüsse (je 1000 Einwohner), Internet-Hosts (pro Einwohner), Internetnutzer (als Anteil an der Bevölkerung), Kabelfernsehen (je 1.000 Einwohner), Tageszeitungen (je 1.000 Einwohner), Radioempfänger (je 1.000 Einwohner) und (3) die „Amerikanisierung“ (gemessen als Anzahl der McDonalds-Restaurants je 100.000 Einwohner). Zu den Indikatoren politischer Globalisierung zählen schließlich die Anzahl der Botschaften im eigenen Land, die Mitgliedschaft in internationalen Organisationen und die Teilnahme an UN-Sicherheitsratsmissionen.

Abbildung 2 stellt die Veränderung der Globalisierungsintensität in den wichtigsten vom GLOBALIFE-Projekt untersuchten OECD-Ländern mit Hilfe dieser Maßzahl dar. Es wird dort deutlich, dass die liberalen Länder wie USA, Großbritannien und Irland sowie die skandinavischen Länder wie Schweden und Dänemark heute zu den am meisten globalisierten Ländern der Welt zählen. Dann kommen kontinentaleuropäische Länder wie Deutschland, Frankreich und die Niederlande. Erst danach findet man die südeuropäischen Länder wie Italien

und Spanien und schließlich die ehemals sozialistischen Länder wie Ungarn, Tschechische Republik, Polen und Estland. Im Vergleich zum weltweiten Durchschnittsindex über alle 123 Länder (siehe dazu den KOF Globalisierungsindex, Welt, in Abbildung 2) wird deutlich, dass sich der Globalisierungsprozess in den europäischen Ländern und in den USA seit der Mitte der achtziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts besonders intensiv vollzieht und dort die Dynamik der Entwicklung weit über dem globalen Durchschnittsniveau liegt.

3 Globalisierung und der Umgang mit wachsender Unsicherheit auf der individuellen Ebene

Wie das GLOBALIFE-Projekt ausführlich zeigt (siehe unten), führt die wachsende makrostrukturelle Unsicherheit im Zuge der Globalisierung zu einer Reihe von Veränderungen und Reaktionen auf der Ebene einzelner Handelnder im Alltag:

- (1) Es fällt den Akteuren in modernen Gesellschaften in zunehmendem Maße schwer, kalkulierende, rationale Entscheidungen, insbesondere langfristig bindende Lebenslaufentscheidungen zu treffen, da sowohl die Verfügbarkeit von Handlungsalternativen als auch die Vorhersehbarkeit ihrer Folgen und Nebenwirkungen in den globalisierten Gesellschaften zunehmend unklarer wird. Aufgrund dieser zunehmenden Unsicherheit möglicher Handlungsergebnisse gewinnen im Globalisierungsprozess paradoxerweise gerade die lokalen Routinen, Faustregeln sowie regionalen Traditionen und Normen als Orientierungshilfen für Individuen und ihre Entscheidungen an Bedeutung. Damit ergibt sich auf der Handlungsebene über diese Mechanismen wieder eine starke Pfadabhängigkeit nationaler oder regionaler Entwicklungsprozesse im Globalisierungsprozess (siehe die Argumentation weiter unten).
- (2) Insbesondere langfristige (Lebenslauf-)Entscheidungen werden in einer globalisierten Welt zunehmend schwieriger, so dass sich sozial und ökonomisch vor allem eine Verschiebung zugunsten einer an kurzfristigen Zeithorizonten orientierten Planung ergibt. Beispielsweise müssen am Aktienmarkt notierte Unternehmen heute in immer kürzeren Abständen Betriebsergebnisse (z. B. Quartalsberichte) vorlegen und es kommt zu einer systematischen Unterbewertung langfristiger Interessen von Betrieben und von in Unternehmen beschäftigten Arbeitskräften.
- (3) Der in den vergangenen Jahren in verschiedenen Ländern zu beobachtende teilweise Abbau des Wohlfahrtsstaates verstärkt diese „Verunsichungs“-Tendenzen zusätzlich noch, da auch hier durch die Reduzierung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen ehemalige Sicherheiten nach und nach brüchig werden.
- (4) Darüber hinaus führt Globalisierung zu einer bedeutsamen Verschiebung der Macht-konstellationen am Arbeitsmarkt. „Verhandlungsstarke“ Gruppen, zumeist Arbeitgeber, verlagern in zunehmendem Maße ihre Marktrisiken auf bestimmte „verhandlungsschwächere“ Arbeitnehmergruppen. Diejenigen Personen, die nicht fest im Erwerbsleben verankert sind (wie etwa die Berufseinsteiger oder Frauen, die nach einer familiären Erwerbsunterbrechung eine Beschäftigung suchen) bzw. sich an den Rändern des Arbeitsmarktes oder in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden, sind besonders von der Verlagerung dieser Marktrisiken zu ihren Ungunsten betroffen (siehe z. B. die Ergebnisse unten in Tabelle 1).

Zusammengenommen führen die Globalisierungsprozesse zu einer Verstärkung sozialer Ungleichheiten in westlichen Industriegesellschaften. Wie das GLOBALIFE-Projekt zeigt,

werden aufgrund der zunehmenden Bedeutung von (Arbeits-)Märkten individuelle Arbeitsmarktressourcen (wie etwa Bildung, berufliche Qualifikation oder Berufserfahrung) und individuelle Merkmale (wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Lebensalter) für den Erwerbsverlauf zunehmend wichtiger und verstärken damit die bereits durch das Bildungssystem angelegten Ungleichheiten in den modernen Gesellschaften.

Das GLOBALIFE-Projekt zeigt schließlich, dass es durch zunehmende Unsicherheiten auch insgesamt schwerer wird, Vertrauensbeziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Vertrauensbeziehungen beruhen im Allgemeinen auf der Bereitschaft, sich selbst langfristig an jemanden oder etwas zu binden, gleichzeitig aber auch in einen langfristig orientierten Austausch von Leistungen einzutreten (Eltern sorgen für ihre Kinder und erwarten, dass sie von ihren Kindern im Alter unterstützt werden; Partner, z. B. Frauen, treten in Vorleistung und erziehen die Kinder und bauen darauf, dass die Beziehung dauerhaft ist und sie später Unterstützung von ihrem Partner erhalten; sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber vertrauen darauf, dass ihre Abmachungen auch langfristig eingehalten werden; Staatsbürger zahlen Arbeits-, Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge und erwarten, dass sie staatliche Hilfe bekommen, wenn sie diese aufgrund von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter benötigen). Unter den Bedingungen steigender Unsicherheit in globalisierten Gesellschaften werden solche Versprechen jedoch immer problematischer, da häufiger unvorhergesehene Ereignisse auftreten, die dazu führen, dass die Gegenleistungen nicht mehr oder nicht mehr im versprochenen Umfang erbracht werden. Es kommt häufiger zu Enttäuschungen. Die Folge ist ein zunehmender Vertrauensverlust und eine Abnahme der Sicherungsfunktion von Familie, Verwandtschaft, Betrieb und Wohlfahrtsstaat in globalisierten Gesellschaften.

In der Phase des Übergangs vom Jugendlichen zum Erwachsenen erhalten langfristig bindende Entscheidungen einen besonders paradoxen Charakter (siehe unten): Zum einen sind sie sinnvoll, um Sicherheit für sich selbst und Glaubwürdigkeit sowie Vertrauen im Handeln mit anderen zu produzieren (z. B. die Heiratsentscheidung oder die Entscheidung für ein Kind), zum anderen sinkt damit gleichzeitig die Flexibilität und der Optionsspielraum im weiteren Lebenslauf mit Blick auf die sich immer rascher ändernden Anforderungen durch den globalen Wandel.

4 Filterung des Globalisierungsprozesses durch länderspezifische Institutionen

Ein zentrales Ergebnis des GLOBALIFE-Forschungsprojektes ist, dass die beschriebenen gemeinsamen globalen Wandlungsprozesse in verschiedenen Länderkontexten jedoch nicht zu dem gleichen Ergebnis führen müssen. Vielmehr trifft der Globalisierungsprozess in unterschiedlichen Länderkontexten auf verschiedene, fest verankerte institutionelle Strukturen, etwa wohlfahrtsstaatliche Einrichtungen oder bestimmte Formen der Regulierung von Arbeitsmärkten oder lokale Normen und Werte, die den Globalisierungsprozess in spezifischer Weise filtern (vgl. Abbildung 1). Diese Institutionen wandeln sich deswegen zwar im Zuge des Globalisierungsprozesses, bleiben aber in der Regel weiter von spezifischer Bedeutung. Ziel des GLOBALIFE-Projektes war es, diese Veränderungen in verschiedenen Ländern empirisch vergleichend über mehrere Jahrzehnte zu analysieren und gegenüberzustellen.

Der vom GLOBALIFE-Projekt vertretene Ansatz geht dabei davon aus, dass der Globalisierungsprozess von vornherein als kontingent und im Plural gedacht werden muss, wobei zu vermuten ist, dass den historisch gewachsenen länderspezifischen institutionellen und

sozialen Strukturen eine starke Beharrungstendenz zukommt. Die Dauerhaftigkeit länderspezifischer Differenzen kann theoretisch damit begründet werden, dass die Institutionensysteme und Sozialstrukturen moderner Gesellschaften ineinander verwobene Arrangements mit hoher interner Komplementarität sind. Sie lassen sich adäquat nur in ihrer Gesamtheit als „länderspezifische Institutionenpakete“ begreifen. Beispielsweise sind die Bildungs- und Beschäftigungssysteme moderner Gesellschaften sehr eng miteinander verzahnt, wenn es um die Rolle der Lerninhalte in der Schule, die Organisationsformen der Bildungsinstitutionen, die Funktion der Bildungszertifikate für den Berufseinstieg, den Zusammenhang zwischen beruflichen Ausbildungsinstitutionen und Mobilitätsprozessen, die Herausbildung von Arbeitsmarktsegmenten oder die Intensität beruflicher Abstiegsprozesse geht. Ähnlich enge komplementäre Zusammenhänge wie zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem bestehen auch zwischen dem Bildungs- und Familiensystem, dem Arbeitsmarkt und den familiären Strukturen oder dem Beschäftigungssystem, dem Wohlfahrtsstaat und dem Familiensystem. Daraus folgt, dass die gesellschaftlichen Institutionen sich im Globalisierungsprozess adäquat nur in ihrem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis empirisch analysieren lassen.

Für die einzelnen Nationalstaaten muss man also von eigenständigen Entwicklungslogiken im Globalisierungsprozess ausgehen. Die Nationalstaaten sind aber nicht als isolierte Entitäten zu begreifen, sondern als Komponenten größerer sich herausbildender internationaler Systeme, die über Weltmärkte, technologische Diffusionsprozesse, politische Vernetzung sowie Informations- und Kommunikationssysteme in einen immer intensiveren Austausch treten. Im Hinblick auf diesen Austausch zeigt sich, dass der Globalisierungsprozess zwar die räumlichen Unsicherheiten (durch weltweite Informations-, Kommunikations- und Transportmöglichkeiten) vermindert, dabei aber gleichzeitig vor allem die zeitbezogenen Unwägbarkeiten enorm vergrößert (siehe Abbildung 1).

5 Mobilitätsmechanismen im Globalisierungsprozess

Die Beschleunigung des Wandels auf den weltweit sich vernetzenden Märkten und die steigende Geschwindigkeit technologischer Innovationen auf globaler Ebene verändern die Verteilung der Berufe sowie die Struktur der Wirtschaftssektoren in den modernen, „lernenden“ Gesellschaften in immer schnellerer Folge. Dabei kann der Strukturwandel im Beschäftigungssystem durch fünf fundamentale Mobilitätsereignisse herbeigeführt werden: (1) durch den Eintritt junger Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt, (2) durch Mobilitätsentscheidungen jener, die bereits beschäftigt sind, (3) durch das Ausscheiden und das Wiedereintreten von Arbeitskräften während des Karriereverlaufs (z. B. aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Krankheit), (4) durch Erwerbsunterbrechungen und den Wiedereintritt von Frauen im Rahmen des Familienzyklus und (5) durch die Verrentung sowie anderes langfristiges Ausscheiden aus dem Beschäftigungssystem.

Insgesamt zeigen die Analysen des GLOBALIFE-Projekts, dass der Strukturwandel des Beschäftigungssystems im Globalisierungsprozess dazu führt, dass Arbeitskräfte aus obsoleten Berufen und Wirtschaftssektoren in moderne, expandierende strömen. Aber die Arbeitskräfte, die aus den obsoleten Berufen, Firmen oder Industrien kommen, sind nicht notwendigerweise auch die gleichen, die die Positionen in den expandierenden Sektoren übernehmen. Diese Arbeitskräfte können rasch auf neue berufliche Tätigkeiten wechseln, oder sie können für eine kurze oder längere Zeit arbeitslos werden. Die Kontraktion eines Wirtschaftszweigs durch Frühpensionierung älterer Arbeitnehmer wird dagegen überhaupt

keine Berufsmobilität zur Folge haben. In ähnlicher Weise kann die Expansion von Berufen oder Sektoren durch berufliche Mobilitätsprozesse oder durch den Eintritt aus den Reihen bisher nicht Erwerbstätiger (z. B. Berufsanfänger, Arbeitslose oder Frauen nach einer familiären Erwerbsunterbrechung) geschehen. Mit anderen Worten, der berufsstrukturelle und sektorale Wandel im Beschäftigungssystem kann sich in den modernen Ländern über sehr verschiedene Mobilitätsereignisse vollziehen und sich sehr unterschiedlich auf die Lebensverläufe aufeinander folgender Kohorten auswirken. Die Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts zeigen, dass in verschiedenen Ländern die historisch gewachsenen Institutionen nicht nur den Prozess des Entstehens und Vernichtens beruflicher Positionen im Globalisierungsprozess bestimmen, sondern auch die Richtung und das Ausmaß der verschiedenen Mobilitätsströme. Auf der Handlungsebene wirken diese institutionellen Strukturen moderner Gesellschaften dabei als Anreize oder Hindernisse für organisatorische Anpassungen von Arbeitgebern und Mobilitätsentscheidungen von Individuen.

Wir wollen im folgenden drei für das GLOBALIFE-Projekt zentrale länderspezifische Mobilitätsmechanismen kurz diskutieren, die sich aus Unterschieden (1) in den Bildungssystemen, (2) den industriellen Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital und (3) den Wohlfahrtsstaaten ergeben.

5.1 Differenzen in den Bildungssystemen

Die allgemeine und berufliche Ausbildung sowie die Weiterbildung wird in modernen Gesellschaften sehr vielfältig organisiert. Diese Organisationsformen haben weit reichende Implikationen für den Zeitpunkt des Berufseintritts, die Art und Weise, wie in einer Gesellschaft Arbeitsplätze mit Arbeitskräften besetzt werden und die Fähigkeit der Arbeitskräfte und Arbeitsorganisationen, sich auf neue Anforderungen im Globalisierungsprozess flexibel und „lernend“ einzustellen.

Hinsichtlich des allgemeinen Bildungssystems sind zunächst vor allem nationale Unterschiede (1) in der Beziehung zwischen verschiedenen Schullaufbahnen zueinander (stark gegliedert vs. einheitlich, geschlossen vs. relativ offen) und (2) in den kohortenspezifischen Bildungsbeteiligungsraten in den verschiedenen Schultypen für das GLOBALIFE-Projekt interessant gewesen.

In Bezug auf das berufliche Bildungssystem muss man zwischen Ländern unterscheiden, die ihre Ausbildung vor allem in Form schulischer Ausbildungsgänge (z. B. Frankreich, Luxemburg, die Niederlande, Belgien), hauptsächlich durch On-the-job-Training am Arbeitsplatz (z. B. USA, Vereinigtes Königreich, Italien, Spanien) oder in der Form des dualen Systems (z. B. Deutschland, Österreich, Schweiz, Dänemark) organisieren. Das duale System hat gegenüber den anderen beiden Formen beruflicher Ausbildung im Globalisierungsprozess zunächst den Vorzug, dass für eine große Zahl von Jugendlichen der Übergang vom Schulsystem in das Beschäftigungssystem „planmäßiger“ und mit geringerer Arbeitslosigkeit verläuft. Die Kombination von theoretischem Lernen in der Berufsschule und praktischer Ausbildung am Arbeitsplatz schafft für die Jugendlichen eine institutionelle „Brücke“ zwischen dem Bildungssystem und den Firmen. Darüber hinaus sollte es für die Berufsanfänger von Vorteil sein, dass der Erwerb beruflicher Qualifikation überbetrieblich durch ein anerkanntes Zertifikat abgesichert ist. Denn diese Zertifikate können für die Arbeitskräfte und die Arbeitgeber beim Berufseinstieg und im späteren Berufsverlauf feste Bezugspunkte zur Bestimmung beruflicher Positionen darstellen. Der Nachteil des dualen Systems im Globalisierungsprozess scheint allerdings darin zu bestehen, dass es zu einer sehr engen Verkopplung von Ausbildungsab-

schluss und Berufschance und damit zu einer hohen Starrheit und Abschottung beruflicher Mobilitätsprozesse kommt. Das unreglementierte und unsertifizierte On-the-job-Training und die rein schulische Berufsausbildung legen die Arbeitskräfte dagegen weniger durch soziale Definitionen auf enge berufliche Aufgabengebiete fest. Neue Generationen von Berufsanfängern werden in diesen beiden Systemen auch rascher an neu entstehende, zukunftsorientierte Berufstätigkeiten herangeführt („hohe Generationenflexibilität“) als das beim dualen System der Fall ist, in dem immer wieder erst neue Ausbildungsberufe in einem langwierigen Aushandlungsprozess zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und dem Staat geschaffen werden müssen. Auch kommt es in Ländern mit dualem System zu einer langfristigen, oft auch lebenslangen Ausgrenzung von „Ungelernten“, da diese ohne das Ausbildungszertifikat von qualifizierten Arbeitsmärkten praktisch ausgeschlossen werden. In Ländern mit On-the-job-Training ist der Übergang von un- und angelernten Positionen zu qualifizierten Positionen dagegen eher fließend. Das heißt, im Zuge des Globalisierungsprozesses kommt es sowohl zu häufigeren Aufstiegen als auch zu vergleichsweise mehr Abstiegen und damit zu weniger „sozialer Sicherheit“ im Karriereverlauf. Schließlich steht das duale System im Zuge der Bildungsexpansion zunehmend vor dem Problem, dass sich im Verdrängungswettbewerb durch die jeweils Höherqualifizierten die Berufs- und Karrierechancen der „Praktiker“ immer mehr vermindern. Bei der Zuteilung von Planungs- und Leitungsfunktionen der Dienstleistungsklassen werden deswegen schulische und universitäre Bildungsabschlüsse immer mehr in den Vordergrund rücken. Damit wird die Lehre im Globalisierungsprozess, ähnlich wie in Frankreich, zunehmend zur Aufstiegssackgasse.

5.2 Unterschiede der industriellen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit

Die modernen Länder unterscheiden sich auch hinsichtlich der Art der industriellen Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital auf der Ebene von Arbeitsorganisationen (z. B. der betrieblichen Mitbestimmung) und auf der Ebene nationaler Ökonomien (d. h. der Bedeutsamkeit nationaler Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen). Diese Unterschiede drücken sich in berufs-, sektoren- und länderspezifischen Verhandlungssystemen, Streikhäufigkeiten und administrativen Vereinbarungen (über Löhne, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten) aus.

In der Literatur werden die USA (und in jüngster Zeit auch das Vereinigte Königreich) als Beispiele für ein dezentralisiertes, dualistisches und auf Marktkräften beruhendes System industrieller Beziehungen genannt, in dem so genannte „offene“ Beschäftigungsverhältnisse dominieren. Das heißt, die Gewerkschaften sind dort schwach und dezentralisiert, so dass die Arbeitskräfte den globalen Unsicherheiten und Flexibilitätserfordernissen des Weltmarkts relativ ungeschützt ausgesetzt sind. Diese unmittelbare Konkurrenz sorgt dann (1) auf den meisten Arbeitsplätzen für vergleichsweise niedrige Löhne, (2) dafür, dass die Eintrittsprozesse der jungen Generation in den Arbeitsmarkt sich relativ fließend vollziehen, (3) für eine vergleichsweise hohe Berufsmobilität, (4) eine vergleichsweise kurze Dauer der Arbeitslosigkeit („Hire-and-fire-Prinzip“) und (5) eine relativ breite Verteilung prekärer Arbeitsverhältnisse auf die unterschiedlichsten Gruppen.

Auf der anderen Seite werden in der Literatur westeuropäische Länder als Arbeitsmärkte mit relativ „geschlossenen“ Beschäftigungsverhältnissen und zentralisierten Lohnsetzungsmechanismen klassifiziert. Schweden und Deutschland werden dabei in der Literatur als Beispiele für Länder mit besonders starken Gewerkschaften genannt und die

südeuropäischen Länder wie Spanien und Italien gelten als Extremfälle für so genannte „Insider-Outsider-Arbeitsmärkte“. In diesen geschlossenen Arbeitsverhältnissen werden die meisten Beschäftigten vor den globalen Unsicherheiten und Flexibilitätserfordernissen des Weltmarkts relativ gut abgeschirmt und die Unsicherheiten und Risiken der Globalisierung werden überwiegend auf die Gruppen außerhalb des Arbeitsmarktes (die Berufsanfänger, Frauen nach der familiären Erwerbsunterbrechung oder die Arbeitslosen) abgewälzt. Das heißt, im Zuge des Globalisierungsprozesses entsteht in diesen Ländern eine Tendenz zu einer „neuen Unterklasse der Ausgeschlossenen“. Im Vergleich zu den Lebensbedingungen dieser „Ausgeschlossenen“ erhalten die Beschäftigten auf den internen Arbeitsmärkten relativ hohe Löhne. Die „geschlossenen Beschäftigungsverhältnisse“ führen dazu, dass (1) die Eintrittsprozesse der jungen Generation in den Arbeitsmarkt vor allem bei hoher allgemeiner Arbeitslosigkeit problematisch werden, (2) dass die Berufsmobilität vergleichsweise niedrig ausfällt, (3) dass die Dauer der Arbeitslosigkeit relativ lang ist und (4) dass sich die prekären Arbeitsverhältnisse (befristete Beschäftigungen, Teilzeitarbeit, Saisonarbeit etc.) stark auf diejenigen Gruppen konzentrieren, die einen Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. In diesen „kollektiven“ Systemen haben insbesondere individuelle Ressourcen (wie soziale Herkunft, Ausbildung, Berufserfahrung etc.) eine geringere Auswirkung auf das Einkommen und die Karriereverläufe der bereits Beschäftigten.

5.3 Verschiedene Wohlfahrtsstaatsregime

In den modernen Ländern haben sich schließlich historisch auch unterschiedliche Wohlfahrtsstaatsregime entwickelt, die mit sehr verschiedenen nationalen Vorstellungen sozialer Solidarität und unterschiedlich aktiven Bestrebungen zur Herstellung sozialer und geschlechtsspezifischer Chancengleichheit einhergehen. Die Unterschiede zwischen den Ländern drücken sich mit Blick auf die Mobilitätsprozesse insbesondere aus in (1) einer unterschiedlichen Priorität aktiver Arbeitsmarktpolitik zur Erlangung des Ziels der Vollbeschäftigung, (2) dem Umfang sozialstaatlicher (sog. „dekommodifizierender“) Hilfen für diejenigen, die aus dem Arbeitsmarkt „herausgefallen“ sind (Berufseinsteiger, Arbeitslose, Kranke, Sozialhilfeempfänger, Frauen in der Familienphase, Rentner etc.) und (3) in verschiedenen Anteilen der jeweils im staatlichen Sektor Beschäftigten.

Die USA, aber auch Kanada (und spätestens sein Margaret Thatcher das Vereinigte Königreich) gelten als Beispiele für „liberale Wohlfahrtsstaaten“, die durch eine passive Arbeitsmarktpolitik, moderate wohlfahrtsstaatliche Unterstützung Hilfsbedürftiger und einen vergleichsweise kleinen öffentlichen Beschäftigungssektor gekennzeichnet sind.

Norwegen, Dänemark und Schweden werden im Vergleich dazu häufig als Beispiele für das „sozialdemokratische Wohlfahrtsstaatsmodell“ genannt. Dort ist das Ziel der Arbeitsmarkt-, Steuer- und Sozialpolitik auf Vollbeschäftigung, Gleichheit von Männern und Frauen in Beruf und Familie und soziale Gleichheit hinsichtlich der Einkommensverteilung gerichtet. Das Vollbeschäftigungsziel wird dabei insbesondere durch eine Kombination von keynesianischer Nachfragepolitik und mobilitätsfördernden Maßnahmen wie Umschulung und Mobilitätshilfen sowie von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erreichen versucht (sog. Flexicurity-Modell). Die hohe Vollzeitbeschäftigung der (verheirateten) Frauen beruht in diesen Wohlfahrtsstaaten auf der mit der Expansion wohlfahrtsstaatlicher Dienstleistungen (Kindergärten, Schulen, Krankenhäuser, Ganztagschulen, Kindertagesstätten, Altenheime etc.) einhergehenden stark steigenden Beschäftigung im öffentlichen Sektor („Service for women creates jobs for women“) und zum Teil auf der hohen individuellen Steuerbelastung,

die ein zweites Haushaltseinkommen erforderlich macht.

Deutschland und vor allem die Niederlande werden in der Literatur dagegen als „konservative Wohlfahrtsstaaten“ bezeichnet. Die Sozialpolitik dieser Staaten ist weniger auf aktive, beschäftigungsfördernde Maßnahmen gerichtet als vielmehr auf die wohlfahrtsstaatliche Absicherung derjenigen, die aus dem Arbeitsmarkt „herausgefallen“ sind (Arbeitslose, Berufseinsteiger, Kranke, allein erziehende Frauen, Rentner etc.) – obwohl sich hier durch „Hartz IV“ in der Schwerpunktsetzung in den letzten Jahren etwas geändert hat. Länder wie die Niederlande und Deutschland haben deswegen in der Vergangenheit Arbeitslose relativ lange finanziell unterstützt und großzügige Frühpensionierungssysteme entwickelt. Es handelt sich hier also um einen stark transferorientierten Wohlfahrtsstaatstyp, der weniger die Beschäftigungsrisiken durch aktive, keynesianische Arbeitsplatzbeschaffungsmaßnahmen zu bekämpfen versucht, sondern der durch sog. „dekommodifizierende“ Leistungen die nicht-erwerbstätige Bevölkerung abfedert. Dieser Wohlfahrtsstaatstyp zeichnet sich auch durch eine starke Verpflichtung aus, die Aufgaben der traditionellen Familie hinsichtlich Kindererziehung und Altenbetreuung aufrechtzuerhalten. Dementsprechend sind die wohlfahrtsstaatlichen Dienstleistungen (wie Kindergärten, Kindertagesstätten, Altenheime etc.) im Vergleich zum sozialdemokratischen Modell weit weniger stark ausgebaut und die Beschäftigung der (verheirateten) Frauen ist niedriger oder auf Teilzeitarbeit beschränkt (Blossfeld/Hakim 1997; Blossfeld/Drobníč 2001). In Deutschland trägt dazu auch das Ehegattensplitting bei, das Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit von Ehefrauen privilegiert.

In den südeuropäischen Ländern wie Italien und Spanien dominiert schließlich ein eher „familienbezogener Wohlfahrtsstaat“. Hinsichtlich der staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik ist er dem „liberalen Wohlfahrtsstaat“ sehr ähnlich. Er zeichnet sich aber im Unterschied dazu durch eine starke ideologische und praktische Inanspruchnahme der Familien bei der Absicherung von Risiken aus. Dieses Modell basiert auf der in südeuropäischen Ländern soziokulturell noch tief verankerten Vorstellung, dass die Familie eine außerordentlich wichtige Institution der gegenseitigen Hilfe darstellt. Innerhalb der noch relativ traditionellen Familien wird diese Hilfe vor allem von Frauen geleistet, so dass deren Erwerbstätigkeit und Teilzeitarbeit im internationalen Vergleich außergewöhnlich niedrig ausfällt.

Schließlich sind noch die ehemals sozialistischen Länder zu erwähnen, die zwar alle einen gemeinsamen Startpunkt im Prozess der jüngsten Globalisierung haben (den sozialistischen oder kommunistischen Wohlfahrtsstaat), aber – wie sich empirisch zeigt – doch sehr unterschiedliche Wege der Integration in die Weltwirtschaft beschreiten. Einige dieser Länder, wie etwa Estland, haben sich für ein radikales marktliberales System entschieden, andere, wie etwa die Tschechische Republik oder Ungarn, bewegen sich eher auf einem weitgehend sozialdemokratischen Pfad.

6 Das GLOBALIFE-Projekt

Das GLOBALIFE-Projekt lieferte in der Projektlaufzeit von September 1999 bis Februar 2005 eine umfassende und in dieser Form bislang einzigartige Untersuchung der Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf individuelle Lebensverläufe von Menschen in verschiedenen OECD-Gesellschaften. In vier aufeinander folgenden Forschungsphasen analysierte das GLOBALIFE-Projekt in erwerbsbiografischer Reihenfolge die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf vier zentrale Phasen im Lebens- und Erwerbsverlauf von Männern und Frauen:

- (1) den Übergang von der Jugend in das Erwachsenenalter und die während dieser Zeit stattfindende Etablierung im Arbeitsmarkt sowie deren Auswirkungen auf die Familienbildung und Fertilität,
- (2) den Erwerbsverlauf von Männern in der Mitte ihrer beruflichen Karriere,
- (3) den Erwerbsverlauf von Frauen, unter besonderer Berücksichtigung von Familienentwicklung und Mutterschaft,
- (4) die späte Erwerbskarriere und den Übergang in den Ruhestand.

In jeder der vier Projektphasen wurden die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf individuelle Lebensverläufe in insgesamt 17 verschiedenen modernen Gesellschaften international vergleichend untersucht. Auf Basis einer detaillierten Analyse ihrer institutionellen und kulturellen Charakteristika wurden diese Länder in fünf verschiedene „Wohlfahrtsregime“ eingeteilt:

Liberale Wohlfahrtsregime: Kanada, Großbritannien, USA;

Konservative Wohlfahrtsregime: Deutschland, die Niederlande, Frankreich;

Sozialdemokratische Wohlfahrtsregime: Norwegen, Dänemark, Schweden;

Familienorientierte Wohlfahrtsregime: Italien, Spanien, Irland, Mexiko;

Post-sozialistische Wohlfahrtsregime: Estland, Ungarn, Tschechische Republik, Polen.

Das GLOBALIFE-Projekt umfasst damit ein ausgesprochen breites Spektrum von modernen Ländern unterschiedlichster institutioneller und kultureller Prägung, die die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf individuelle Lebensverläufe sehr unterschiedlich gestalten. Neben der ausgesprochen großen Breite an untersuchten Ländern stellt jedoch auch die explizite Berücksichtigung der „post-sozialistischen“ Länder Osteuropas in einer Globalisierungsstudie ein Novum in der international vergleichenden Sozialforschung dar.

Während der Projektlaufzeit arbeiteten insgesamt 22 Wissenschaftler unterschiedlicher Nationalität an den Universitäten Bielefeld und Bamberg als festangestellte Mitarbeiter des GLOBALIFE-Projektes. Gleichzeitig bestanden feste Kooperationsbeziehungen mit insgesamt 49 externen Wissenschaftlern aus 17 verschiedenen Ländern. Diese ausgewiesenen Sachverständigen und nationalen Experten erstellten in jeder der vier Forschungsphasen auf Basis repräsentativer Längsschnittdaten umfassende Länderberichte über die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses im jeweiligen nationalen Kontext. Die Resultate dieser Forschungsarbeiten wurden im Rahmen spezieller, jährlich stattfindender internationaler Fachsymposien ausführlich diskutiert und in das umfassende GLOBALIFE-Forschungskonzept integriert.

Die Ergebnisse der vier Projektphasen wurden in vier Sammelbänden bei international renommierten sozialwissenschaftlichen Fachverlagen veröffentlicht: Blossfeld, Klijzing, Mills und Kurz (2005), Blossfeld, Mills und Bernardi (2006), Blossfeld und Hofmeister (2006) sowie Blossfeld, Buchholz und Hofäcker (2006).

7 Ausgewählte Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts

Aufgrund des knappen zur Verfügung stehenden Platzes kann hier nur ausführlicher auf die Ergebnisse der ersten Phase des GLOBALIFE-Projekts eingegangen werden (siehe Tabelle 1). Es ging dort um die Folgen der Globalisierung für die Lebenssituation junger Erwachsener beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem, also die Phase der beruflichen Etablierung und Familiengründung (Blossfeld/Klijzing/Mills/Kurz 2005). In dieser Forschungsphase des GLOBALIFE-Projekts standen vor allem die folgenden Fragen im Vordergrund: Wie gelingt Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter den Bedingungen

der Globalisierung der Einstieg in den Arbeitsmarkt? Bewirkt Globalisierung durch die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen eine Zunahme von Unsicherheiten beim Berufseinstieg? In welcher Weise beeinflussen länderspezifische Institutionen, wie etwa die Regulierung von Arbeitsmärkten oder die Gestaltung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen, das Ausmaß von Unsicherheiten beim Berufseinstieg? Wie wirken sich veränderte berufliche Einstiegs- und Beschäftigungsmuster bei jungen Menschen auf deren familiäre Entscheidungen – wie z. B. das Eingehen von Partnerschaften oder die Gründung einer Familie – aus? Entwickeln junge Menschen unter den Bedingungen zunehmender Unsicherheit neue, alternative Entscheidungsstrategien?

Die empirischen Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts zeigen deutlich, dass im Zuge der Globalisierung in allen untersuchten Ländern vor allem junge Menschen mit massiv zunehmenden Unsicherheiten beim Einstieg in das Erwerbsleben konfrontiert werden (siehe Spalte 2 in Tabelle 1). Diese Unsicherheiten manifestieren sich insbesondere in Form einer starken Zunahme prekärer, atypischer Formen der Beschäftigung (z. B. zeitlich befristeter Beschäftigung, Teilzeitarbeit, prekärer Formen der Selbständigkeit oder gering angesehener Arbeiten) und geringerer Einkommen. Aufgrund dieser Entwicklungen können junge Menschen in der Übergangsphase vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem als die „Verlierer“ des Globalisierungsprozesses angesehen werden.

Die Wirkungen des Globalisierungsprozesses auf die Arbeitsmarktpositionen der jungen Generation sind dabei je nach Wohlfahrtsstaats- und Arbeitsmarktregime sehr unterschiedlich. In den ausgeprägten Insider-Outsider-Märkten Südeuropas (aber auch z. T. in Deutschland) kommt es vermehrt zu Arbeitslosigkeit und/oder zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Südeuropa auch zusätzlich zum Anwachsen von prekärer Selbständigkeit. In den Niederlanden kommt es zu vermehrten Teilzeitbeschäftigungen von jungen Männern und jungen Frauen; und in den offenen Beschäftigungsverhältnissen der liberalen Länder (USA, Großbritannien) manifestieren sich die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses in wachsenden Einkommensverlusten bei den jungen Generationen.

Junge Menschen sind besonders stark von Globalisierung betroffen, weil ihnen vielfach die Berufserfahrung und eine stabile Verankerung im Arbeitsmarkt fehlen, insbesondere in „internen“ Arbeitsmärkten. Sie können oftmals nicht auf soziale Netzwerke zu Arbeitsorganisationen zurückgreifen und besitzen nicht die Verhandlungsmacht, stabile und kontinuierliche Arbeitsverhältnisse einzufordern. Ihre Arbeitsverträge können darüber hinaus vergleichsweise einfach veränderten Bedingungen angepasst, d. h., flexibilisiert und zu ihren Lasten verschlechtert werden.

Für junge Menschen wird Bildung im Globalisierungsprozess immer wichtiger. Besonders hart von den globalen Veränderungen werden Berufseinsteiger ohne Qualifikation getroffen. Globalisierung verstärkt insgesamt die sozialen Ungleichheiten innerhalb der jungen Generation, weil individuelle Ressourcen durch die zunehmende Relevanz des Marktes und der individuellen Konkurrenz an Bedeutung gewinnen.

Die Erfahrung von Unsicherheit im jungen Erwachsenenalter hat ihrerseits Konsequenzen für familiäre Entscheidungsprozesse. Steigende ökonomische und zeitliche Unsicherheiten (durch Teilzeitarbeit, Einkommensverluste, Arbeitslosigkeit, befristete Arbeitsverhältnisse) führen dazu, dass junge Menschen das Eingehen einer Partnerschaft und die Gründung einer Familie zunehmend aufschieben oder sogar völlig darauf verzichten (siehe Spalte 3 und 4 in Tabelle 1).

Eine bemerkenswerte Ausnahme stellt in diesem Zusammenhang Irland dar (siehe Spalte 2 in Tabelle 1). Der irische Fall ist nahezu ein „Bilderbuchbeispiel“ dafür, wie ein Land von

Tab. 1: Wachsende Arbeitsmarktunsicherheit junger Erwachsener und ihr Einfluss auf die Familiengründung (Zusammenfassung der Ergebnisse der 13 GLOBALIFE-Länderstudien)

Wachsende Unsicherheit bei jungen Erwachsenen					
Wirkung der Beschäftigungsunsicherheit auf					
Wohlfahrtsstaatsregime	Unsicherheit der Arbeitsmarktposition jüngerer Kohorten	Partnerschaft		Elternschaft	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
<i>Konservativ</i>					
Deutschland	↑	↓	↑	↓	↑
Niederlande	↑	↓	↑	↓	↑
Frankreich	↑	↓	↑/↔	↓	↑/↓
<i>Sozialdemokratisch</i>					
Schweden	↑	↓/↔	↓/↔	↓	↓
Norwegen	↑	↓	↓	↓	↓
<i>Post-sozialistisch</i>					
Ungarn	↑	↓	↓	↓	↑
Estland*	↑	↓/↔	↓/↔	↓/↔	↓/↔
<i>Liberal</i>					
Vereinigtes Königreich	↑	↔(NL) ↓(H)	↓(NL) ↔(H)	↔	↑
Kanada	↑	↓	↓	↓	↓
Vereinigte Staaten♀	↑	-	↓	-	↓
<i>Familienorientiert</i>					
Mexiko♀	↑	-	↔	-	↔
Italien	↑	↓	↑	↓	↑
Spanien	↑	↓	↑	↓	↑
Irland	↓	-	↔	-	↔

Legende: ↑ = Anstieg der Rate, ↔ = keine signifikante Veränderung, ↓ = Abnahme der Rate, - = nicht analysiert, ♀ = nur Frauen untersucht, (H) = Heirat, (NL) = nichteheliche Lebensgemeinschaften, * Analyse nicht nach Geschlecht getrennt möglich.

Globalisierung profitieren kann, indem es sich der Konkurrenz auf dem Weltmarkt stellt, offene Handelsbeziehungen fördert und steuerliche Anreize für ausländische Investoren anbietet. Irland, das Ende der neunziger Jahre auf seinem Arbeitsmarkt nahezu Vollbeschäftigung erreichen konnte, ist das einzige Land im Rahmen unserer Untersuchung, in dem die

Globalisierung tatsächlich zu einer Abnahme von Unsicherheiten geführt hat. Seit Mitte der neunziger Jahre ist in Irland auch ein deutlicher Wiederanstieg der Heirats- und Geburtenraten zu beobachten. Der Konkurrenzvorteil Irlands gegenüber anderen modernen Industriestaaten ergibt sich aber aus der Tatsache, dass andere Länder ihre Unternehmenssteuern nicht so deutlich gesenkt haben. Der erfolgreiche Weg Irlands kann deswegen nicht von allen Ländern gleichzeitig beschritten werden, weil damit der Vorteil eines Sonderweges verloren ginge.

Als Reaktion auf steigende Unsicherheiten im Lebenslauf entwickelten junge Menschen vier verschiedene Verhaltens- und Anpassungsstrategien: (1) Langfristig bindende Entscheidungen werden zunehmend aufgeschoben, die Jugendphase wird immer mehr zu einem „Moratorium“ und Übergänge in das Erwerbsleben verlaufen oft chaotisch. (2) Junge Menschen weichen zunehmend in Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit aus (sie bleiben z. B. länger im Bildungssystem anstatt sich als „arbeitslos“ definieren zu lassen). (3) Es bilden sich zunehmend flexiblere Formen von Partnerschaften heraus (z. B. nicht-eheliche Lebensgemeinschaften), die eine Anpassung an die veränderten Bedingungen von Unsicherheit ohne das Eingehen langfristiger Versprechen ermöglichen. (4) Es entwickeln sich insbesondere in den familienorientierten Staaten Mittel- und Osteuropas geschlechtsspezifische Strategien des Umgangs mit Unsicherheit (siehe Spalten 3-6 in Tabelle 1): Männer sind in immer geringerem Maße in der Lage, als „Ernährer“ eine langfristige Einkommenssicherheit für einen Haushalt zu erbringen, so dass die Gründung eines eigenen Familienhaushalts von ihnen oft aufgeschoben wird. Unqualifizierte Frauen, die nichts zu verlieren haben, weichen hingegen als Reaktion auf wachsende Arbeitsmarktunsicherheiten teilweise in die Sicherheit der Familie und in die traditionellen Rollen der Mutter und Hausfrau aus. Umgekehrt hängt die Neigung hochqualifizierter Frauen, Kinder zu bekommen, in zunehmend unsichereren Arbeitsmärkten davon ab, dass sie ihre Berufschancen durch eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahren können. Da die Kinderbetreuung in Südeuropa schlecht ausgebaut ist, entscheiden sich viele der qualifizierten Frauen für den Beruf.

Es ist ein paradoxes Ergebnis des Globalisierungsprozesses, dass gerade in familienorientierten Staaten die Geburtenrate aufgrund der zunehmenden Erfahrung von Unsicherheiten deutlich sinkt (siehe die Spalten 5 und 6 in Tabelle 1). Im Gegensatz zu demografischen Ansätzen, die diesen Wandel auf einen „Wertewandel“ in modernen Gesellschaften zurückführen, ist eine an zunehmenden Unsicherheiten orientierte Globalisierungserklärung in der Lage, das Paradox zwischen einem oftmals ausgeprägten Kinderwunsch und dessen tatsächlicher Nicht-Realisierung bei jungen Erwachsenen aufzulösen: Die Gründung einer Familie erfordert ein Mindestmaß an wirtschaftlicher und sozialer Zukunftssicherheit, die unter den globalen Bedingungen zunehmender Arbeitsmarktunsicherheit häufig nicht gewährleistet werden kann. Der Verzicht auf Kinder ist somit eine ökonomisch und sozial rationale Reaktion der einzelnen Individuen auf strukturelle Entwicklungen. Das zurückhaltende Fertilitätsverhalten zeigt sich in jüngster Zeit auch stark in den Transformationsländern Osteuropas.

Demgegenüber ist die Geburtenrate in den skandinavischen Ländern, in denen der Staat für junge Menschen und Familien vergleichsweise großzügige, universelle Leistungen und Betreuungseinrichtungen für Kinder zur Verfügung stellt und eine aktive Beschäftigungspolitik betreibt, deutlich höher.

Wichtig ist es in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass es nicht auf das absolute Unsicherheitsniveau ankommt, sondern auf das in einem Land von den Arbeitskräften jeweils subjektiv erlebte relative Unsicherheitsniveau. Die jungen Leute vergleichen sich im Alltag in jedem Land mit „signifikanten Anderen“ (wie Freunden, Verwandten, Bekannten, beruflichen Vorbildern), wenn sie ihre individuelle Arbeitsmarktlage beurteilen. So ist beispielsweise in

den USA das absolute Unsicherheitsniveau für die junge Generation durch Berufsmobilität insgesamt weit höher als in vielen europäischen Ländern. Es kommt dort häufiger zu Hire-and-Fire-Prozessen, aber die Arbeitslosen können darauf vertrauen, dass sie rasch wieder einen anderen Job finden können, also zum „Insider“ werden. Arbeitsmarktunsicherheit, Berufsmobilität und Flexibilität haben dort deswegen auch eine andere soziale Bedeutung und werden subjektiv anders wahrgenommen als in den Insider-Outsider-Märkten Europas, in denen das „Outsider-Sein“ oft einen identitätsgefährdenden, dauerhaften Ausschluss von der Arbeit bedeutet und flexible Beschäftigungsverhältnisse in der Regel nur als eine Behelfs- und Übergangslösung zu einer dauerhaften Beschäftigung betrachtet werden. Junge Menschen in flexibilisierten Beschäftigungsformen werden deswegen in den europäischen Insider-Outsider-Märkten ihr Schicksal als gravierend negativer erfahren als in den USA. Der sich im Zuge der Globalisierung vollziehende Übergang von einem Insider-Outsider-Arbeitsmarkt zu einem flexiblen Arbeitsmarkt wird deswegen von der jungen Generation nicht nur als schmerzvoller erlebt, sondern wird sich auch über längere Zeiträume hinziehen - bis sich in den Strukturen des nationalen Arbeitsmarktes die flexibleren Beschäftigungsverhältnisse in voller Breite als Standardbeschäftigungsform etabliert haben.

Literatur

- Blossfeld, Hans-Peter, Sandra Buchholz, Dirk Hofäcker (2006): *Globalization, uncertainty and late careers in society*. London
- Blossfeld, Hans-Peter, Sonja Drobnič (2001): *Careers of contemporary societies. A cross-national comparison of the transition from male breadwinner to dual-earner families*. Oxford
- Blossfeld, Hans-Peter, Catherine Hakim (1997): *Between equalization and marginalization. Part-time working women in Europe and the United States of America*. Oxford
- Blossfeld, Hans-Peter, Heather Hofmeister (2006): *Globalization, uncertainty and women's careers: An international comparison*. Cheltenham, UK/Northampton, MA, USA
- Blossfeld, Hans-Peter, Melinda Mills, Erik Klijzing & Karin Kurz (2005): *Globalization, uncertainty and youth in society*. London
- Blossfeld, Hans-Peter, Melinda Mills, Fabrizio Bernardi (2006): *Globalization, uncertainty and men's careers: An international comparison*. Cheltenham, UK/Northampton, MA, USA
- Dreher, Axel (2005): *Does globalization affect growth? Evidence from a new index of globalization*, Manuskript KOF, ETH Zürich (im Erscheinen)

Anschrift des Verfassers:

Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
Lehrstuhl für Soziologie I
Postfach 15 49
D-96045 Bamberg
hans-peter.blossfeld@sowi.uni-bamberg.de

Schlagwörter: Arbeitsmarkt der jungen Generation, Fertilitätsrückgang, Flexibilisierung, Globalisierung, Unsicherheit

Olaf Struck, Christoph Köhler, Ina Goetzelt, Michael Grotheer,
Tim Schröder

Die Ausweitung von Instabilität? Beschäftigungsdauern und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS)

Abstract

Der Aufsatz stellt die Frage nach der Erosion Interner Arbeitsmärkte und der Generalisierung von Beschäftigungsrisiken und Prekarität in West- und Ostdeutschland. Quantitative Analysen von betrieblicher Beschäftigungspolitik und der Beschäftigungsepisoden von Individuen belegen eine Koexistenz von langfristiger mit kurz- und mittelfristiger Beschäftigung, wobei letztere seit Beginn der neunziger Jahre begrenzt, aber deutlich zugenommen hat. Die Konzepte der Arbeitsmarktsegmentation und der Betrieblichen Beschäftigungs-Sub-Systeme (BBSS) erlauben es, die makrostatistischen Analysen zu spezifizieren: Ein großer Teil der Veränderungen in der Arbeitsmarktstruktur erfolgt über endogene Modifikationen von Geschlossenen und Offenen BBSS als Bausteinen von Internen und Externen Arbeitsmärkten. Als Schlussfolgerung sprechen wir daher eher von dynamischer Segmentation als von einer Erosion Interner Arbeitsmärkte und einer Generalisierung von Beschäftigungsrisiken.

1 Einleitung

Seit Mitte der achtziger Jahre mehren sich Umbruchdiagnosen für die Arbeitsmärkte der hoch entwickelten kapitalistischen Nationen. Dabei werden Diskussionen über »Standard-« und »Non-Standard Employment« weltweit geführt (Blossfeld u.a. 2005). Für Deutschland werden seit den achtziger Jahren die »Erosion des Normalarbeitsverhältnisses« und die Herausbildung einer »Risikogesellschaft« (Beck) konstatiert. In den neunziger Jahren formulierten französische Soziologen die These der Generalisierung von Unsicherheit oder gar der Prekarität (Castel, Bourdieu). Zur gleichen Zeit hat sich auf der Basis von makrostatistischen Analysen eine Gegenposition herausgebildet, die eher die Kontinuität von Arbeitsmarktstrukturen betont (Levine 2002; Erlinghagen 2004, 2005, 2006). Im Begründungszusammenhang wird hier u.a. auf Qualifikations-, Kooperations- und Motivationspotenziale verwiesen, die nicht über zeitlich begrenzte Arbeitsbeziehungen aufgebaut oder erhalten werden können¹.

Diese Großthesen haben eine Welle empirischer Forschung ausgelöst, die zu einer Differenzierung und Relativierung der Umbruchthesen geführt haben, ohne dass von einer wirklichen Aufklärung des Sachverhalts gesprochen werden kann. Dies hängt aus unserer Sicht auch damit zusammen, dass die soziologischen Risikoanalysen weitgehend auf Arbeitsmarkttheorie verzichten. Dabei liegt seit der Entdeckung Interner und Externer Arbeitsmärkte in den USA der fünfziger und sechziger Jahre eine empirisch und theoretisch reichhaltige

¹ Einen guten Überblick zur Datenlage und zum Stand der Forschung hat die Arbeitsgruppe zur „sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland“ erarbeitet (Baethge u.a. 2005).

Forschungslinie zu dieser Thematik vor, an die es anzuknüpfen gilt. Vor diesem Hintergrund entstand das Forschungsprogramm unseres Projektes über Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme, welches im Rahmen des SFB 580 »Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch« durchgeführt wird und aus dem im Folgenden Teilergebnisse vorgestellt werden.

Auf Basis einer Reinterpretation der oben vorgestellten Kontroversen lassen sich unsere Ausgangsannahmen in zwei Thesen zusammenfassen: *Erstens* nahmen wir an, dass sich die Arbeitsmärkte zu Beginn der neunziger Jahre in Ost- und Westdeutschland in je spezifischer Weise durch eine Hegemonie langfristiger Beschäftigung und Interner Arbeitsmärkte auszeichnete, wobei die Schließung in Teilen der ostdeutschen Betriebslandschaft als Reaktion auf die Unsicherheiten des Systemwechsels besonders ausgeprägt sei. Vor diesem Hintergrund wurde *zweitens* in beiden Landesteilen eine partielle Rücknahme langfristiger Beschäftigung im Sinne eines Suchprozesses erwartet, der allerdings schnell an strukturelle Grenzen stößt. Insgesamt gesehen, sollten die Analysen damit eher eine Modifikation als einen Strukturbruch des hegemonialen Modells stabiler Beschäftigung verdeutlichen.

In der Prüfung dieser Ausgangsannahmen nehmen wir das methodologische Postulat der Triangulation ernst und arbeiten mit drei Zugängen: Hierbei handelt es sich um Sekundäranalysen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, um eine standardisierte telefonische Betriebsbefragung in zehn Branchen sowie um 60 vertiefende qualitative Betriebsfallstudien. Im Zentrum der Analysen stehen Beschäftigungsdauern, wobei der Schwerpunkt auf abgeschlossenen Episoden betrieblicher Verweildauern liegt. Diese indizieren den Zeitraum, in dem Beschäftigter und Beschäftigte auf die Nutzung von Externen Arbeitsmärkten verzichten; sie sind damit ein guter Indikator für den Grad der Schließung von betrieblichen Beschäftigungssystemen in verschiedenen Teilarbeitsmärkten.²

2 Struktur und Dynamik stabiler und instabiler Beschäftigung

In einem ersten Schritt betrachten wir die Entwicklung stabiler und instabiler Beschäftigung. Datenbasis der im Folgenden vorgestellten Analysen ist die aktuelle IAB-Regionalstichprobe, die 2% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Zeitraum von 1975-2001 erfasst (Hamann u. a. 2004). Somit können hinsichtlich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung repräsentative Analysen zumeist abgeschlossener Verweildauern in Betrieben durchgeführt werden (Struck 2006; Struck u.a. 2006; Köhler/Struck 2007).

a) Beschäftigungsstabilität bei Neueintritten

Analysen zu Überlebensraten neu begonnener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlicher historischer Perioden verdeutlichen: 60% der Neueinsteiger verlassen bereits nach zwei Jahren und weitere 20% nach fünf Jahren ihren Betrieb. Dieser Instabilitätsbefund gilt im Grundsatz (und auch bei Kontrolle konjunktureller und arbeitsmarktdemografischer Effekte) sowohl für alle ab 1976 beobachteten westdeutschen

² Retrospektive Querschnittsbefragungen zu Betriebszugehörigkeitsdauern lassen dagegen offen, wie lange das jeweilige Beschäftigungsverhältnis noch bestehen bleibt (Rechtszensierungsproblem). Auch die in der Diskussion um die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ im Vordergrund stehenden „atypischen Arbeitsverträge“ können nur als erster Hinweise auf Veränderungstendenzen am Arbeitsmarkt gelesen werden, weil sie häufig in Langfristbeschäftigung münden und gleichzeitig Normalarbeitsverträge oft auch durch Beschäftigte oder Beschäftigter abgebrochen werden.

Eintrittskohorten wie auch für die ab 1993 beobachteten ostdeutschen Neueinsteiger. Dabei lässt sich in Westdeutschland zwischen Anfang der achtziger und Ende der neunziger Jahre ein leichter Zuwachs an Austritten (ca. vier Prozentpunkte nach fünf Jahren) nachweisen. In Ostdeutschland zeigen sich in den neunziger Jahren etwas deutlichere Effekte: Auffällig sind vor allem hohe Austrittswahrscheinlichkeiten nach exakt einem Jahr Betriebszugehörigkeit. Ursache hierfür ist die beträchtliche Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse und darunter hohe Anteile von einjährig staatlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen.

Richtet sich der Blick auf Altersgruppen, so zeigen sich insbesondere in Westdeutschland hohe Mobilitätsraten in der beruflichen Anfangsphase. Dabei gelingt es einem großen Teil der jungen Erwerbspersonen, über mehrere Beschäftigungsverhältnisse in mittel- und langfristige Beschäftigungsbeziehungen einzutreten. Für andere bestehen hingegen fortgesetzt hohe Beschäftigungsrisiken. Dies gilt im Grundsatz auch für Ostdeutschland. Allerdings partizipieren an der hohen Austauschdynamik in stärkerem Maße auch Gruppen mittleren und z.T. höheren Alters. Ostdeutsche Unternehmen nutzen häufiger als westdeutsche staatliche Förderungen, um ältere Arbeitnehmer kurzfristig zu beschäftigen.

Abhängig ist die Stabilität der Beschäftigung vor allem auch vom Ausbildungsniveau und der beruflichen Stellung im Unternehmen. Beschäftigte ohne Ausbildung sind über den Beobachtungszeitraum hinweg, und in den neunziger Jahren noch einmal zunehmend, durch deutliche geringere Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet als Beschäftigte mit Facharbeiter- oder Hochschulabschluss. Von den 1997 eingestellten Personen ohne Abschluss verbleiben nach fünf Jahren lediglich 12% in ihrem Unternehmen. Bei Beschäftigten mit Berufsabschluss oder Hochschulabschluss beträgt der Anteil knapp 24%, wobei sich vor allem die Stabilität von Hochschulabsolventen in den neunziger Jahren verringert hat. Darüber hinaus lässt sich zeigen, dass Angestellte, sowohl mit Berufs- als auch mit Hochschulabschluss sowie Meister, trotz sinkender Tendenz im Zeitverlauf immer noch deutlich stabiler beschäftigt sind als Beschäftigte mit Facharbeiter- und Nichtfacharbeiterstatus. Insgesamt öffnet sich die Schere zwischen Personen mit und ohne Ausbildung. Gleichzeitig verringern sich die Differenzen zwischen Facharbeitern, Meistern und qualifizierten Angestelltengruppen.

b) Beschäftigungsstabilität beim Gesamtbestand der Beschäftigungsverhältnisse

Vergleichbare Ergebnisse zeigen sich, wenn die Überlebensraten des Gesamtbestandes von Beschäftigungsverhältnissen unterschiedlicher historischer Zeitpunkte in Westdeutschland betrachtet werden. Während in den vorangestellten Analysen nur die Neueintritte untersucht wurden, geht es hier um die Verweildauer aller zu einem bestimmten Zeitpunkt beschäftigter Personen. Nach Ablauf von fünf Jahren waren 45% des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenstandes vom 1.1.1981 aus ihrem Unternehmen ausgeschieden. Mitte der neunziger Jahre nahm die Instabilität (auch bei Kontrolle konjunktureller und arbeitsmarktdemografischer Effekte) zu und so betrug Ende 2001 der Anteil der Ausgeschiedenen, ausgehend vom Beschäftigtenstand des 1.1.1997, nunmehr 53%. Betroffen von dieser Destabilisierung waren vor allem Beschäftigte, die zum Stichtag bereits auf eine mittel- bis langfristige Betriebszugehörigkeitsdauer zurückblicken konnten. Der Austausch kurzfristig Beschäftigter blieb über die Zeit konstant hoch.

Anders als bei der Fokussierung auf Neueinsteigerkohorten öffnete sich bei der Betrachtung aller an einem Stichtag bestehenden Beschäftigungsverhältnisse die Schere zwischen Beschäftigten mit berufsfachlicher/hochschulischer und ohne Ausbildung nur leicht. Die

Austrittsanteile aller Qualifikationsgruppen wie auch aller beruflichen Statusgruppen lagen näher beieinander. Differenzen zeigen sich allerdings im Hinblick auf die überbetrieblichen Beschäftigungsperspektiven. So weisen gering Qualifizierte im Zeitverlauf verminderte Chancen direkter Betriebswechsel sowie zunehmende Übergangsrisiken in (Langzeit-)Arbeitslosigkeit nach dem Ende einer Beschäftigung auf.

Die hier kurz zusammengefassten Analysen der Individualdaten der Beschäftigtenstatistik führten zu einer Revision unserer Ausgangsannahmen. Die geringen Überlebensraten unterschiedlicher Neueinsteigerkohorten aber auch des Gesamtbestandes zu unterschiedlichen historischen Zeitpunkten sprechen gegen die These einer Hegemonie langfristiger Beschäftigung und interner Arbeitsmärkte. Die empirischen Ergebnisse belegen eher eine Koexistenz von langfristiger *und* kurz- oder mittelfristiger Beschäftigung. Auch die zweite Ausgangsannahme eines Suchprozesses im Rahmen relativ fester Arbeitsmarktstrukturen hat sich nicht bestätigt. Der in den neunziger Jahren für alle Qualifikations- und Statusgruppen zu beobachtende Rückgang der betrieblichen Verweildauern dokumentiert deutlich die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten. Allerdings kann angesichts der eher begrenzten Zunahme zwischenbetrieblicher Mobilität nicht von einer Generalisierung von Beschäftigungsrisiken im Sinne der Umbruchthese gesprochen werden.

3 Betriebliche Beschäftigungsstabilität – Strukturen und Determinanten

Die genaue Lokalisierung von stabiler und instabiler Beschäftigung sowie die Ursachenbestimmung erfordern Analysen betrieblicher Beschäftigungspolitik. Zu deren Untersuchung greifen wir auf ein eigenes Betriebspanel zurück, das die Perspektive des IAB-Betriebspanels in Bezug auf Beschäftigungsdauern und deren Ursachen vertieft und ergänzt. Die zweite Welle des SFB 580-B2-Betriebspanels³ erfasst 603 Betriebsstätten in zehn Branchen des produzierenden Gewerbes (Maschinenbau, Chemie, Bau, Software, Verlage) und des Dienstleistungssektors (Handel, Pflege, Unternehmensberatung, Weiterbildung, Banken und Versicherungen) in Ost- und Westdeutschland.

Im Zentrum der folgenden Betriebsanalysen steht die Frage nach der Struktur der Verweildauern von Beschäftigten in den erfassten Betriebsstätten. Konkret erfasst wurde dementsprechend, welche und wie viele Arbeitsplätze in der Regel mit Beschäftigungsverhältnissen kurzer, mittlerer und langer Dauer besetzt werden. Die Daten basieren auf detaillierten Angaben der Personalverantwortlichen zur Struktur der Beschäftigungsdauern in den einzelnen Arbeitsbereichen ihrer Organisation, die unter Rückgriff auf eine Vielzahl anderer Variablen (Fluktuation, Beschäftigungsentwicklung, Vertragsformen, Altersstruktur etc.) kontrolliert wurden. Kurzfristige Beschäftigungen wurden durch eine betriebliche Verweildauer von bis zu zwei Jahren, mittelfristige von zwei bis zehn Jahren und langfristige von zehn und mehr Jahren definiert.

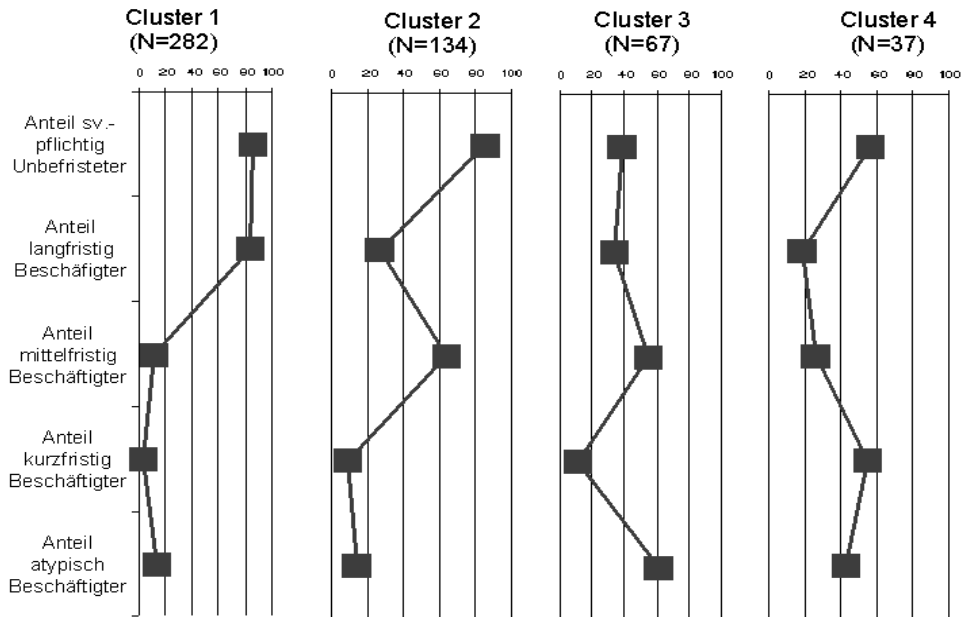
a) Betriebliche Strukturen stabiler und instabiler Beschäftigung

Anhand des SFB 580-B2-Betriebspanels lassen sich mit Hilfe einer Clusteranalyse und unter Einbeziehung der Stabilitätsindikatoren Beschäftigungsdauer (Anteil kurz- und mittelfristiger

³ Telefonisch befragt wurden im Herbst 2004 Personalverantwortliche in den Regionen Bayern, Niedersachsen/Bremen, Sachsen/Thüringen und Sachsen-Anhalt (Götzelt 2006).

Beschäftigung) und Arbeitsvertrag (Anteil unbefristeter bzw. atypischer Verträge) vier Betriebsstättentypen identifizieren (Abbildung 1).

Abb. 1: Struktur der Stabilitätscluster – Conclus Clustering (Eta² = 0,69)



Quelle: SFB 580-B2-Betriebspanel – 2.Welle, eigene Berechnungen

Cluster 1 spiegelt dabei den Betriebstyp mit der höchsten Beschäftigungsstabilität wider. Hier liegen sowohl der Anteil Unbefristeter wie auch der Anteil langfristig Beschäftigter im Durchschnitt bei über 80%. Repräsentiert sind hier vor allem Produktionsstätten und traditionelle Dienstleister. Cluster 4 weist demgegenüber einen verhältnismäßig hohen Anteil an kurzfristiger sowie atypischer Beschäftigung auf. Betriebe dieses Clusters bieten somit nur wenigen Mitarbeitern Beschäftigungsstabilität. Hier finden sich vorrangig ostdeutsche Baubetriebe sowie westdeutsche wissensintensive Dienstleistungsstätten. In den Clustern 2 und 3 befinden sich dagegen Betriebe, die in erster Linie auf mittelfristige Beschäftigung setzen; sie unterscheiden sich aber bezüglich der Vertragsformen, die sie ihren Mitarbeitern offerieren. Es zeigt sich, dass in diesen Clustern vor allem Betriebsstätten der westdeutschen Softwarebranche sowie ost- und westdeutsche Niederlassungen wissensintensiver Dienstleistungsunternehmen überrepräsentiert sind. So schließen Betriebe des Clusters 2 mit ihren Mitarbeitern fast ausschließlich unbefristete Verträge, während sich in Betrieben des Clusters 3 reichlich 40% der Mitarbeiter in atypischen Beschäftigungsverhältnissen befinden.

Im Ost-West-Vergleich wird deutlich, dass ostdeutsche Baubetriebe mehr kurz- und mittelfristige Beschäftigung nutzen als westdeutsche. Hierdurch kann auch die Dominanz ostdeutscher Betriebe in Cluster 4 erklärt werden. Die anderen drei Cluster sind von ost- und westdeutschen Betrieben gleich stark besetzt, was auf insgesamt geringe Ost-West-

Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur in den befragten Branchen hindeutet (Köhler/Goetzelt/Schröder 2006).

b) Determinanten betrieblicher Beschäftigungsstabilität

Der erste Blick auf die Betriebsebene belegt die These einer Koexistenz von lang- mit kurz- und mittelfristiger Beschäftigung, wobei die Mischungsverhältnisse in den vier identifizierten Betriebstypen unterschiedlich ausfallen. Zur Beantwortung der Frage, welche Ursachen für die Nutzung von langfristigen gegenüber kurz- und mittelfristigen Beschäftigungsverhältnissen verantwortlich sind, werden im Folgenden die Ergebnisse einer logistischen Regressionsanalyse mit der abhängigen Variablen „Anteil langfristiger Beschäftigung über dem Median der Gesamtstichprobe“ vorgestellt. Die Auswahl der erklärenden Variablen orientiert sich dabei an zentralen personalpolitischen Entscheidungsproblemen betrieblicher Beschäftigungspolitik: a) Umgang mit Marktdiskontinuität, b) Sicherstellung der Leistungsfähigkeit und c) Gewährleistung der Leistungsbereitschaft der Belegschaft (Schröder/Struck 2006).

Umgang mit Marktdiskontinuität: Entscheidungen im Umgang mit Diskontinuität sind vor allem im Zusammenhang mit dem situativen Ansatz, dem Ressourcenabhängigkeits-Ansatz sowie dem Konzept der »Entgrenzung« (Sauer 2005) diskutiert worden, wobei Umweltkontingenzen (Absatzmärkte) und Grenzen des Betriebes (Größe, Wachstum, Vernetzung) im Vordergrund standen. Generell wird davon ausgegangen, dass zunehmende Unsicherheit auf den Produktmärkten (z.B. Nachfrageschwankungen) Reaktionen in Richtung instabilerer Personalstrukturen hervorrufen. Im vorliegenden Modell (Abbildung 2) zeigt sich, dass der Indikator „saisonale, konjunkturelle und unregelmäßige Auftragsschwankungen“ keinen signifikanten Effekt auf die Beschäftigungsstabilität ausübt. Zu vermuten ist, dass Betriebe über interne Flexibilitätsmöglichkeiten (insb. Arbeitszeit) in der Lage sind, externe Anpassungserfordernisse abzufedern. Dafür spricht dann auch, dass die klassische Randbelegschaftsthese zu revidieren ist. Ein höherer Anteil nicht übernommener atypisch Beschäftigter geht nicht mit einer Stabilisierung, sondern eher mit einer Destabilisierung der Gesamtbeschäftigung einher. Beim deskriptiven Vergleich nach der Betriebsgröße wird eine, aufgrund von Elastizitätsspielräumen erwartete, höhere Beschäftigungsstabilität in größeren Betriebsstätten ersichtlich, allerdings kehrt sich dieser Effekt bei Kontrolle der Variable „Betriebsrat“ um: Ein im Grundsatz bestehendes Stabilisierungspotenzial größerer oder an einen Konzern gebundener Betriebsstätten wird erst durch den von Betriebsräten hervorgerufenen Legitimationsdruck genutzt.

Sicherstellung der Leistungsfähigkeit: Dieses Entscheidungsproblem richtet sich auf die Menge und Qualifikation der extern oder intern verfügbaren Arbeitskräfte. In diesem Zusammenhang ist zunächst zu prüfen, ob externe Verfügbarkeitsprobleme die Beschäftigung in dem betroffenen betrieblichen Allokationsraum stabilisieren. Gemäß dem Humankapital-, Segmentations- und Transaktionskostenansatz gilt dies insbesondere dann, wenn betriebspezifische Qualifikationen für den Tätigkeitsbereich der Beschäftigten nötig sind. Dieser Mechanismus erzeugt allerdings in unserem Sample nur einen schwachen positiven Effekt auf stabile Beschäftigung. Im Modell lässt sich weiterhin ein negativer Zusammenhang zwischen dem Indikator „Anteil der an der Neu- oder Fortentwicklung von Produkten beteiligten Beschäftigten“ und der betrieblichen Beschäftigungsstabilität beobachten. Dies könnte mit kurzen Produkt- und Produktionszyklen zusammenhängen, welche eine langfristige Personalplanung erschweren.

Abb. 2: Betriebe mit Anteilen langfristig Beschäftigter ≥ 10 Jahre über oder unter dem Median (Binär logistische Regression)

	B	Standardfehler	Exp(B)	Sign.
Ostdeutsche Betriebsstätte	,070	,235	1,072	,767
Produktionsunternehmen	1,028	,307	2,795	,001
Diskontinuität				
Saisonale, konjunkturelle, unregelmäßige Auftragsschwankungen	-,091	,240	,913	,704
Eigenständige Betriebsstätte	,918	,269	2,505	,001
Kleinbetrieb (unter 50 Beschäftigte)	,525	,274	1,690	,056
Anteil nicht übernommener Befristeter, Geförderter und Leiharbeiter	-,017	,010	,983	,097
Verfügbarkeit von Leistungsfähigkeit				
Rekrutierungsprobleme von Fachkräften	-,566	,239	,568	,018
Anteil Beschäftigter mit betriebspezifischem Wissen	,008	,004	1,008	,040
Anteil an der Fortentwicklung von Produkten oder Verfahrensprozessen Beteiligter	-,022	,005	,978	,000
Häufige Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen	,204	,255	1,226	,424
Gewährleistung von Leistungsbereitschaft				
Eigenverantwortliche, zeitlich begrenzte Projektarbeit vorhanden	-,460	,241	,632	,056
Typische Aufstiegswege bei guter Leistung vorhanden	,308	,242	1,361	,203
Anteil Beschäftigter mit hoher Kostenverantwortung	,001	,003	1,001	,715
Betriebs-/Personalrat vorhanden	,921	,278	2,512	,001
N	378			
R2 (Nagelkerke)	0,24			

Quelle: SFB 580-B2-Betriebspanel – 2. Welle 2004, eigene Berechnungen

Gewährleistung von Leistungsbereitschaft: Entscheidungsbedarfe ergeben sich zudem aus der Unvollständigkeit der Leistungsbestimmung in Arbeitsverträgen. Der Arbeitgeber ist damit auf die Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers angewiesen. Dies gilt in besonderer Weise für betriebliche Positionen, die durch Übertragung von Verantwortung gekennzeichnet sind (Sadowski 2002; Deutschmann 2002). Hohe Anteile solcher Positionen sollten dementsprechend mit hoher Beschäftigungsstabilität einhergehen. Daneben sollte die Praxis von Bewährungsaufstiegen motivierend wirken und über eine Bindungswirkung die Langfristanteile erhöhen.

Die beschriebenen Zusammenhänge lassen sich allerdings im vorliegenden Modell nicht beobachten. So erzeugen sowohl die Variable „Anteil der Beschäftigten mit hoher Kostenverantwortung“ wie der Indikator „typische Aufstiegswege bei guter Leistung“ keine signifikanten Effekte auf die Beschäftigungsstabilität. Allerdings lässt sich zeigen, dass Betriebe, deren Arbeitsorganisation überdurchschnittlich durch eine äußerst flexible Form, wie die der Projektarbeit, gekennzeichnet ist, einen geringeren Langfristanteil aufweisen.

Offenbar greifen hier die neuen Managementstrategien der Vermarktlichung und »kontrollierten Autonomie«. Stabilisierend wirkt im vorliegenden Modell, wie erwartet, die Existenz von Betriebs- und Personalräten. Dies deutet auf einen starken Einfluss organisierter Arbeitnehmervertretungen hin.

Abschließend sei noch darauf verwiesen, dass in der Regressionsanalyse keine signifikanten Ost-West-Unterschiede zu beobachten sind, wenngleich zu vermuten bleibt, dass gleiche Stabilitätsstrukturen in Ost- wie in Westdeutschland zum Teil auf unterschiedliche Ursachenbündel zurückzuführen sind (Grotheer u.a. 2005; Struck/Schröder 2006).

Das vorangestellte Analysemodell belegt, dass Beschäftigungsinstabilität an spezifische betriebliche Bedingungen geknüpft ist und untermauert die These einer Ausweitung kurzer und mittelfristiger Verweildauern. Für die Zukunft lässt sich konstatieren: Der Trend hin zu mehr instabiler Beschäftigung am deutschen Arbeitsmarkt wird sich fortsetzen, wenn Innovationen und »neue« Arbeitsformen an Bedeutung gewinnen sowie Betriebsspezifität und Betriebsräte an Bedeutung verlieren. In der Analyse zeigte sich außerdem, dass entgegen bisheriger Annahmen weder eine Randbelegschaft noch Betriebsgröße oder Konzerneinbindung vor Instabilität schützen.

4 Beschäftigungsstabilität und Betriebliche Beschäftigungs-Sub-Systeme (BBSS)

Für eine vertiefende arbeitsmarkttheoretische Analyse dieser Befunde benötigen wir Kategorien, die die relativ dauerhaften Strukturen von Gratifikations- und Allokationsprozessen innerhalb von Betrieben abbilden und erklären können. Hierfür entwickeln wir im kritischen Anschluss an den Münchner Segmentationsansatz (Lutz 1987, Sengenberger 1987, Köhler/Preisendörfer 1989) und neueren Ansätzen aus der Arbeits- und Personalökonomik (Osterman 1987, Alewell 1993, Baden u.a. 1996) mit dem Konzept des Betrieblichen Beschäftigungs-Sub-Systems (BBSS) eine eigenständige Perspektive auf das Arbeitsmarktgeschehen (Köhler/Loudovici/Struck 2007). Zur Analyse der Struktur und Dynamik von BBSS wurden rund 60 Betriebsfälle in sechs der zehn Branchen der Telefonerhebung untersucht.

BBSS sind sozio-ökonomische Räume innerhalb von Erwerbsorganisationen, die sich über Konflikt- und Aushandlungsprozesse zwischen Management und Belegschaftsteilen konstituieren. Es handelt sich um Teilmengen von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften, die sich nach Innen (gegenüber anderen Arbeitsbereichen) und nach Außen (gegenüber den überbetrieblichen Arbeitsmärkten) durch unterschiedliche Niveaus der Schließung abgrenzen. Diese innerbetrieblichen Allokationsräume weisen im Binnenbereich distinkte Regeln und Strukturmuster der Allokation, Qualifikation und Gratifikation auf. Erwerbsorganisationen operieren in der Regel mit mehreren und verschiedenen BBSS, welche an verschiedene überbetriebliche Märkte angeschlossen sind. BBSS sind also Bausteine überbetrieblicher Teilarbeitsmärkte und Arbeitsmarktsegmente.

Die empirischen Analysen bestätigen die Grundgedanken des Segmentationsansatzes und unsere konzeptuellen Überlegungen zu BBSS (Abbildung 3). In den Erwerbsorganisationen finden sich Arbeitsplätze, die durch langfristige Beschäftigung gekennzeichnet und damit vom Externen Markt abgekoppelt sind (Geschlossene BBSS). Hier sind Allokation, Qualifikation und Gratifikation stark organisationsgesteuert. In einer anderen Gruppe von Arbeitsbereichen dominiert die zeitlich begrenzte Beschäftigung; Allokation, Qualifikation und Gratifikation

werden stärker von den Externen Märkten beeinflusst (Offene BBSS). Geschlossene BBSS bilden den betrieblichen Baustein des Arbeitsmarktsegments Interner Märkte, Offene BBSS den Baustein Externer Märkte.

Abb. 3: Arbeitsmarktsegmente und BBSS

	Interne Arbeitsmärkte		Externe Arbeitsmärkte	
Primär	Geschlossene BBSS		Offene BBSS	
	senioritätsbasiert	leistungsbasiert	betriebsförmig	marktförmig
Sekundär	Geschlossene BBSS		Offene BBSS	
	senioritätsbasiert	leistungsbasiert	betriebsförmig	marktförmig

Offene und Geschlossene BBSS unterscheiden sich ferner in einer vertikalen Dimension nach dem Lohnniveau und den Beschäftigungsrisiken bei Arbeitsplatzverlust. Primäre BBSS zeichnen sich durch durchschnittliche bis überdurchschnittliche Einkommen und betriebliche oder überbetriebliche Beschäftigungssicherheit aus, Sekundäre BBSS durch Niedriglöhne und/oder hohe Beschäftigungsrisiken. Die unterschiedlichen sozialen Risiken der Beschäftigten in Primären und Sekundären BBSS haben Handlungsfolgen für beide Arbeitsmarktparteien und generieren distinkte Muster der Allokation, Qualifikation und Gratifikation.

Die Empirie belegt, dass die den Segmentationsansätzen zugrunde liegende Matrix mit der Unterscheidung von Internen und Externen sowie Primären und Sekundären Arbeitsmärkten nach wie vor aktuell ist (Köhler/Struck 2007). Jedoch sind gegenüber der alten Münchner Typologie des dreigeteilten Arbeitsmarktes Ergänzungen und Revisionen vorzunehmen. Die empirischen und konzeptuellen Analysen zeigen: *Erstens*, dass Betriebe nicht als Ganzes Teilarbeitsmärkten zugeschlagen werden können, da sie mit verschiedenen innerbetrieblichen Allokationsräumen an unterschiedliche überbetriebliche Teilarbeitsmärkte angeschlossen sind; *zweitens*, dass aufgrund von Restrukturierungsprozessen am Arbeitsmarkt Sekundäre Geschlossene BBSS sowie weitere Differenzierungen eingeführt werden müssen.

Besonders auffällig ist *drittens*, dass die humankapitaltheoretisch inspirierte Kopplung von Qualifikationstypen mit Teilarbeitsmärkten heute nicht mehr funktioniert. So belegt unser Fallstudienmaterial, dass offene BBSS in Externen Arbeitsmärkten sowohl durch berufsfachliche und akademische Qualifikationsprofile als auch durch tätigkeitsbasierte Anlernqualifikationen gekennzeichnet sind (die früher pauschal als betriebsspezifisch charakterisiert wurden, dies aber häufig nicht sind). In Sekundären BBSS finden sich nicht nur einfache Basisqualifikationen (»Jedermannsqualifikationen«), sondern auch berufsfachlich Qualifizierte und Akademiker (insbesondere Geistes- und Sozialwissenschaftler in der Weiterbildung und in den Medien) sowie erwartungsgemäß die »Generation Praktikum«.

5 BBSS und Arbeitsmarktsegmente - Entwicklungslinien

Die vorangestellte Typologie erlaubt eine differenzierte Beschreibung der Arbeitsmarkt- und Betriebslandschaft im Quer- und Längsschnitt. Im Folgenden entwickeln wir auf der Basis unseres Fallstudienmaterials Hypothesen zu Entwicklungslinien in den letzten 15 Jahren, die eine vertiefende Interpretation der oben beschriebenen makrostatistischen Analysen zur Struktur und Dynamik von Beschäftigungsdauern ermöglichen.

1. Die am meisten verbreiteten Veränderungen betreffen *endogene Modifikationen Geschlossener BBSS*, werden aber in der Diskussion um die Erosion Interner Arbeitsmärkte am wenigsten beachtet. In unserem Sample können wir bei der Mehrzahl der Mittel- und Großbetriebe solche Modifikationen beobachten (Maschinenbau, Bau-Konzerne, Privatbanken). Basis hierfür ist eine Restrukturierung der innerbetrieblichen Allokationsräume auf der Basis von Qualifikations- und Leistungskriterien und einer Zurückdrängung sozialer Ansprüche und Regeln vor dem Hintergrund einer Machtverschiebung zwischen Management und Belegschaft (Bultemeier u.a. 2007). Dabei verändern sich die Binnenstrukturen, ohne die relative Abschottung vom Externen Markt aufzuheben. Die klassischen aufwärtsgerichteten und senioritätsbasierten Mobilitäts- und Qualifizierungsketten werden in Richtung horizontal strukturierter leistungsbasierter Systeme modifiziert. Die »Internen Märkte« nehmen mehr »Markt« und weniger »Hierarchie« auf: Zum einen nimmt die Zahl der Eintrittspositionen auf allen Ebenen der Arbeitsplatzstruktur zu, zum anderen wird die interne Konkurrenz um sichere und privilegierte Positionen intensiviert, ohne die Dominanz der Langfristbeschäftigung und damit das zentrale Merkmal Geschlossener BBSS aufzugeben. Beim Personalabbau treten Qualifikations- und Leistungskriterien gegenüber sozialen Auswahlkriterien (Seniorität, Alter, Familie) in den Vordergrund.

Das Versprechen und die reale Chance einer langfristigen Beschäftigung bis zur Verrentung gelten auch für die neuen leistungsbasierter BBSS. Dieses Versprechen ist jedoch nicht mehr an die Betriebszugehörigkeitsdauer, sondern an Qualifikations- und Leistungsstandards für die Einzelnen und die Produktivität und Profitabilität von Betriebsteilen gebunden. Damit verändert sich die Selektivität innerbetrieblicher Personalströme. Dies muss keine Auswirkungen auf durchschnittliche betriebliche Verweildauern zeitigen und mag erklären, warum sich auf der makrostatistischen Ebene trotz der weit reichenden Transformation der Binnenstrukturen von BBSS eine zwar deutliche, aber doch begrenzte Veränderung zeigt.

Diese endogenen Modifikationen Geschlossener BBSS werden in der industriesoziologischen und personalwirtschaftlichen Literatur unter Stichworten wie „Intra-Preneur“ und „Subjektivierung der Arbeit“ dokumentiert (Pongratz/Voß 2003; Moldaschl 2002). Wir teilen diese Beobachtungen, können hier aber keine Aufweichung oder sogar Auflösung Geschlossener BBSS erkennen. Im Gegenteil: Leistungsorientierte Personalpolitik und »Subjektivierung« stärken den »Markt« im Internen Markt und dadurch häufig die ökonomische Leistungsfähigkeit und Stabilität Geschlossener BBSS.

2. Auch bei den *Offenen BBSS finden sich endogene Veränderungen*. Eine Reihe von Betrieben berichtet über einen deutlichen Rückgang der mittelfristigen Beschäftigungsdauern von mehreren Jahren und eine Zunahme der kurzfristigen Dauern etwa im Zusammenhang mit der Nutzung von Leiharbeit (Maschinenbau West und Ost), aber auch unabhängig davon etwa in der ambulanten Pflege und im Bausektor. Es ergibt aber einen großen Unterschied, ob Baufacharbeiter oder examinierte Pflegekräfte in einem klassischen berufsfachlichen Markt für mehrere Jahre bei ihrem Arbeitgeber bleiben oder ob für beide Seiten das baldige Ende der Beschäftigung bereits beim Betriebseintritt feststeht: Die Betriebe verzichten auf Binnenmobilität und Qualifizierung und arbeiten mit engmaschigen Kontroll- und Gratifikationssystemen.

Solche »marktförmigen« Beschäftigungsbeziehungen sind kurzfristiger Natur und nähern sich Kaufverträgen über Arbeitsleistung an, sind aber damit nicht identisch, da die Personen für eine begrenzte Zeit in die Organisation hineintreten, also Mitgliedschaftsrollen annehmen und sich der Weisungsbefugnis des Managements unterwerfen. Deshalb haben wir im Anschluss an die angelsächsische Diskussion zwischen Offenen Betriebsförmigen BBSS

mit (mittelfristiger Beschäftigung) und Offenen Marktförmigen BBSS (mit kurzfristiger Beschäftigung) unterschieden.

3. Die in der These um die Erosion Interner Arbeitsmärkte und des Normalarbeitsverhältnisses am stärksten beschworene Tendenz ist die *der Substitution Geschlossener durch Offene BBSS* auch und gerade im primären Segment des Arbeitsmarktes für gut qualifizierte und bezahlte Beschäftigte. Für diese These finden sich in unseren empirischen Analysen viele Belege, aber auch Hinweise auf Gegenbewegungen. Ohne Zweifel vollzieht sich in mittel- und großbetrieblich organisierten Betriebsstätten von Industriebranchen unseres Samples (z.B. Maschinenbau) und des Dienstleistungssektors (z.B. bei Privatbanken) ein weit reichender Restrukturierungsprozess, der in vielen Fällen zur Zunahme des Anteils von innerbetrieblichen Arbeitsplatzbereichen mit zeitlich begrenzter Beschäftigung gegenüber solchen mit langfristiger Beschäftigung, also zur Substitution Geschlossener durch Offene BBSS führt. Beispiel hierfür ist die hohe freiwillige und unfreiwillige Mobilität nach wenigen Berufsjahren im klassischen Schaltergeschäft der Banken aber auch die organisatorische Verselbständigung der Finanzberatung von Privat- und Geschäftskunden in Banken, Bausparkassen und Versicherungen. In geringerem Umfang zeigen sich aber auch Gegenbewegungen etwa in technischen Berufsgruppen (z.B. bei Informatikern und Ingenieuren). Die Umstellung von Geschlossenen auf Offene BBSS fällt schwer, da qualifizierte und erfahrene Arbeitskräfte in vielen Berufsgruppen nur mit Zeitverzögerung und gegen hohe Transaktions- und Lohnkosten auf den externen Märkten zu rekrutieren sind. Funktionierende externe Arbeitsmärkte sind – wie wir aus der Arbeitsmarkttheorie wissen – hoch voraussetzungsvoll (Lutz 1987).

4. Ein eindeutiger Trend der *Substitution von Geschlossenen durch Offene BBSS* zeichnet sich in vielen Untersuchungsfällen dagegen bei *Sekundären BBSS* auf der Basis von Niedrigqualifikationen und Niedriglöhnen ab. In vielen direkt produktiven Arbeitsbereichen, aber auch Serviceabteilungen, wird die Betriebsbindung für die hier Beschäftigten aufgelöst. Geschlossene Systeme werden durch Offene Systeme mit mittelfristigen, aber häufig auch kurzfristigen Beschäftigungsperspektiven substituiert. Besonders deutlich und in verschiedenen Studien gut dokumentiert ist die Einführung von Leiharbeit für einfache und repetitive Teilarbeiten etwa am Band (z.B. Serienfertigung im Maschinenbau). Stark betroffen sind aber auch Arbeitsbereiche mit Servicefunktionen für Beschäftigte im Wachdienst, in der Cafeteria und der Reinigung, die ehemals fest beschäftigt und tarifvertraglich gesichert waren. Diese Arbeiten werden heute ausgelagert und nun von spezialisierten Firmen mit Offenen und teilweise Marktförmigen BBS ausgeführt, die nicht tarifvertraglich gebunden sind.

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Unsere Ausgangsthese war, dass sich die Arbeitsmärkte zu Beginn der neunziger Jahre in Ost- und Westdeutschland in je spezifischer Weise durch eine Hegemonie langfristiger Beschäftigung und Interner Arbeitsmärkte auszeichneten, wobei die Schließung in Teilen der ostdeutschen Betriebslandschaft als Reaktion auf die Unsicherheiten des Systemwechsels besonders ausgeprägt sei. Vor diesem Hintergrund wurde im Zuge des Umbruchs in beiden Landesteilen eine partielle Rücknahme langfristiger Beschäftigung im Sinne eines Suchprozesses erwartet, der allerdings schnell an strukturelle Grenzen stößt. Insgesamt gesehen, wurde damit eher eine Modifikation als ein Strukturbruch des hegemonialen Modells stabiler Beschäftigung erwartet.

Unsere Analysen von repräsentativen Individualdaten führten zu Revisionen der Ausgangsannahmen. Langfristige Beschäftigungsverhältnisse bilden einen gewichtigen Ausschnitt des Arbeitsmarktgeschehens ab. Sie koexistieren jedoch mit zeitlich begrenzten Beschäftigungsdauern. Letztere haben in den letzten 15 Jahren deutlich zugenommen. Der deutsche Arbeitsmarkt ist durch ein Mehr an externer Flexibilität gekennzeichnet, ohne dass von einem generellen Umbruch gesprochen werden kann.

Die Analysen von Betriebsdaten aus dem SFB-B2-Panel belegen und spezifizieren diese Befunde. In allen zehn Untersuchungsbranchen aus Industrie und Dienstleistungssektor finden sich unterschiedliche Mischungsverhältnisse von langfristiger gegenüber kurz- und mittelfristiger Beschäftigung im Sinne der Koexistenzthese. Die Unterschiede erklären sich in erster Linie aus Problemen der und Entscheidungen zur Sicherung der Verfügbarkeit leistungsfähigen und leistungsbereiten Personals. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass der Rückgang betriebsspezifischer Qualifikationskomponenten sowie die Abnahme des Legitimationsdrucks über Gewerkschaften und Betriebsräte zusammen mit Deregulierungsschritten im Arbeitsrecht den Rückgang langfristiger Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt erklären können.

Für eine vertiefende Deskription und Analyse dieser Befunde benötigen wir Arbeitmarkttheorien, die relativ dauerhafte Strukturen von Preisbildungs- und Allokationsprozessen in Teilarbeitsmärkten abbilden und erklären können. Wir betrachten deshalb Betriebliche Beschäftigungs-Sub-Systeme (BBSS) innerhalb von Erwerbsorganisationen als kleinste strukturierte Einheiten des Arbeitsmarktgeschehens, um damit die Heterogenität angemessen zu erfassen und nach deren Analyse wieder zur Makroebene zurückkehren zu können. Im Ergebnis der Analysen steht eine Typologie von BBSS, die die klassische Segmentationsmatrix ergänzt und differenziert. Mit diesem Raster lassen sich die in den statistischen Analysen identifizierten Trends näher bestimmen. Im Einzelnen identifizieren wir sowohl endogene Modifikationen als auch Prozesse der Substitution von Geschlossenen durch Offene BBSS. Von großer Bedeutung ist die im Subjektivierungsdiskurs identifizierte endogene Vermarktlichung Geschlossener BBSS, die eher zu einer Transformation und Stärkung als zu einer Auflösung dieser Systeme führt. In Ostdeutschland nähern sich die zunächst stark geschlossenen Beschäftigungssysteme sukzessive den westdeutschen Mustern an, wobei Differenzen in den Personalstrukturen und im Austauschvolumen mit Externen Arbeitsmärkten fortbestehen. Diese werden im Prozess der Abarbeitung der Spätfolgen des Systemumbruchs auf absehbare Zeit erhalten bleiben.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass wir auf Basis unserer komplexen empirischen und konzeptuellen Analysen die Kontinuitätsthese für den deutschen Arbeitsmarkt nicht teilen können. Einmal zeichnet sich bereits auf der makrostatistischen Aggregatebene ein zwar begrenzter, aber deutlicher Rückgang langfristiger Beschäftigung ab. Zum anderen werden unterhalb dieser Ebene über Analysen betrieblicher Beschäftigungspolitik eine Reihe von Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes sichtbar.

Wir können aber auch den Großthesen einer Vermarktlichung des Arbeitsmarktes oder der Generalisierung von Prekarität nicht folgen. Der Grundgedanke der klassischen Segmentationsansätze, nach dem ökonomische und soziale Risiken je nach Zugehörigkeit zu einem Arbeitsmarktsegment unterschiedlich verteilt sind, ist nach wie vor aktuell. Gegen undifferenzierte Vermarktlichungs- und Prekarisierungsthese zeigt sich, dass langfristige Beschäftigung in Geschlossenen BBSS in Teilen des Arbeitsmarktes eine beeindruckende Stabilität aufweist.

Unsere Befunde sprechen allerdings im Sinne der Analysen von Bourdieu, Castel und

Dörre (Dörre 2005; Brinkmann u.a. 2006) dafür, dass die bisher begrenzte Ausweitung und Entstandardisierung von Beschäftigungsrisiken weit reichende Strahleffekte auf die »gefühlte Unsicherheit« der abhängig Beschäftigten zeitigt (Köhler u.a. 2005; Struck u.a. 2006). In leistungsorientierten Geschlossenen BBSS wird das Versprechen langfristiger Beschäftigung aufrechterhalten, aber an Leistungsstandards und die Produktivität und Profitabilität von Betriebsteilen gekoppelt. Damit gehen die hohen senioritätsbasierten Sicherheiten der klassischen großbetrieblichen Internen Märkte verloren.

Literatur

- Alewell, Dorothea (1993): *Interne Arbeitsmärkte – Eine informationsökonomische Analyse*. Hamburg
- Baden, Christian, Thomas Kober, Alfons Schmid (1996): *Arbeitsmarktsegmentation im technologischen Wandel. Wirkungen neuer Informationstechnologien auf Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*. Berlin
- Baethge, Martin, Peter Bartelheimer, Tatjana Fuchs, Nick Kratzer, Ingrid Wilkens (2005): *Berichtserstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeits- und Lebensweisen*. Wiesbaden
- Blossfeld, Hans-Peter (Ed.), Erik Klijzing, Melinda Mills, Karin Kurz (2005): *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. Oxon
- Brinkmann, Ulrich, Klaus Dörre, Silke Röbenack (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn
- Bultemeier, Anja, Kai Loudovici, Nadine Laskowski (2007): *Ist Prekarität überall? - Unsicherheit im Zentrum der Arbeitsgesellschaft*; in: Christoph Köhler, Olaf Struck (Hg.): *Betrieb und Beschäftigung – Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: erscheint im VS Verlag
- Deutschmann, Christoph (2002): *Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten*. Weinheim
- Dörre, Klaus (2005): *Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung*; in: Martin Kronauer, Gudrun Linne (Hg.): *Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin
- Erlinghagen, Marcel (2004): *Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf*. Wiesbaden
- Erlinghagen, Marcel (2005): *Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland*; in: *Zeitschrift für Soziologie* 34, 2, 147-168
- Erlinghagen, Marcel (2006): *Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung? Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf: Neue Ergebnisse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe*. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2006-01, Gelsenkirchen
- Götzelt, Ina (2006): *Das CATI- Instrument in der Anwendung für Expertenbefragungen am Beispiel des SFB 580-B2 Betriebspanels*; in: Thomas Ritter, Thomas Engel, Ina Götzelt, Stefan Jahr, Bernd Martens (Hg.): *CATI Abseits von Mikrozensus und Marktforschung. Telefonische Expertenbefragungen – Erfahrungen und Befunde*, SFB Mitteilungen, Heft 17, 11-25
- Grotheer, Michael, Olaf Struck, Lutz Bellmann, Tilo Gewiese (2005): *Determinanten der Beschäftigungsstabilität. Chancen und Risiken von „Entrants“ im Ost-West-Vergleich*; in: Olaf Struck, Christoph Köhler (Hg.): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für Ost- und Westdeutschland*. München, 1-20
- Hamann, Silke, Gerhard Krug, Markus Köhler, Wolfgang Ludwig-Mayerhofer, Anne Hackett (2004): *Die IAB-Regionalstichprobe 1975-2001: IABS-R01*; in: *ZA-Information* 55

- Köhler, Christoph, Ina Goetzelt, Tim Schröder (2006): Firm-Employment Systems and Labour Market Segmentation; in: Christoph Köhler u.a. (eds): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation, SFB 580 Mitteilungen, Heft 16
- Köhler, Christoph, Kai Loudovici, Olaf Struck (2007): Betriebliche Beschäftigungs-Sub-Systeme und Arbeitsmarktsegmentation; in: Christoph Köhler, Olaf Struck (Hg.): Betrieb und Beschäftigung – Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: erscheint im VS Verlag
- Köhler, Christoph, Peter Preisendörfer (1989): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb. München
- Köhler, Christoph, Olaf Struck, Alexandra Krause, Tatjana Sohr, Christian Pfeifer (2005): Schutzzone Organisation – Risikozone Markt? Entlassungen, Gerechtigkeitsbewertung und Handlungsfolgen; in: Martin Kronauer, Gudrun Linne (Hg.): Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin
- Levine, David I., Dale Belman, Gary Charness, Erica L. Groshen, K.C. O’Shaughnessy (2002): How New is the ‘New Employment Contract’? Evidence from North American Pay Practices. Kalamazoo
- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie – eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main/New York
- Lutz, Burkart, Holle Grünert, Christina Steiner (Hg.) (2000): Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland. Bd.1. Berlin
- Moldaschl, Manfred (2002): Subjektivierung von Arbeit. München.
- Osterman, Paul, (1987): Choice of Employment Systems in Internal Labour Markets; in: Industrial Relations 26, 46-67
- Pongratz Hans J., Günter G. Voß (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin
- Sadowski, Dieter (2002): Personalökonomie und Arbeitspolitik. Stuttgart
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang – Zeitdiagnosen. Hamburg
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Frankfurt am Main/New York
- Struck, Olaf, (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden
- Struck, Olaf, Michael Grotheer, Tim Schröder, Christoph Köhler (2006): Beschäftigungsstabilität: Entwicklung im Zeitverlauf und Ursachen ihrer Veränderung. SFB 580, Arbeitspapier 10. Jena
- Struck, Olaf, Tim Schröder (2006): Ursachen betrieblicher Beschäftigungsdauern: Theoretische Zugänge und empirische Befunde anhand des SFB 580-B2-Betriebspanels; in: Nienhäuser, Werner (Hg.): Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München, 39-67
- Struck, Olaf u.a. (2006): Arbeit und Gerechtigkeit. Zur Akzeptanz von Lohn- und Beschäftigungsanpassung. Wiesbaden

Anschrift der Verfasser:

Prof. Dr. Christoph Köhler; Prof. Dr. Olaf Struck

Friedrich Schiller Universität Jena

Institut für Soziologie

D-07737 Jena

christoph.koehler@uni-jena.de

olaf.struck@uni-jena.de

Schlagwörter: Arbeitsmarktsegmentation, Beschäftigungsrisiko, Beschäftigungsstabilität, Betriebliche Beschäftigungssysteme, externe Arbeitsmärkte, interne Arbeitsmärkte

Klaus Dörre

Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen

Abstract

Prekarität hat als Kategorie in den vergangenen Jahren Einzug in die gesellschaftlichen Diskurse gehalten, wird aber in der industrie- und arbeitssoziologischen Debatte noch unterschätzt. Der Beitrag geht von der Überlegung aus, dass die Dynamik flexibel-marktgetriebener Produktionsregime auch aus einer Prekarisierung von Erwerbsarbeit resultiert. Unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse werden nicht als ein Randphänomen gedeutet, das sich ausschließlich den „Outsidern“ am Arbeitsmarkt zurechnen läßt. Vielmehr schwächen Prekarisierungsprozesse die soziale Integrationskraft nachfordistischer Arbeitsgesellschaften, indem sie bis weit in ihre als gesichert geltenden Bereiche eindringen. Zu den wichtigen arbeitspolitischen Schlussfolgerungen gehören unter anderem die Schaffung eines Umfeldes, in dem die „Prekariert“ trotz schwieriger Arbeits- und Lebensbedingungen handlungsfähig werden/bleiben, wozu die Durchsetzung eines gesetzlichen Mindestlohnes ebenso zu zählen sind wie die Unterstützung von kollektiven Selbstorganisationsansätzen.

1 Einleitung

Obwohl das „Prekariat“ inzwischen Einzug in die Feuilletons der überregionalen Presse gehalten hat („Die Zeit“, 27.04.06), wird der Trend zur Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse in der industrie- und arbeitsmarktsoziologischen Debatte noch immer unterschätzt. Selbst diejenigen (Sauer 2005), die Diskontinuitäten kapitalistischer Vergesellschaftung betonen, haben den Veränderungen in den unteren Segmenten des Arbeitsmarktes bislang nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. An dieser Schiefelage setzt der nachfolgende Beitrag an. Seine These lautet, dass die Dynamik flexibel-marktgetriebener Produktionsregime auch aus einer Prekarisierung von Erwerbsarbeit resultiert. Unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse sind kein Randphänomen, nichts, was sich ausschließlich den „Outsidern“ am Arbeitsmarkt zurechnen ließe. Vielmehr schwächen Prekarisierungsprozesse die soziale Integrationskraft nachfordistischer Arbeitsgesellschaften. Zur Begründung dieser Sichtweise wird zunächst die theoretische Folie der Analyse skizziert (2.); daran schließen Befunde zu den subjektiven Verarbeitungsformen von Prekarisierungsprozessen an (3.). Abschließend folgen einige integrationstheoretische und arbeitspolitische Schlussfolgerungen (4.).

2 Die Wiederkehr der Unsicherheit

Die Ausbreitung nicht-standardisierter Arbeitsverhältnisse wird in der arbeitsmarktsoziologischen Diskussion seit langem thematisiert. Schon Mitte der 1980er Jahre galt die Heterogenisierung der Beschäftigungsformen als Anzeichen einer tiefen „Krise der Arbeitsgesellschaft“

(Offe 1984; Gorz 1989). Marktliberale Interpretationen radikalisierten solche Diagnosen auf spezifische Weise. So rechnete die bayrisch-sächsische Zukunftskommission (Kommission 1996) Mitte der 1990er Jahre vor, dass im Jahr 2010 ein Eins-zu-eins-Verhältnis von Norm- zu Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen zu erwarten sei. Die vermeintliche Zwangsläufigkeit eines Abschieds der Vollzeit-Normalbeschäftigung provozierte eine Reihe von Untersuchungen, die im Ergebnis eine erhebliche Stabilität organisierter betriebsinterner Arbeitsmärkte nachgewiesen haben (z.B. Struck/Köhler 2004; Hohendanner/Bellmann 2006, 241 ff.).

Um Prekarisierungsprozesse angemessen erfassen zu können, genügt es jedoch nicht, die Stabilität betrieblicher Beschäftigung zu betrachten. Jenseits aller Differenzen stimmen die meisten Prekarisierungs-Analysen (Castel 2000, 2005; IRES 2005; Bourdieu u.a. 1997; Paugam 2002; Schultheis/Schulz 2005) darin überein, dass sich in der Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse die Krise eines bestimmten Typs von Erwerbsarbeit ausdrückt. Es geht um eine politisch hergestellte Form von Arbeit (Offe 1984, 13 ff.); genauer, um stabile Verknüpfungen von Lohnarbeit mit starken sozialen Schutzmechanismen und Partizipationsrechten, wie sie in der Ära des fordistischen Kapitalismus ihre Blütezeit erlebten. Während der Nachkriegsjahrzehnte erzeugte diese Form der Lohnarbeit Ansprüche auf „soziales Eigentum“, das all jenen zur Verfügung stand, „die bisher nicht über Eigentum abgesichert waren“ (Castel 2005, 41). Es entstand eine „Gesellschaft der Ähnlichen“, in der zentrale Disparitäten bestehen blieben, dies aber auf der Grundlage eines sich stetig verbessernden Lebensniveaus der integrierten Sozialgruppen. Zwar wurden über den fordistischen Integrationsmodus immer auch nationale, geschlechtsspezifische oder ethnische Ausschlussmechanismen wirksam (Silver 2005, 42), doch Ungleichheiten stießen bis zu einem gewissen Grad auf Akzeptanz, weil auf jeder Stufe der sozialen Hierarchie der Eindruck bestand, dass genügend Mindestressourcen vorhanden seien, um die eigene Unabhängigkeit zu sichern.

Ein Charakteristikum des zeitgenössischen Finanzmarktkapitalismus (Windolf 2005, Deutschmann 2005) ist, dass er den an Lohnarbeit gekoppelten sozialen Bürgerstatus für relevante gesellschaftliche Gruppen sukzessive in Frage stellt. Viele Reorganisationsmaßnahmen in Unternehmen laufen auf eine Stärkung marktförmiger, finanzgetriebener Steuerungsmechanismen hinaus. Die Intensivierung der Marktsteuerung bedeutet weder das Verschwinden hierarchischer Unternehmensbürokratien noch totale Ökonomisierung. Vielmehr wird die soziale Architektur der Märkte verändert. Im deutschen Fall geht es darum, marktbildende „Kapitalisten-Arbeiter-Koalitionen“ (Fligstein 2001) durch kapitaldominierte Allianzen zu ersetzen, um so die Spielregeln des Marktgeschehens neu definieren zu können. Auf eine knappe Formel gebracht, bildet der internationale Finanzmarktkapitalismus (Aglietta/Rebérioux 2004) einen Möglichkeitsraum, der Unternehmen dazu bewegt, ihr Investitionsverhalten, ihre Produktionskonzepte und Personalpolitiken an den Renditen der Marktführer und indirekt an den Gewinnerwartungen von Finanzmarktakteuren auszurichten. Über ein großes Arsenal an Maßnahmen zur Steigerung externer (Bildung von Holdings, Verringerung der Fertigungstiefe, Outsourcing, Offshoring) und interner Flexibilität (Centerbildung, Führung über Gewinnmargen, Zielvereinbarungen, interne Verrechnungspreise) gelingt es, die Unsicherheiten des Marktgeschehens in die Unternehmensorganisation hinein zu verlagern. Dabei erweisen sich kapitalmarktorientierte Formen der Unternehmenssteuerung als wichtige Vermittlungsinstanz zwischen unsicheren Märkten und flexiblen Produktionsformen. Der internalisierte Konkurrenzdruck motiviert das strategiefähige Management zur Anwendung von Rationalisierungskonzepten, die auf eine extensive Arbeitskraftnutzung hinauslaufen. Im Grunde handelt es sich um Versuche, dem Faktor Arbeit eben jene Liquiditätsprinzipien aufzuzwingen, mit dem die „Finanzmärkte das Kapital ausstatten“ (Chesnais 2004, 235),

Kosteneinsparungen mittels Lohnkürzungen und Arbeitszeitverlängerungen, Flexibilisierung und eben auch Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse sind hierfür probate Mittel.

Eine Folge ist, dass Marktrisiken mehr und mehr an die Belegschaften weitergegeben werden. Sämtliche Schutzmechanismen, von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz, werden tendenziell zum Zielobjekt „entgrenzender“ Verwertungsstrategien (Kratzer 2003). Natürlich setzt sich die Ankoppelung der Beschäftigungsverhältnisse an Marktschwankungen nicht automatisch und ungefiltert durch. In Deutschland wird die Abweichung von der Normbeschäftigung zumindest in Kernbereichen der industriellen und Dienstleistungsproduktion ausgehandelt. Standortkonkurrenzen sorgen allerdings dafür, dass Betriebsräte daran interessiert sind, die Beschäftigung zumeist schrumpfender Stammbesellschaften wenigstens auf Zeit zu sichern. Häufig sind es denn auch befristete Beschäftigungsgarantien für Stammbeschäftigte, die im Tausch für Zugeständnisse bei der Flexibilisierung von Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden (Rehder 2003). Entsprechende Vereinbarungen fordern jedoch ihren Preis. Im Gleichklang mit einer Produktionsweise, die auf knappen Personal-, Zeit- und Materialpuffern basiert, erschweren zeitlich begrenzte Absicherungen von Stammbesellschaften Neueinstellungen. Aus diesem Grund kommt es zumindest in weltmarktorientierten Konzernen selbst in Phasen anziehender Konjunktur nur in vergleichsweise geringem Maße zu Neueinstellungen. Produktionsspitzen werden mit flexiblen Arbeitskräften, mit befristet Beschäftigten, Leih- und Zeitarbeitern abgedeckt. Auf diese Weise fördert die Durchsetzung eines flexibel-marktzentrierten Produktionsmodells die Ausbreitung atypischer und häufig eben prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Diese Entwicklung hat Robert Castel (2000, 336ff.; 2003, 7ff.) vor Augen, wenn er davon spricht, dass sich die nachfordistischen Arbeitsgesellschaften in mehrere „Zonen“ spalten. Zur „Zone der Integration“ mit geschützter Normarbeit gesellt sich eine „Zone der Entkoppelung“ mit Gruppen, die dauerhaft von regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind. Dazwischen expandiert eine „Zone der Prekarität“ mit heterogenen Beschäftigungsverhältnissen, die zumindest oberhalb eines kulturellen Minimums nicht dauerhaft Existenz sichernd sind.

3 Prekarität und Subjektivität – die Hierarchie prekärer Arbeitsgesellschaften

Da das Gefühl der Unsicherheit aber „nicht exakt den tatsächlichen Gefahren“ entspricht, „denen eine Bevölkerung ausgesetzt ist“ (Castel 2005, 9f), wird das wahre Ausmaß von Prekarisierungsprozessen erst sichtbar, wenn man die subjektiven Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung in die Analyse einbezieht. Auf der Grundlage eigener Erhebungen¹ haben wir neun typische Verarbeitungsformen der neuen Unsicherheit am Arbeitsmarkt rekonstruieren können (Abbildung 1).²

- 1 Ich beziehe mich hier auf Ergebnisse des Projekts „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus“, das ich gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel durchführe. Das Vorhaben ist Teil des vom BMBF geförderten Forschungsverbundes „Integrationspotentiale moderner Gesellschaften“ (Leitung: Wilhelm Heitmeyer/Universität Bielefeld). Es basiert auf knapp 100 halbstrukturierten Interviews, Gruppenbefragungen und mehr als 30 Expertengesprächen, die wir anhand ausgewählter Problemkonstellationen quer durch die Zonen der Arbeitsgesellschaft geführt haben.
- 2 Arbeitskraft- (sichere Beschäftigung, Einkommen oberhalb des kulturellen Minimums) und Tätigkeitsperspektive (Professionalitätsstreben, befriedigende Sozialbeziehungen, Identifikation mit den Arbeitsinhalten) beinhalten die primären Integrationspotenziale einer Erwerbstätigkeit. In der ersten Zone bilden drei Typen (1, 3, 4) die Integration in formal gesicherte Normbeschäftigung (Arbeitskraftperspektive) ab. Im Fall der

Abb. 1: (Des-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

Zone der Integration
1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)
Zone der Prekarität
5. Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)
Zone der Entkoppelung
8. Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)
9. Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)

3.1 Die Entbehrlichen

Die Entbehrlichen der Arbeitsgesellschaft haben wir anhand langzeitarbeitsloser Jugendlicher in West- und in einer kleinen Zusatzerhebung (Dörre/Röbenack 2006) auch in Ostdeutschland untersucht. Obwohl es sich durchgängig um Jugendliche in geförderten Qualifizierungsmaßnahmen handelt, kann man von dieser Altersgruppe erwarten, dass auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtete Erwerbsorientierungen noch einigermaßen stabil sind. Dementsprechend lässt sich die Mehrzahl der befragten Arbeitslosen den Veränderungswilligen (Typ 8) zurechnen. Diese Personen bemühen sich aktiv, ihre Erwerbsbiographie zu „normalisieren“. Sie setzen einiges daran, einen Schul- oder Ausbildungsabschluss nachzuholen, um so die Chance auf eine reguläre Arbeit zu erlangen. Die Arbeitsmotivation dieser Langzeitarbeitslosen resultiert nicht allein aus ökonomischen Zwängen. Sie ist gerade bei den ostdeutschen Jugendlichen auch normativ begründet. Eine „normale“ Beschäftigung gehört wie selbstverständlich zu den handlungsleitenden Vorstellungen eines „guten Lebens“. Diese Vorstellung wird durch das soziale Umfeld, durch Freunde, Eltern und Bekannte gestützt. Einiges spricht dafür, dass sich die Haltung „Ich tue alles, um arbeiten zu können“ selbst bei niedriger Vergütung und geringer Attraktivität der Tätigkeit so lange als stabil erweist, wie Erwerbsarbeit ein Minimum an gesellschaftlicher Anerkennung, an „Respekt“ (Sennett 2004), verheißt.

Neben den Veränderungswilligen existiert jedoch auch der minoritäre Typus der Abgehängten (Typ 9). Diese Langzeitarbeitslosen, die nach Aussagen befragter Experten zehn bis fünfzehn Prozent der Teilnehmer einer Maßnahme ausmachen, sind ausgesprochen „mikrofonscheu“. Wir haben diesen Typus daher teilweise über Fremdeinschätzungen des Ausbildungspersonals erfassen müssen. Charakteristisch für diese Gruppe ist, dass sie – sei es aufgrund eigener Erfahrungen, sei es, weil das soziale Umfeld es nahe legt – die Orientierung auf eine reguläre Erwerbsarbeit faktisch aufgegeben hat. Die Antizipation der

ebenfalls integrierten Selbstmanager (Typ 2) dominiert das Integrationspotenzial der Tätigkeitsperspektive über den atypischen Beschäftigtenstatus. In der „Zone der Prekarität“ sind unstete Beschäftigungsverhältnisse angesiedelt, die jedoch subjektiv höchst unterschiedlich bewertet werden. Die „Zone der Entkoppelung“ umfasst dauerhaft von regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossene Gruppen mit ebenfalls divergierenden Orientierungen. Ohne die Typologie im Detail vorstellen zu können, lassen sich mit ihrer Hilfe drei Kristallisationspunkte von Prekarität skizzieren, von denen jeder einzelne mit unterschiedlichen Bewältigungsformen korrespondiert.

eigenen Chancenlosigkeit mündet in eine mehr oder minder bewusste Abkopplung von der offiziellen Arbeitsgesellschaft. In gewisser Weise bleibt die Orientierung an einem regulären Vollzeitverhältnis auch hier bestehen. „Normalarbeit“ wird jedoch zu einem fiktiven Maßstab, den zu erreichen für die Befragten im Grunde unmöglich geworden ist. Realistisch erscheint allenfalls der Sprung in ein prekäres Arbeitsverhältnis, eine Aussicht, die Qualifizierungsbemühungen subjektiv entwertet und Vermeidungsverhalten fördert. Vor diesem Hintergrund wird die Option, sich in einer Art Subgesellschaft einzurichten, zu einer realistischen Alternative. Sie entlastet vom ständigen Kampf um Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt und der wenig attraktiven Aussicht eines dauerhaften Aufenthalts im prekären Segment. Die Abkehr vom ersten Arbeitsmarkt bedeutet allerdings nicht Akzeptanz des Arbeitslosendaseins. Viele der Befragten (Typ 8, 9) betrachten sich als „arbeitende Arbeitslose“, weil sie ihren Lebensunterhalt in der Schattenwirtschaft verdienen. Man arbeitet, aber man arbeitet informell; an die Stelle der Integration durch sozial geschützte Lohnarbeit tritt die „inszenierte Integration“ mittels Schattenarbeit und geförderter Maßnahmen.

Ausschlaggebend für die Motivation zu informeller Arbeit ist wiederum nicht allein ein ökonomisches Kalkül. Mit anhaltender Dauer einer prekären Lage und der Schwächung motivierender sozialer Netze verschleißen sich offenbar Erwerbsorientierungen, die auf Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt zielen. Dann setzt allmählich die bekannte Umdeutung sozialer Realität ein. Aus der „Not“ sozialer Ausgrenzung wird subjektiv eine „Tugend“ (Willis 1979; Bourdieu 1988). Man sucht nach sozialen Kontakten, die Bestätigung und emotionale Stabilität in der Ausgrenzung verheißen. Auf diese Weise begeben sich die Betroffenen in soziale und auch emotionale Abhängigkeiten, aus denen sie sich nur schwer lösen können. Aktivierung für den ersten Arbeitsmarkt würde in einem solchen Fall den Bruch mit einem Submilieu voraussetzen, das auch in einer bedrückenden Lage ein Minimum an Anerkennung und Verhaltenssicherheit verspricht. Arbeitslose, die noch auf den Sprung in eine Normalarbeit hoffen, setzen alles daran, den Attraktionskräften solch lähmender Submilieus zu entgehen. Allerdings kann „die Erfahrung unwürdiger Arbeitsverhältnisse“ unter Umständen weit eher als „Faulheit“ Verweigerungshaltungen hervorbringen (Keller 2005, 201). So ist bezeichnend, dass befragte Arbeitslose ihre befristet beschäftigten Ausbilder als Personifikationen beruflichen Scheiterns betrachten („Was soll ich von einem lernen, der es selbst nicht geschafft hat?“).

Solche Wechselspiele von Ausgrenzung und Selbstausschluss machen die Befragten zu potenziellen Mitgliedern jener „gefährlichen Klassen“, auf die sich die öffentliche Aufmerksamkeit häufig konzentriert. Auch aufgrund eigenen Verhaltens (Ableiten in Kriminalität, aggressives Verhalten etc.) bieten diese Gruppen eine bevorzugte Projektionsfläche für „negative Klassifikationen“ (Neckel/Sutterlüthy 2005, 409 ff). In der Hierarchie der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft symbolisieren sie den absoluten Abstieg. Eine realistische, längerfristige Lebensplanung ist in dieser „Zone“ nicht mehr möglich.

3.2 Die „Prekariert“

Damit symbolisieren diese „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft eine soziale Lage, der die Masse der im engeren Sinne prekär Beschäftigten mit mehr oder minder großem Engagement zu entgehen versucht. In ihren subjektiven Verarbeitungsformen bedeutet das Ausüben einer prekären Beschäftigung die Auseinandersetzung mit einer eigentümlichen „Schwebelage“ (Kraemer/Speidel 2004, 119 ff). Einerseits haben die betreffenden Leiharbeiter, befristet Beschäftigten, Teilzeitkräfte und Geringverdiener den Anschluss an die „Zone der Norma-

lität“ noch immer vor Augen, weshalb ein Teil von ihnen alle Energien mobilisiert, um den Sprung in eine gesicherte Beschäftigung doch noch zu schaffen (Typ 5). Andererseits sind permanente Anstrengungen auch nötig, um einen dauerhaften sozialen Abstieg zu vermeiden (Typ 6, 7). Wer in seinen Anstrengungen nachlässt, dem droht der Absturz in die „Zone der Entkoppelung“. Aufgrund der Diskontinuitäten des Beschäftigungsverhältnisses besitzen die „modernen Prekarier“ keine Reserven, kein Ruhekit. Sie sind die ersten, denen in Krisenzeiten Entlassungen drohen. Ihnen werden bevorzugt die unangenehmen Arbeiten aufgebürdet. Sie sind die Lückenbüßer, die „Mädchen für alles“, deren Ressourcen mit anhaltender Dauer der Unsicherheit allmählich verschlissen werden. Die Befragten entwickeln unterschiedliche Strategien zur Bewältigung sozialer Unsicherheit, dabei sind Lebensalter, Geschlecht und Qualifikation von zentraler Bedeutung.

So handelt es sich bei den Hoffenden (Typ 5) in erster Linie um jüngere, qualifizierte Beschäftigte, die ihr prekäres Arbeitsverhältnis als Sprungbrett in eine Normalbeschäftigung betrachten. Sie alle setzen auf den viel beschworenen „Klebeffekt“ einer flexiblen Beschäftigung. Kontakte zu Beschäftigern und Kollegen sowie gute Arbeitsleistungen sollen die Gewähr dafür bieten, dass die „Normalisierung“ der Erwerbsbiografie letztendlich doch noch gelingt. Diese Erwartungshaltung treibt die Befragten an. Konsequentermaßen kritisieren sie vor allem fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten, die mit der prekären Beschäftigung verbunden sind. Daneben finden sich aber auch Verarbeitungsformen, die auf eine Verstetigung von Prekarität hinauslaufen (Typ 6, 7). Die Realisten und die Zufriedenen entwickeln aus unterschiedlichen Gründen Strategien, um in einer Lebenssituation, die durch permanente Unsicherheit gekennzeichnet ist und eine Art Provisorium im Dauerzustand konstituiert, überleben zu können. Das Ziel einer Überwindung von Prekarität haben diese Befragten im Grunde aufgegeben. Sie sind bestrebt, in einer Lebenslage einigermaßen handlungsfähig zu bleiben, die sie zu dauerhafter Benachteiligung verurteilt. Dies kann geschehen, indem man pragmatisch zwischen Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung pendelt, wie dies bei älteren Leiharbeitern zu beobachten ist (Typ 6). Möglich ist aber auch, dass man das eigene Anspruchsniveau zurückschraubt, um so Autonomiegewinn in einer prekären Lebenssituation zu ermöglichen (Typ 6). Eine Sonderform stellt die subjektive Entschärfung von Prekarität mittels Rückgriff auf klassische Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung dar, wie wir sie z.B. bei Verkäuferinnen im Einzelhandel finden, die sich selbst als Zuverdienerinnen definieren (Typ 7) und die sich dadurch von den „Angewiesenen“ (z.B. alleinstehende Frauen, Elsner 2006) unterscheiden.

Trotz subjektiver Entschärfung bewirken prekäre Beschäftigungsverhältnisse neben Unsicherheit und materiellem Mangel vielfach Anerkennungsdefizite und eine Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzen, die eigentlich dringend benötigt würden, um den Alltag einigermaßen zu bewältigen. Insofern trifft die Castel'sche (2005, 38) Diagnose, der zufolge soziale Unsicherheit „demoralisierend, als Prinzip sozialer Auflösung“ wirkt, auch auf unsere Befragten zu. Allerdings bleibt bei Castel unterbelichtet, dass die Individuen diesen Zersetzungsprozess nicht passiv hinnehmen. Sie entwickeln eigene Überlebensstrategien. Insofern kommt es auch in der „Zone der Verwundbarkeit“ nicht zu linearen, sich beständig verstärkenden Desintegrationsprozessen. Vielmehr macht sich ein Phänomen bemerkbar, das wir als Integrationsparadoxon nachfordistischer Arbeitsgesellschaften bezeichnet haben. In der „Zone der Prekarität“ erfolgt die Einbindung nicht mehr über primäre (reproduktive und qualitativ-subjektbezogene) sondern über tradierte oder neu erzeugte sekundäre Integrationspotenziale. Freilich kann hier nicht in einem normativen Sinne von „gelungener Sozialintegration“ (Peters 1993, 92) gesprochen werden. Denn sekundäre Integration beruht

entweder auf in die Zukunft gerichteten Projektionen, auf dem Wunsch, irgendwann doch noch Anschluss an die Normalität regulärer Beschäftigung zu finden, oder sie benötigen eine Mobilisierung quasi-ständischer Zugehörigkeiten (Ethnie, Geschlecht) und Ressourcen (sozialpolitisch geförderte Beschäftigung), die ein Überleben in ständiger Unsicherheit erleichtern.

3.3 Die Gefährdeten

„Die Planbarkeit der Zukunft“ erscheint für den „Kampf gegen die Unsicherheit von zentraler Bedeutung“, argumentiert Robert Castel (2005, 49). Diese Planbarkeit der Zukunft ist für die Ausgeschlossenen und prekär Beschäftigten nicht oder nur noch eingeschränkt gegeben. Es ist nicht allein die Unsicherheit als solche, sondern auch der soziale Abstand zur angestrebten Normalität, der bei den Betroffenen eine Mischung aus Verunsicherung, Scham, Wut und Resignation erzeugt. Überraschend ist, dass wir in der „Zone der Integration“ auf ähnliche Empfindungen und Verarbeitungsformen gestoßen sind. Prekarisierungsängste finden wir vor allem bei den „Verunsicherten“ (Typ 3) und den „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4). Das Vermögen zu einer längerfristig ausgerichteten Lebensplanung ist in diesen Gruppen keineswegs verloren gegangen; aber es besteht die mehr oder minder begründete Befürchtung, dass die für eine realistische Zukunftsplanung notwendige Kalkulationsgrundlage abhanden kommen könnte. Abstiegsängste sind auch in diesen Gruppen keineswegs unmittelbarer Reflex auf reale Bedrohungen. Selbst die bevorstehende Betriebsschließung kann je nach Lebensalter, Qualifikation und Ressourcenausstattung höchst unterschiedlich verarbeitet werden. Für jüngere Arbeiter z. B. wirkt sie mitunter als Antrieb, individuelle Weiterbildungspläne vorzuziehen. Ältere und weniger qualifizierte Befragte befürchten hingegen einen nur schwer korrigierbaren Knick in ihrer beruflichen Laufbahn. Dennoch spricht einiges dafür, dass Prekarisierungsängste in jenen Gruppen besonders stark ausgeprägt sind, die noch etwas zu verlieren haben.³ Offenbar ist die „gefühlte Unsicherheit“ noch größer als das reale Ausmaß der Bedrohung. Allerdings handelt es sich auch nicht um bloße Selbsttäuschung. Die „gefühlte Unsicherheit“ basiert durchaus auf realen Erfahrungen. Managementpolitiken, die im Zuge von Standortkonkurrenzen beständig die Beschäftigungsfrage aufwerfen, sorgen auch in den Stammebelegschaften für permanente Verunsicherung. Dies ist – wie das Unterlaufen tariflicher Regelungen und damit verbundene Lohninbußen, Arbeitszeitverlängerungen und Leistungsintensivierungen – ein wichtiger Ursprung von Prekarisierungsängsten, die in der „Zone der Integration“ wirksam werden. Die „Angst vor dem Absturz“ ist mehr als bloße Deprivation. Hartz-IV vor Augen müssen selbst qualifizierte Mitglieder der Stammebelegschaften großer Betriebe damit rechnen, dass sie im Falle einer Entlassung an die „Schwelle der Respektabilität“ gedrängt werden, die den Übergang in eine prekäre Lage kennzeichnet. Schon das diffuse Gefühl, nach einem langen Arbeitsleben ein solches Schicksal erleiden zu müssen, erzeugt selbst bei Mitgliedern von Stammebelegschaften Verunsicherung, mitunter auch ohnmächtige Wut.

Alles in allem belegt unsere Typologie einen gravierenden Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit. Für größer werdende Gruppen eignet sich Lohnarbeit nicht mehr als Basis einer längerfristigen, in die Zukunft gerichteten Lebensplanung. Man könnte diesem Befund entgegen halten, dass es sich um eine viel zu pessimistische Sicht einer spezifischen Facette

3 So reicht die Angst vor Arbeitslosigkeit bis weit in die „Zone der Integration“ hinein. Immerhin 38,0 % der repräsentativ Befragten gaben 2004 an, „große Angst“ (15,5 %) oder „mal mehr, mal weniger Angst“ (23,0 %) vor Arbeitslosigkeit zu haben; 31,6 % hielten es für „sehr wahrscheinlich (7,6 %) oder für „eher wahrscheinlich“, dass sie in den nächsten fünf Jahren arbeitslos werden (Heitmeyer 2005: 29 ff.).

flexibler Beschäftigung handelt. Und in der Tat, „manche Gruppen von Arbeitnehmern profitieren zweifellos“ von einem Arbeitsmanagement, das sie „zur Freiheit verdammt“. Doch der Lobgesang auf positive Seiten der Flexibilisierung ignoriert die neuen „Trennlinien“, die Arbeitswelt und Gesellschaft durchziehen (Castel 2005, 63 f.). Diese Trennlinien werden in unserer Typologie abgebildet. So unterscheidet sich die Selbstwahrnehmung der prekär Beschäftigten gravierend von den subjektiven Verarbeitungsformen flexibler Beschäftigung, wie sie sich in der „Zone der Integration“ finden. Das zeigt sich besonders deutlich bei den „Selbstmanagern“ (Typ 2), zu denen in unserer Untersuchung u. a. Freelancer aus der IT-Industrie und Werbefachleute zählen. Für diese Befragten wird das Sicherheitsrisiko, das in ihren Beschäftigungsverhältnissen angelegt ist, subjektiv durch den Freiheitsgewinn kompensiert, den sie mit der Abwesenheit hierarchischer Zwänge verbinden. Zudem vertrauen sie auf ihre Qualifikation und ihre materiellen Ressourcen, mit denen sie Phasen der Beschäftigungsunsicherheit einigermaßen gut überbrücken können. Integrationsstiftend wirkt in diesen Gruppen die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und das Streben nach Professionalität. Das ist bei den prekär Beschäftigten anders. Hier kann die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse kaum positiv erlebt werden. Die „Selbstmanager“ (Typ 2) agieren allesamt oberhalb einer „Schwelle der Berechenbarkeit“, welche wesentlich von der Verfügung über Einkünfte und Ressourcen abhängt, die von der Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlasten“ (Bourdieu 2000, 92). Bei den prekär Beschäftigten, die sich unterhalb der „Schwelle der Sicherheit und Respektabilität“, gekennzeichnet „durch eine feste Arbeitsstelle und ein regelmäßiges Einkommen“ (ebd.), bewegen, ist das so nicht der Fall.

4 Schlussfolgerungen

Was bedeuten die geschilderten Prekarisierungsprozesse für die Restrukturierung der Arbeitsgesellschaft? Viele konventionelle Arbeitsmarktanalysen übersehen, dass soziale „Zonen“ keine voneinander isolierbaren Segmente darstellen, sondern wie ein System kommunizierender Röhren wechselseitig aufeinander einwirken. Die Expansion einer „Zone der Prekarität“ ist auch für die „Zone der Integration“ bedeutsam. Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normalarbeitsverhältnisse integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung. Festangestellte, die Leiharbeiter zunächst als wünschenswerten „Flexibilisierungspuffer“ betrachten, beschleicht ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn sie an die Leistungsfähigkeit der Externen denken. Die Stammbeschäftigten sehen, dass ihre Arbeit in gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und Lebensbedingungen in Kauf nimmt, die Festangestellte kaum akzeptieren würden. Wenngleich Leiharbeiter, befristet und flexibel Beschäftigte betrieblich meist nur Minderheiten darstellen, wirkt ihre bloße Präsenz disziplinierend auf die Stammebelegschaften zurück. In Bereichen mit hoch qualifizierten Angestellten produzieren Freelancer einen ähnlichen Effekt. So finden sich im Grunde in allen Beschäftigungssegmenten Wechselbeziehungen zwischen Stammebelegschaften und flexiblen Arbeitskräften, die den „Besitz“ eines unbefristeten Vollzeitvertragsverhältnisses als verteidigungswertes Privileg erscheinen lassen.

Dies vor Augen lässt sich präziser fassen, was den spezifischen Gehalt des bereits angesprochenen Integrationsparadoxons nachfordistischer Arbeitsgesellschaften ausmacht. Die Herausbildung einer Zone unsicherer Beschäftigungsverhältnisse forciert die Umstellung auf einen neuen gesellschaftlichen Integrationsmodus. An die Stelle einer Einbindung, die nicht

ausschließlich, aber doch wesentlich auf materieller und demokratischer Teilhabe beruhte, treten Integrationsformen, in denen die subtile Wirkung marktförmiger Disziplinierungsmechanismen eine deutliche Aufwertung erfährt (Heitmeyer 1997, 27). Die Disziplinierung durch den Markt kann, zumal in einer reichen Gesellschaft, eine Vielzahl an Hoffnungen, Ängsten und Traditionen funktionalisieren. Auf diese Weise sorgt die Konfrontation mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen nicht nur für eine „Destabilisierung des Stablen“ (Castel 2000, 357). Indem sie die einen diszipliniert und den anderen möglicherweise elementare Voraussetzungen für Widerständigkeit nimmt, fördert die Prekarisierung eine eigentümliche „Stabilisierung der Instabilität“. Prekarität wirkt desintegrierend und zugleich als disziplinierende Kraft. Insofern fördert und stützt sie ein Kontrollsystem, dem sich auch die Integrierten kaum zu entziehen vermögen.

Die skizzierte Paradoxie lässt sich besser begreifen, wenn man mit den klassischen Argumenten eines David Lockwood normativ geleitete Sozial- von Systemintegration unterscheidet. Nach Lockwood ist es „durchaus möglich, dass eine Gesellschaft in einem bestimmten Zeitpunkt einen hohen Grad an sozialer Integration (z.B. Fehlen offen ausgetragener Klassenkonflikte) und dennoch einen niedrigen Grad der Systemintegration (ein wachsender Überhang an Produktionskapazität) aufweist“ (Lockwood 1971, 127). Will man die Wirkung von Prekarisierungsprozessen analysieren, muss man diese Argumentation umkehren. Sicher gibt es in der Gegenwartsgesellschaft Störungen der Systemreproduktion, aber die eingeleiteten Kompensationsmaßnahmen sind trotz Rückbaus des Sozialstaates wirkungsvoll genug, um Krisen zu begrenzen und einzuhegen. Für die Sozialintegration gilt das so nicht. Soziale Desintegration ist freilich keine Folge eines intensiven „Klassenkampf von unten“. Vielmehr macht sich eine Konfliktdynamik bemerkbar, die sich nicht als integrierender „Kampf“ (Simmel 1903) oder als „gehegter Konflikt“ (Dubiel 1995) begreifen lässt. Klassische vertikale Verteilungskonflikte werden von Auseinandersetzungen um das „Draußen“ und „Draußen“ überlagert, die von in sozialer Hinsicht „partikularistisch“ integrierten Sozialgruppen ausgetragen werden.

Auch für die integrierten „Selbstmanager“ hat die Welt der Normalarbeitsverhältnisse keinen Bestand mehr. Die Angehörigen dieser Gruppe „maximieren ihre Chancen, bauen ihr Potential aus, entdecken an sich ungeahnte unternehmerische Fähigkeiten, die unter bürokratischen Zwängen und strengen Regelungen bisher verkümmerten“ (Castel 2005, 63f.). Zugleich verfügen sie über die eigentliche gesellschaftliche Definitionsmacht bei der Bewertung flexibler Arbeitsverhältnisse. Wer heute in der „meinungsmachenden“ Film- und Fernsehindustrie oder bei den Printmedien arbeitet, der besitzt in der Regel einen stressigen, nervenaufreibenden Job mit eingebauten Flexibilitätszwängen. Sofern sie sich in einigermaßen sicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden, haben die Betroffenen häufig selbst eine Kette prekärer Anstellungen durchlaufen. Der Einstieg in qualifizierte Jobs erfolgt auch für Hochschulabsolventen oft über geringfügig bezahlte, auf wenige Wochen befristete Beschäftigungsverhältnisse. Und doch ist es das Interesse am Job, das viele bei der Stange hält. Aufgrund ihrer eigenen Arbeitsbedingungen verbindet die „Selbstmanager“ mit den prekär Beschäftigten mehr als mit den noch vergleichsweise geschützten Normalarbeitern. Es ist nicht einfach ideologische Verblendung, sondern durchaus eigener Leidensdruck, der zu symbolischen Allianzen führen kann. Gerade im Segment kreativer Arbeit erscheint die Welt der regulierten Normalarbeitsverhältnisse als antiquiert. Erholzeiten für Bandarbeiter werden in der Wahrnehmung zu bezahlten „Pinkelpausen“; der Widerstand gegen Arbeitszeitverlängerungen im öffentlichen Dienst erscheint angesichts des eigenen, „entgrenzten“ Arbeitstages als bloße Privilegienreiterei. Daher wird der – symbolische – Schulterchluss

mit den „Arbeitnehmern zweiter Klasse“ nur allzu gern genutzt, um ein Ende vermeintlicher Privilegien geschützter Beschäftigtengruppen zu fordern.

Dieses Beispiel illustriert die separierende Wirkung von Prekarisierungsprozessen. Soziale Unsicherheit wirkt – zumindest vorerst – nicht als verallgemeinernde „Klassenerfahrung“. Vielmehr provoziert sie Strategien „sekundärer Integration“, die zur wechselseitigen Abschottung unterschiedlicher Arbeits- und Lebenswelten führen. Nicht fortschreitender Zerfall und Vereinzelung, sondern das Sich-Einfügen in partikularistische Gruppenkonkurrenzen, die Tendenz zu Überanpassung und Selbstkontrolle ist gemeint, wenn hier von sozialer Desintegration die Rede ist. In dem Maße, wie sich Prekarität und Ausschluss in einer an sich reichen, historisch gesehen überaus sicheren Gesellschaft verstetigen, gewinnt die neue Konfliktdynamik an gesellschaftlicher Prägekraft. Teilhabe an „guter“, akzeptabel bezahlter, unbefristeter, inhaltlich anspruchsvoller, mit gesellschaftlicher Anerkennung und befriedigenden Sozialbeziehungen verbundener sowie mit institutionalisierten Partizipationsrechten verknüpfter Arbeit lässt sich – samt der damit verbundenen Lebenschancen – im Grunde nur mittels Zugehörigkeit zur schrumpfenden „Zone der Integration“ erreichen. Alles, was jenseits dieser „Zone“ positioniert ist, zeichnet sich durch Grade des Ausschlusses von materiellem Wohlstand, sozialer Sicherheit, reichen Sozialbeziehungen und Partizipationschancen aus. Die Teilhabe an geschützter Vollzeitwerbsarbeit, aber auch die Gruppenkonkurrenzen um eine solche Teilhabe sind zentrales Medium der neuen Konfliktdynamik. Letztere beruht durchaus auf unterschiedlichen „Klassen von Existenzbedingungen“ (Bourdieu 2000) innerhalb des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters. Je stärker die Logik der Gruppenkonkurrenz diese Konflikte dominiert, desto wahrscheinlicher bewirken diese Auseinandersetzungen soziale Desintegration. Eine Gesellschaft mit relativ stabilen Funktionssystemen bei fortschreitender sozialer Desintegration – das wäre die daraus folgende Zustandsbeschreibung der deutschen (Arbeits-)Gesellschaft.

Ein solcher gesellschaftlicher Aggregatzustand kann mit dem an Durkheim geschulten, letztlich aber normativ überfrachteten Integrationsbegriff eines Robert Castel nicht zureichend auf den Begriff gebracht werden. In anderer Hinsicht trifft Castel mit seiner Analyse jedoch den Nagel auf den Kopf. Gegen einen mittlerweile inflationär verwendeten Ausgrenzungsbegriff wendet er mit Recht ein, dass es eine vollständige Ausgrenzung in modernen Gesellschaften im Grunde nicht geben kann (Kronauer 2002, 209). Eine starre Inklusions-/Exklusionssemantik trägt dazu bei, den Blick der Öffentlichkeit allein auf die „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft zu richten. Durch die Überbetonung der Ausgrenzung gerät jedoch die Brisanz von Prekarisierungsprozessen im Inneren der Arbeitsgesellschaft aus dem Blick. Denn „Entkoppelung“ infolge von Arbeitslosigkeit ist „nur die sichtbarste Manifestation eines grundlegenden Wandels der Beschäftigungssituation“ (Castel 2000, 349). Gemeinsam mit Prekarisierungstendenzen sorgt sie dafür, dass sich qualitative Arbeitsansprüche in Betrieben und Verwaltungen kaum noch Geltung verschaffen können. Wenn die Existenz unsicher geworden ist, treten „Entfernung zur Arbeit, Monotonie oder schlechte Behandlung“ als Gründe für Unzufriedenheit „subjektiv in den Hintergrund“; es dominiert die Sorge um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes, so widerwärtig er auch sein mag“ (Bourdieu 2000, 72). Diese Feststellung ist von brennender Aktualität. Denn infolge der verbreiteten Unsicherheit fehlen immer häufiger die Voraussetzungen für arbeitspolitische Gestaltungsansätze, die an qualitativen Arbeitsansprüchen ansetzen. In den Betrieben fällt es den Interessenvertretungen schwer, Beschäftigte für Gestaltungsprojekte zu gewinnen. Im Management fehlt es an Ansprechpartnern für verlässliche Kompromissbildungen. Statt dessen bricht sich selbst in den verbliebenen Hochburgen der Gewerkschaften ein Trend zum

„billiger statt besser“ Bahn, der innovative Arbeitspolitik durch simple Kostensenkungsstrategien zu ersetzen sucht (Detje u.a. 2005).

Hierin besteht die eigentliche Herausforderung für Gegenstrategien, die sich nicht in Befriedungsmaßnahmen für soziale Brennpunkte erschöpfen dürfen. Eine wirksame Politik der Entprekarisierung hätte in den Zentren der nachfordistischen Arbeitsgesellschaften anzusetzen. Ein erster Schritt wäre das Eingeständnis, dass der Trend zur Ausweitung unsicherer Beschäftigung kurzfristig nicht umzukehren ist. Während der zurückliegenden Jahre basierte Job-Wachstum in den EU-Staaten nicht nur, aber doch in erheblichem Maße auf einem Zuwachs an prekären Arbeitsverhältnissen (Kok 2004). Daran wird sich in der überschaubaren Zukunft wenig ändern. Fatal wäre es indessen, wollte man alle Hoffnungen auf eine künftige Wachstumsdynamik setzen und Prekarisierungsprozesse ansonsten tatenlos hinnehmen. Wichtig wäre statt dessen, eine wirksame Politik nicht nur *für*, sondern auch *mit* prekär Beschäftigten zu entwickeln (Brinkmann u.a. 2006, 85 ff.). Eine solche Politik würde die Anerkennung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse voraussetzen. Sie hätte dazu beizutragen, dass die „Prekariert“ selbst unter schwierigen Bedingungen handlungsfähig bleiben können. Ihr ginge es um die Anerkennung von Differenz als Voraussetzung für mehr soziale Gerechtigkeit. Ein gesetzlicher Mindestlohn und die Unterstützung von Versuchen zur „Selbstorganisation der Unorganisierbaren“ müssten selbstverständlicher Bestandteil einer solchen Politik sein. Nicht minder wichtig wären Maßnahmen, die darauf zielen sollten, die Übergänge zwischen den „Zonen“ möglichst offen zu halten. Einen wichtigen Ansatzpunkt könnte hier die französische Debatte um die Schaffung eines gesellschaftlichen Aktivitätsstatus bieten. Damit ist gemeint, dass jede Person, die eine gewisse Zeit lang in irgend einer Form erwerbstätig war, einen Status in Anspruch nehmen kann, der eine wirkliche Wahl zwischen Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeitsformen ermöglicht. Im Unterschied zum bedingungslosen Grundeinkommen würde so der Gefahr begegnet, dass sich die Gesellschaft in „Produktive“ und vermeintlich „Unproduktive“ spaltet. Ein Aktivitätsstatus würde selbst den von „Entkoppelung“ Bedrohten für einen begrenzten Zeitraum die Möglichkeit eröffnen, sich einer frei gewählten Betätigung zu widmen. Hier wäre zugleich ein Ansatzpunkt für eine Reform des Sozialstaats, der die Frage nach „Sicherheit in der Flexibilität“ (Kronauer/Linne 2005) auf neue Weise beantworten könnte.

Literatur

- Aglietta, Michel, Antonie Rebérioux (2004): *Dérives du capitalisme financier*. Paris
- Baumeister, Hella, Ulrich Gransee, Klaus-Dieter Zimmermann (Hg.) (2005): *Die „Hartz-Reformen“*. Die Folgen von Hartz I-IV für ArbeitnehmerInnen. Ein Projekt der Arbeitnehmerkammer Bremen und des DGB-Bezirks Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt. Hamburg
- Baethge, Martin u.a. (2005): *Berichterstattung zur ökonomischen Entwicklung in Deutschland*. 1. Bericht. Wiesbaden
- Bourdieu, Pierre (2000): *Die zwei Gesichter der Arbeit*. Konstanz
- Bourdieu, Pierre (1988): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. 2. Aufl., Frankfurt/M
- Brinkmann, Ulrich, Klaus Dörre, Silke Röbenack (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Eine Expertise. Bonn
- Candeias, Mario (2004): *Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit*; in: *Das Argument*, Heft 3/4

- Castel, Robert (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg
- Castel, Robert (2003): Das Verschwimmen der sozialen Klassen; in: Joachim Bischoff, Paul Boccara, Robert Castel, Klaus Dörre u. a. (Hg.): Klassen und soziale Bewegungen. Strukturen im modernen Kapitalismus. Hamburg
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz
- Chesnais, Francois (2004): Das finanzdominierte Akkumulationsregime. Theoretische Begründung und Reichweite; in: Christian Zeller (Hg.): Die globale Enteignungsökonomie. Münster
- Detje, Richard, Klaus Pickshaus, Hans-Jürgen Urban (Hg.) (2005): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg
- Deutschmann, Christoph (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus und Wachstumskrise; in: Paul Windolf (Hg.): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen, Sonderheft 45 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen/Wiesbaden a.a.O., 58-84
- Die Zeit vom 27. 04. 2006: Von der Boheme zur Unterschicht. Job, Geld, Leben – nichts ist mehr sicher. Eine neue Klasse der Ausgebeuteten begehrt auf: das Prekariat. Von Thomas Gross, 51
- Dörre, Klaus, Bernd Röttger (2006): Im Schatten der Globalisierung. Wiesbaden. Im Erscheinen
- Dörre, Klaus, Silke Röbenack (2006): Eigensinnige „Kunden“. Der Einfluss strenger Zumutbarkeit auf die Erwerbsorientierungen Arbeitsloser und prekär Beschäftigter - ein interregionaler Vergleich. Antrag zur Förderung eines Teilprojekts im Rahmen des SFB 580. MS Jena
- Dörre, Klaus, Ulrich Brinkmann (2005): Finanzmarktkapitalismus. Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells?; in: Paul Windolf (Hg.) a.a.O: 85-116
- Dubieli, Helmut (1995): Gehegte Konflikte; in: Merkur, 12, 1095-1106
- Fligstein, Neil (2001): The Architecture of Markets: An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies. Princeton
- Fuchs, Tatjana (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen?; in: Jürgen Peters, Horst Schmitt-henner (Hg.): Gute Arbeit. Hamburg, 151-165
- Gorz, Andre (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin
- Heitmeyer, Wilhelm (1997): Einleitung: Sind individualisierte und ethnisch-kulturell vielfältige Gesellschaften noch integrierbar?; in: Ders. (Hg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Frankfurt/M., 23-65
- Heitmeyer, Wilhelm, Peter Imbusch (Hg.) (2005): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration. Wiesbaden
- Hohendanner, Christian, Lutz Bellmann (2006): Interne und externe Flexibilität; in: WSI-Mitteilungen 5, 241-246
- Huber, Berthold (2005): Perspektiven der Tarifpolitik – im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. Tarifpolitische Konferenz der IG Metall. Mannheim, 22. Oktober 2005. MS.
- Huber, Berthold, Oliver Burkhard, Hilde Wagner (Hg.) (2006): Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. Hamburg
- IRES (2005): Precarisation de l'emploi et representation syndicale. Chronique Internationale de IRES, Numero speciale n° 97, Novembre 2005
- Kok, Wim (2004): Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Bericht der hochrangigen Sachverständigengruppe, 03.11.2004. Brüssel
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Teil I. Bonn
- Kraemer, Klaus, Frederic Speidel (2004): Prekäre Leiharbeit; in: Berthold Vogel (Hg.): Leiharbeit. Sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg a.a.O., 119-153
- Kratzer, Nick (2003): Entgrenzung von Arbeit. Berlin
- Kronauer, Martin (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/M.
- Kronauer, Martin, Gudrun Linne (Hg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin

- Lockwood, David (1971): Sozialintegration und Systemintegration; in: Wolfgang Zapf (Hg.), a.a.O.: 124-137
- Neckel, Sighard, Ferdinand Sutterlüty (2005): Negative Klassifikationen – Konflikte um die symbolische Ordnung sozialer Ungleichheit; in: Wilhelm Heitmeyer, Peter Imbusch (Hg.), a.a.O., 409-428
- Offe, Claus (1984): „Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt/M.
- Paugam, Serge (2002): Social Precarity and Social Integration. Report for the European Commission. Based on Eurobarometer 56.1. October 2002
- Peters, Bernhard (1993): Die Integration moderner Gesellschaften. Frankfurt/M.
- Pickshaus, Klaus (2005): „Gute Arbeit“ als neuer strategischer Ansatz; in: Richard Detje u.a.(Hg.), a.a.O., 137-146
- Rehder, Britta (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt/M.
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit unter (Markt-)Druck: Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik?; in: WSI-Mitteilungen 4, 179 –185
- Schultheis, Franz, Kristina Schulz (Hg.) 2005: Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag. Konstanz
- Schulten, Thorsten (2005): Politische Ökonomie des Mindestlohns. Internationale Erfahrungen und Konsequenzen in Deutschland. MS. Düsseldorf
- Sennett, Richard (2004): Respekt im Zeitalter der Ungleichheit. Berlin
- Silver, Beverly J. (2005): Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin
- Simmel, Georg (1908): Der Streit; in: ders., Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung, Frankfurt/M., 284-382
- Struck, Olaf, Christoph Köhler (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. Mering, 2. Aufl. 2005
- Urban, Hans-Jürgen (2005): Wege aus der Defensive; in: Richard Detje u.a. (Hg.), a.a.O., 187-212
- Voss, Kim, Rachel Sherman (2000): Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labour Movement; in: American Journal of Sociology 106, 2, 303-349
- Willis, Paul (1979): Erziehung im Spannungsfeld zwischen Reproduktion und kultureller Produktion; in: Das Argument 179, 32. Jg., Heft 1, 9-28
- Windolf, Paul (Hg.) (2005): Finanzmarktkapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Wiesbaden
- Zapf, Wolfgang (Hg.) (1971): Theorien des sozialen Wandels. Köln

Anschrift des Verfassers:

Prof. Dr. Klaus Dörre
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Institut für Soziologie
Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie
Carl-Zeiß-Straße 2
D-07743 Jena
e-Mail: Klaus.Doerre@uni-jena.de

Schlagwörter: nachfordistische Erwerbsarbeit, soziale Integration, soziale Unsicherheit, prekäre Erwerbsarbeit

Birgit Geissler

Haushalts-Dienstleistungen als informelle Erwerbsarbeit: neue Ungleichheit oder Ausdifferenzierung des Arbeitsmarkts?

Abstract

Der Aufsatz thematisiert die wachsende Nachfrage nach Haushaltsdienstleistungen und fragt nach den Ursachen für die Dominanz informeller Erwerbsformen in diesem Bereich. Die verbreitete Antwort reflektiert auf die Lohndifferenz des informellen zum formellen Arbeitsangebot. Zur Klärung darüber hinausgehender nicht-ökonomischer Ursachen werden zunächst die Merkmale personenbezogener Dienstleistungen generell analysiert; daran anschließend erscheint die Überschreitung der Schwelle des Privaten das besondere Merkmal haushaltsbezogener Dienstleistungsarbeit zu sein, die Informalität begünstigt. Die Informalität stellt sich als ein komplexes Arrangement dar, in dem Anbieter wie Nachfrager ihre Interessen verfolgen. Zudem muss das Dienstleistungsangebot auf individualisierte Bedürfnisse zugeschnitten sein. Wegen der damit geforderten Flexibilität scheint gerade informelle Erwerbsarbeit im Haushalt der Privatheit der Lebensführung angemessen.

1 Einleitung

Mit der Pluralisierung der Lebensformen, dem Wandel der Geschlechterverhältnisse und der Modernisierung des öffentlichen Sektors unterliegt auch der private Haushalt einem strukturellen und kulturellen Wandel. Generell kann von einem neuen Verhältnis des Haushalts zum Markt gesprochen werden¹. Zum einen werden bisher unentgeltlich erbrachte Leistungen zunehmend vermarktlacht; der Kauf von Gütern, die bisher selbst hergestellt wurden, die wachsende Einbindung in die Vermarktungsstrategien der Unternehmen² ebenso wie die Beschäftigung von Dienstleistenden im (bzw. für den) Haushalt sind Elemente einer *intensiveren Marktbeziehung von Haushalten*. Zum anderen unterliegen Tätigkeiten im privaten Rahmen zunehmend einer Tendenz zur Ökonomisierung. Die Deutung des privaten Haushalts als vom öffentlichen Bereich abgeschottete³ Sphäre wird jedenfalls unplausibel.

Welchen Stellenwert hat in diesem Vermarktlichungsprozess die wachsende Nachfrage nach Dienstleistungen, die im Haushalt selbst erbracht werden? Was bedeutet die Positionierung des Haushalts als Arbeitgeber? Entsteht ein „unproblematischer“ Arbeitsmarkt oder entsteht mit der weitergehenden Arbeitsteilung eine neue unterprivilegierte Beschäftigtenklasse? Diese

1 Die haushaltswissenschaftliche Forschung widmet sich diesem Zusammenhang schon seit längerem; sie wird jedoch in der Soziologie kaum rezipiert. Vgl. die Publikationsreihe „Der private Haushalt“ (Campus Verlag).

2 Vgl. dazu neuere Arbeiten von Stephan Voswinkel sowie Günter Voß, Kerstin Rieder und Anderen

3 Mikl-Horke (2000, 471) spricht von der „einzelhaushaltliche(n) Autonomie“ des modernen Haushalts, die sich „in privatem Besitz von Werkzeugen, Maschinen etc. und der Bewahrung der Privatsphäre der Einzelfamilie“ ausdrückt. Vgl. dazu auch Rössler 2001, 136ff. In Abgrenzung vom Familienbegriff bezieht sich der Haushaltsbegriff auf die wirtschaftliche und organisatorische Seite des alltäglichen Zusammenlebens, nicht auf die ehelichen und Verwandtschaftsbeziehungen.

Fragen erfahren eine besondere Zuspitzung durch die informelle Form der Beschäftigung⁴ im Haushalt. Viele Erwerbstätige zahlen weder Sozialversicherungsbeiträge noch Steuern – arbeiten also „schwarz“; bei Anderen ist die Arbeit zwar nicht illegal, sie sind aber als Allein-Selbstständige ebenfalls in einer irregulären Form tätig. Die Dienstleister/innen sind nicht in eine Organisation eingebunden und haben keine Arbeitnehmerrechte. Daher sind für das Verständnis des Arbeitsmarkts Privathaushalt diejenigen Aspekte besonders interessant, die zur Informalität der Arbeitsverhältnisse beitragen.

Zum *Gang der Argumentation*: Im Folgenden wird zunächst eine Definition von Haushaltsdienstleistungen versucht (Kap. 2) und die aktuelle Beschäftigungspolitik skizziert (Kap. 3). In Kapitel 4 folgt eine Übersicht zu möglichen Interessen von Haushalten und Erwerbstätigen an informellen Erwerbsformen. Im Teil 5 geht es um Merkmale personenbezogener Dienstleistungen; daran anschließend (Kap. 6) wird die Überschreitung der Schwelle des Privaten als besonderes Merkmal haushaltsbezogener Dienstleistungsarbeit erörtert⁵. Dieser private Charakter der Arbeit – so die zusammenfassende These (Kap. 7) – begünstigt informelle Erwerbsformen. Abschließend wird die Frage nach der neuen Ungleichheit aufgegriffen.

2 Haushaltsdienstleistungen – ein Definitionsversuch

Parallel zur Ausdifferenzierung der Beschäftigung im Dienstleistungssektor sind auch im Bereich der Haushaltsdienstleistungen neue Beschäftigungsmöglichkeiten und Erwerbsstrukturen zu beobachten. Während die personelle Ausweitung des Wohlfahrtsstaats (abgesehen von sozialen Diensten für Ältere⁶) an ein Ende gekommen ist, nimmt die Zahl der privat beschäftigten Erwerbstätigen im Haushalt zu – vor allem als Haushaltshilfen, Putzfrauen (und –männer), Babysitter und Kinderfrauen und private Pflegekräfte. Im Vergleich zu anderen europäischen und außereuropäischen Ländern, in denen Haushaltsangestellte und private Pfleger/innen im Haushalt selbst wohnen („live-in“), dominiert in Deutschland die *stundenweise Beschäftigung*. Zu den Dienstleistern für Haushalte sind auch Tagesmütter (und –väter), privat bezahlte Nachhilfe- und Musiklehrer, Gärtner und Fensterputzer sowie kommerzielle Lieferdienste zu zählen, deren Tätigkeit in der Regel nicht im Haushalt selbst stattfindet. Parallel zur Zunahme der Zahl der Dienstleister *im* Haushalt ist also ein differenzierter Sektor von Dienstleistungen *für* Haushalte im Entstehen. In allen diesen Tätigkeitsbereichen steigt gegenwärtig – ungeachtet der im internationalen Vergleich immer noch schwachen Ausprägung dieses Sektors – die Zahl der Erwerbstätigen⁷.

Wie aus diesen Hinweisen deutlich wird, sind Haushaltsdienstleistungen in meinem Verständnis *erwerbsförmig geleistete Dienste, die einen gegenständlichen Bezug zum Haushalt* haben. Dabei ist der räumliche Bezug auf die private Wohnung als Arbeitsort meistens, aber nicht immer gegeben. Dienstleistungen im Haushalt selbst sind demnach Arbeiten in den Bereichen Reinigung und Alltagsorganisation (einschließlich einkaufen und kochen), individuelle Kinderbetreuung, häusliche Alten- und Krankenpflege. Beispiele für Haushaltsdienste, die nicht im Haushalt selbst (aber für Haushalte) erbracht werden, sind Nachhilfeunterricht, Nachmittagsbetreuung und Fahrdienste für Schüler, die Betreuung von Kindern durch eine

4 Die Begriffe für irreguläre Erwerbsformen (prekär, marginal, informell) sind uneinheitlich; z.B. Kristof und Scherhorn 2002 verwenden den Begriff ‚informell‘ ausschließlich für nicht erwerbsförmige Arbeit.

5 Die Arbeitsinhalte und –abläufe von Haushaltsarbeit sind nicht Gegenstand dieses Beitrags.

6 Die von kommunalen oder verbandlichen Trägern angebotenen sozialen Dienste sind explizit nicht Gegenstand meiner Argumentation.

7 Vgl. Schupp 2002, zu neuen Zahlen Schupp/Spieß/Wagner 2006; zu Au-pairs vgl. Hess 2005.

Tagesmutter oder Essen-Bring-Dienste⁸. Solche Dienste sind abgrenzbar von staatlich organisierten und finanzierten Dienstleistungen im Gesundheitswesen und in der Altenpflege, in der sozialen Arbeit und im Bildungswesen. Sie sind auch von ehrenamtlicher Arbeit und Nachbarschaftshilfe zu unterscheiden.

Charakteristisch für diesen Beschäftigungsbereich ist die *Abwesenheit des Normalarbeitsverhältnisses*. Neben verbreiteter Schwarzarbeit weiten sich zur Zeit legale, aber informelle Arbeitsverhältnisse bzw. Formen atypischer Selbstständigkeit aus. Für letzteres ist insbesondere die „Tagesmutter“ zu nennen (Diller u.a. 2005), aber auch Dienstleister, die die Form der Ich-AG wählen und deren Einkommenssituation in der Regel prekär ist. Es überrascht nicht, dass die Erwerbsstatistiken nicht nur die „schwarz“ Arbeitenden, sondern auch diese Arbeitnehmer und Selbstständigen nicht zuverlässig erfassen⁹. Ein wesentlicher Grund dafür ist ihre fehlende Einbindung in Organisationen, sei es ein privatwirtschaftliches Unternehmen oder der öffentliche Dienst. Informationen zur Verbreitung von Haushaltsdienstleistungen bieten repräsentative Umfragen; hier zeigt das SOEP, dass drei bis vier Mio. Haushalte mehr oder weniger regelmäßig bezahlte Dienste in Anspruch nehmen. Wie viele Personen diese Nachfrage bedienen, ist nicht bekannt. Im Haushalt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind nur ca. 40.000 Personen (Schupp 2002).

3 Arbeitsmarkt Privathaushalt

In der sozialwissenschaftlichen Forschung ist die Arbeit im Haushalt kein besonders umkämpftes Terrain. Die Soziologie hat den sozialen Wandel des Haushalts als Gegenstand noch nicht entdeckt. Bei den gender studies sind inzwischen andere Themen zentral, obwohl in den 1970er Jahren die unbezahlte Hausarbeit eines der identitätsstiftenden Themen der Frauenforschung war¹⁰. In der Familiensoziologie gibt es zwar Studien zu Aushandlungsprozessen über die Arbeitsteilung; die (bezahlte wie die unbezahlte) Arbeit selbst scheint jedoch keine interessanten Forschungsfragen aufzuwerfen. Das gleiche gilt auch für die Arbeitssoziologie, die sich auf Erwerbsarbeit in Organisationen konzentriert; die Forschung zu informellen Erwerbsformen hat bisher die Beschäftigung im privaten Haushalt ausgeklammert¹¹. Insgesamt steht die arbeitssoziologische Thematisierung der Dienstleistungsarbeit im Haushaltskontext wie auch des entsprechenden Arbeitsmarkts noch am Anfang.

Dennoch sind Dienstleistungen für Haushalte inzwischen ein prosperierendes Thema – genährt durch immer wieder neue Versuche verschiedenster politischer Akteure, sie als *beschäftigungspolitische Waffe gegen die Arbeitslosigkeit* einzusetzen. Dabei geht es nicht nur um die kurzfristige Re-Integration gering qualifizierter Arbeitsloser in Beschäftigung, sondern auch darum, ein Instrument gegen die dauerhafte Ausgrenzung eines Teils der Erwerbsbevölkerung aus dem Arbeitsmarkt zu finden. Gemäß mittel- und langfristiger Prognosen

8 Die Beauftragung von Handwerksbetrieben wird hier nicht weiter betrachtet. Bestimmte Dienste für Haushalte werden von Allein-Selbstständigen in Handwerksberufen ausgeübt (Fensterputzer, Friseurinnen); auch deren Erwerbssituation ist ggfs. prekär.

9 Zum Beispiel stützt sich im „Handbuch Arbeitsmarkt“ des IAB (Allmendinger u.a. 2005) das Kapitel zur Niedriglohnbeschäftigung auf die IAB-Stichprobe sozialversicherungspflichtig Beschäftigter.

10 Vgl. Lorber 1999, Kap. 8. Einen neuen Blick auf die private Arbeit und ihre Funktion für die soziale Integration richtet das international diskutierte care-Konzept (vgl. Pfau-Effinger/Geissler 2005). Im Mittelpunkt stehen Fragen der Bürgerrechte und der Anerkennung bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit.

11 Vgl. die Beiträge in Baethge/Wilkens 2001 und in Pohlmann u.a. 2003. In den Überblicksveröffentlichungen zum Stand der Forschung (etwa Orth u.a. 2003) und in den Lehrbüchern wird Erwerbsarbeit im privaten Haushalt nicht erwähnt.

strukturiert sich der Arbeitsmarkt der Zukunft durch „wissensintensive“ Dienstleistungen; auch die Arbeit an den verbleibenden industriellen Arbeitsplätzen verlangt kontinuierlich aktualisiertes fachliches Wissen. Die Bildungsdebatte dreht sich daher auch um die Frage, in welcher Weise für eine globalisierte Dienstleistungsökonomie genügend qualifizierte Arbeitskräfte auszubilden sind. Ungeachtet aller bildungsökonomisch inspirierten Investitionen ist jedoch damit zu rechnen, dass ein Teil der Erwerbstätigen die Ausbildungsziele nicht erreichen wird. Hier setzt die Debatte zur Etablierung eines Beschäftigungssektors mit geringen fachlichen Anforderungen und niedrigen Löhnen an¹². Der Privathaushalt bietet sich zur öffentlichen Förderung eines solchen Sektors an. Es wird angenommen, dass im Kontext steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen und weiter gehender Flexibilisierung der Arbeit der Bedarf an Dienstleistungen künftig steigt. Inwieweit die Tätigkeiten tatsächlich nur *niedrige Qualifikationsanforderungen* stellen, ist jedoch umstritten¹³. Haushaltswissenschaft und Berufsbildungsforschung zeigen, dass durchaus spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten sowie vor allem fachspezifische Kompetenzen notwendig sind, um in diesem Feld berufstätig zu sein. Vor allem für die Bereiche Betreuung und Pflege formieren sich daher Verbände und Wissenschaft gegen die Etikettierung der geringen Qualifikation und gegen die Versuche, in diesen Bereichen einen sog. Niedriglohnsektor zu installieren.

In Politik und Öffentlichkeit hat der private Haushalt also eine gewisse Prominenz als potenzieller Arbeitgeber gewonnen. In haushaltsbezogenen Dienstleistungen wird ein *Arbeitsplatzreservoir* identifiziert; eine Formalisierung der Erwerbsformen wird angestrebt. Dabei wird angenommen, dass – bei entsprechender Förderung der Nachfrage und dem Abbau institutioneller Hindernisse – ein regulärer Markt für Dienstleistungen im und für den Haushalt entstehen kann (vgl. auch Jaehring 2004). In Deutschland sehen die „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ reduzierte Abgaben für sog. Minijobs in Privathaushalten und steuerliche Abzugsfähigkeit eines Teils der Kosten für haushaltsbezogene Dienste vor. Diese Programme haben bislang jedoch die Erwartung, dass die Zahl regulärer Arbeitsverhältnisse im Haushalt signifikant steigt, nicht erfüllt. Detaillierte Untersuchungen zu den öffentlich geförderten Dienstleistungszentren, zum Haushaltsscheckverfahren und zu den Minijobs¹⁴ zeigen das Scheitern dieser Initiativen.

Zwei hoch voraussetzungsvolle *Annahmen* liegen dieser Politik zugrunde:

- Die erste Annahme unterstellt, dass es sich um „einfache“ Dienste handelt, die keine spezifischen Qualifikationen erfordern. Folglich wird davon ausgegangen, dass im Prinzip jede/r zu körperlicher Arbeit Fähige haushaltsbezogene Dienstleistungen ausführen kann.
- Die zweite Annahme betrifft die Nachfrageseite: für ein künftiges Wachstum der Zahl formell Beschäftigter gibt es bisher wenig Anhaltspunkte. Denn es ist zum einen eine offene Frage, wie haushaltsbezogene Dienstleistungen (beispielsweise Kleinkindbetreuung, Erledigung von Alltagsarbeit) gestaltet sein müssen, damit sie von einem Haushalt angenommen werden, der bisher keine solchen Dienste in Anspruch genommen hat (vgl. dazu Geissler 2002, 2003). Zum anderen gibt es immanente Ursachen für informelle Beschäftigung, die in der Diskussion nicht gesehen werden (dazu weiter unten).

12 Vgl. Kalina/Weinkopf 2005

13 Zu den berufspädagogischen Ansätzen zur Anerkennung, Professionalisierung und Qualitätssicherung von Haushaltstätigkeiten vgl. die Beiträge in Friese 2000.

14 Zur Analyse einzelner Maßnahmen vgl. zahlreiche Publikationen aus dem IAT Gelsenkirchen.

4 Informelle Erwerbsformen – diffuse Interessenlagen

Warum dominieren bei den verschiedensten Tätigkeiten im und für den privaten Haushalt *informelle Beschäftigungsformen*? „Informelle Beschäftigung“ wird im folgenden als Oberbegriff für atypische Formen der Selbstständigkeit sowie für Formen abhängiger Beschäftigung verwendet, die in wesentlichen Punkten vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Viele, aber nicht alle dieser Erwerbsformen sind zugleich illegal. Im folgenden wird der Frage nachgegangen, *aus welchen Motiven Haushalte und viele Erwerbstätige informelle Erwerbsformen bevorzugen*. Die verbreitete Antwort reflektiert auf die Preisdifferenz des informellen zum formellen Arbeitsangebot. Der Preis von Dienstleistungen ist nicht irrelevant; immerhin steigt ihre Inanspruchnahme erst beim wohlhabendsten Quintil der Haushalte signifikant an (Schupp u.a. 2006). Dieser Aspekt wird diskutiert, und es werden Erwerbsstrategien der Erwerbstätigen sowie die Interessen der Beschäftigten skizziert, wobei beachtet werden muss, dass die empirische Basis für diese Aussagen noch äußerst dünn ist.

Allerdings sind auch *nicht-ökonomische Motive* auf Seiten der Arbeitgeber/innen und die „Arbeitskultur“ des Haushalts relevant: Die Einbeziehung von Dienstleistern in den Lebenszusammenhang eines Haushalts muss im Kontext der jeweiligen internen Arbeitsteilung sowie unter den Gesichtspunkten des Vertrauens, der emotionalen Abgrenzung und des Umgangs mit Werthaltungen betrachtet werden. Alle diese Aspekte sind für die Seite der Arbeitgeber/innen wie die der Anbieter relevant. Die Inanspruchnahme von Dienstleistungen steht also nicht in eindimensionaler Beziehung zum Einkommen von Haushalten bzw. zum Preis der Dienstleistungen, sondern ist von sozio-kulturellen Faktoren mitbestimmt. Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen im Haushalt folgen demnach nicht nur ökonomischen Interessen und Effektivitäts- und Effizienzaspekten, sondern ihre Ausprägung geht auch auf kulturell verankerte Vorstellungen von Privatheit, auf Deutungsmuster und Alltagsroutinen zurück. Legalisierungsbestrebungen treffen demnach auch auf immanente Hindernisse, die mit diesen Spezifika der Arbeit zu tun haben. (Diese Dimensionen der Arbeit, die Informalität begünstigen, werden in den Teilen 5 und 6 erörtert. Auch dabei handelt es sich um explorative Überlegungen, da die Forschung erst am Anfang steht.)

Offensichtlich trägt zunächst eine gemeinsame Interessenlage von Dienstleister/innen und Arbeitgeber/innen zur Verbreitung informeller Erwerbsformen bei: die Möglichkeit Brutto- für-Netto-Preise bzw. -Löhne zu erzielen. Die Abführung von Steuern und Beiträgen würde (aus Sicht der Arbeitgeber) den Preis erhöhen, wobei aus Sicht der Dienstleister/innen der bei der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen (auch bei der neuen Regelung zu den Minijobs) zu erwartende Rentenaufschlag im Verhältnis zum Einkommensverlust gering wäre. Obwohl das Wissen zur Preisbildung unvollständig und unsystematisch ist, sind offenbar lokale Gegebenheiten (Arbeitsangebot, Verkehrsanbindung, Bevölkerungsstruktur und Größe der Stadt) entscheidend. Insgesamt begünstigt die Schwarzmarktsituation sicherlich die nachfragenden Haushalte, allerdings verbessert sich relativ auch die Verhandlungsposition der Erwerbstätigen¹⁵.

Für die Haushalte sprechen weitere Nutzenargumente für informelle Beschäftigung: sie können formelle Aufgaben (Abführung von Steuern und Abgaben) und rechtliche Verpflichtungen als Arbeitgeber vermeiden, es gibt bei Krankheit und im Urlaub keine Lohnfortzahlung, und eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist jederzeit möglich. *Auf der Seite der Dienstleister/innen bedeutet dies*, dass Arbeitsunfähigkeit oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses

¹⁵ Dafür spricht die Erfahrung der Dienstleistungszentren, die reguläre Beschäftigung anbieten, für deren Angestellte jedoch das auf dem Schwarzmarkt erzielbare Einkommen häufig attraktiver ist.

unmittelbar als Einkommensausfall sich niederschlägt. Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass die (relative) Instabilität der Arbeitsverhältnisse in ihre Erwerbsstrategie eingeht bzw. ein Wechsel der Arbeitsverhältnisse häufiger von den Erwerbstätigen als von den Haushalten ausgeht. Insbesondere diejenigen, die nur kurzfristig etwas verdienen wollen, die noch eine andere Einkommensquelle haben oder die diese Tätigkeit als Überbrückung zwischen verschiedenen Lebens- und Erwerbsphasen nutzen, sind an einem festen Arbeitsverhältnis, das sie ebenfalls binden würde, wenig interessiert.

Eine besondere Konstellation, die Informalität in Haushaltsdienstleistungen begünstigt, entsteht durch die Internationalisierung des Arbeitsmarkts ("Weltmarkt Privathaushalt": Gather/Geissler/Rerrich 2002). In Westeuropa stellen insbesondere seit dem Ende der Blockkonfrontation und der damit einher gehenden faktischen Durchlässigkeit der Grenzen Frauen aus Ost- und Südosteuropa¹⁶ die wahrscheinlich größte Gruppe der Anbieter/innen. Als (*Trans-*)*Migrant/innen*, die zwischen ihrem Herkunftsland und dem Arbeitsort pendeln¹⁷, und in der Regel nur eine befristete Aufenthaltserlaubnis und keine Arbeitserlaubnis haben, stehen ihnen nur informelle Arbeitsgelegenheiten offen.

Die Informalität stellt sich also als ein *komplexes Arrangement* dar, in dem die Nachfrage-seite strukturell bevorteilt ist; allerdings bleibt deren Interesse an Qualitätssicherung, an Stabilität und Kontrolle unerfüllt. Auf der Angebotsseite ist die große Flexibilität dieses Arrangements ein Gegengewicht gegen krasse Ausbeutung. Das Arrangement funktioniert jedoch vor allem auch deshalb, weil ein großer Teil der derzeit im Haushalt Erwerbstätigen keine Möglichkeit und/oder kein Interesse hat, die Beschäftigung zu legalisieren. Dies betrifft insbesondere die Migrant/innen, soweit sie über keine Arbeitserlaubnis verfügen. In Deutschland ist wegen der rigiden Zuverdienstgrenzen auch für Empfänger/innen sozialer Transferleistungen und wegen des Steuerrechts (Ehegattensplitting) für verheiratete Frauen eine reguläre Beschäftigung unattraktiv.

5 Berufliche Ethik, „emotional work“, Ko-Produktion

Im folgenden wird Erwerbsarbeit im privaten Haushalt in vier Dimensionen analysiert; es geht dabei um bekannte Charakteristika von Dienstleistungen, die haushaltsbezogene mit anderen personenbezogenen Diensten gemein haben sowie um ein spezifisches Merkmal von Haushaltsdienstleistungen. Alle Dimensionen sind analytisch interessant; sie zeigen, dass die Arbeit unmittelbar in die private Lebensführung der Arbeitgeber/innen eingreift, und zwar ohne dass eine (öffentliche oder privatwirtschaftliche) Organisation beteiligt ist, die das Arbeitsverhältnis formalisiert und die Arbeitsweise strukturiert und die damit zugleich die soziale Beziehung neutralisieren würde. Bei informellen Arbeitsverhältnissen treten sich Einzelpersonen gegenüber; es gibt *keine rollen- und hierarchie-definierende Organisation*. Damit ist das Arbeitsverhältnis letztlich eine Interaktionsbeziehung zwischen Individuen, die fast jederzeit aufgekündigt werden kann. Dieser Aspekt trägt im übrigen dazu bei, dass Haushalte informelle Beschäftigung bevorzugen. Denn da der/die Arbeitende keine organisationale Position hat, besteht für den/die Arbeitgeber/in nicht die Notwendigkeit, die eigene Rolle klar auszuformen; man kann vielmehr in der Rollendiffusion der Privatheit verbleiben.

Die ersten beiden Merkmale sind mit dem Begriff personenbezogen benannt: es handelt sich um *Arbeit mit Menschen* und nicht (nur) mit Sachen. Es geht dabei um einen „doppelten

¹⁶ Zu Transmigrantinnen u.a. aus Südamerika und Asien vgl. Rerrich 2002, 2006 (i.E.)

¹⁷ Vgl. dazu Lutz 2002

Personenbezug“ (Böhle/Weishaupt 2005), da die Arbeit den Menschen sowohl als Auftraggeber wie auch als „Gegenstand“ der Arbeit adressiert. Arbeitsvollzüge mit diesem doppelten Bezug sind bisher vor allem in der Alten- und Krankenpflege und der Körperpflege untersucht worden, bei der die körperlichen und psychischen Grenzen der Person tangiert sind¹⁸. In diesem Bereich ist von den Arbeitenden Sensibilität im Umgang mit den Bedürfnissen und Gefühlen der Gepflegten (berufsethischer Aspekt, Empathie), aber zugleich auch bewusste „Emotionsarbeit“ in der Bewältigung eigener Gefühle gefordert. Einen anderen Aspekt der Beteiligung von Gefühlen hebt Hochschild (1983) für die Arbeit von Stewardessen hervor. Sie stellt den systematischen Einsatz von Fähigkeiten des „emotion management“ als konstitutives Merkmal auch fachlich wenig spezifizierter Dienstleistungstätigkeiten wie Servieren, Begrüßen u.ä. fest. Die Beschäftigten sollen mit diesem Verhalten nicht ihre eigenen Gefühle äußern, sondern eine positive Stimmung bei den Adressaten hervorrufen. In personenbezogenen Dienstleistungen sind (ungeachtet der tatsächlichen Befindlichkeit der Arbeitenden) Freundlichkeit und Zugewandtheit erlernbare Kompetenzen geworden. Auch neuere Studien zur Kundenorientierung beweisen die Unverzichtbarkeit von Freundlichkeit und Zuwendung für gelingende Verkaufsarbeit (Voswinkel 2005)¹⁹. In organisationalen Kontexten werden diese Kompetenzen also standardisiert weitergeben und im Arbeitsprozess strategisch eingesetzt. Bei Dienstleistungen für Haushalte fehlt allerdings dieser organisationale Rahmen; die Fähigkeit und Bereitschaft, das Arbeitshandeln auf immer wieder neue Bedürfnisse (und Idiosynkrasien) und situative Kontexte einzustellen, wird dennoch erwartet.

Mit berufsethischen Haltungen und entsprechenden nicht-instrumentellen Verhaltensweisen werden spezifische Aspekte der Anforderungen thematisiert, die von Seiten der Arbeitgeber/innen an Personen gerichtet werden, die Dienstleistungsarbeit ausüben. Diese Anforderungen sind grundsätzlich legitim, nicht zuletzt wegen des allgemeinen Merkmals von (personenbezogenen) Dienstleistungen: der Vollzug der Arbeit ist das Produkt, seine Qualität muss also im Vollzug „erlebt“ werden. „Menschliche Arbeit ist hier nicht bloß ein Kostenfaktor der Produktion, sondern auch ein Element des Produkts selber“ (Littek 1991, 266). Daher geht es – wie gesagt – bei Dienstleistungen neben der Beherrschung der Sachebene immer auch um die Fähigkeit zur Empathie und die Reflexion der eigenen Gefühle.

Diese Ausweitung der erwarteten Fähigkeiten bleibt jedoch gerade wegen der fehlenden organisationalen Einbindung verdeckt. Von den für einen privaten Haushalt Arbeitenden wird keine professionell eingeübte Freundlichkeit erwartet. Vielmehr gelten die entsprechenden Fähigkeiten sowohl bei – unbezahlter – privater Arbeit wie auch bei Dienstleistungsarbeit, die im privaten Haushalt stattfindet, nicht als Kompetenz, sondern als immer schon vorausgesetzte Eigenschaft, als Persönlichkeitsmerkmal (von Frauen). Diese *Quasi-Natürlichkeit* ist gerade die Grundlage dafür, dass solche Kompetenzen auch in anderen – haushaltsfernen – Bereichen mit *geringer Anerkennung* bedacht werden, wie die Studien von Voswinkel und Anderen belegen. Gerade weil im „privaten“ Rahmen des Haushalts der Erwerbscharakter der Arbeit schwächer ausgeprägt erscheint, fehlt im allgemeinen jegliche besondere finanzielle und symbolische Anerkennung für diesen Anteil der Arbeit.

Die Charakterisierung als „Arbeit mit Menschen“ ist sicher ungewohnt und die Bedeutung dieser beiden Dimensionen der Arbeit mag zunächst überraschen, wenn man bei Haushaltsdienstleistungen in erster Linie an Reinigungsarbeit denkt. Jedoch werden, wie oben

¹⁸ Zur Arbeit am Menschen sind die Forschungen von Böhle und Anderen (zuletzt Böhle/Weishaupt 2005) zur Pflegearbeit aufschlussreich. Interessant ist hier auch der arbeitspsychologische Ansatz von Resch 1991: In Kritik an arbeitswissenschaftlichen Rationalisierungsstudien formuliert sie ein Konzept der Haushaltsarbeit, das den sozialen Charakter dieser Arbeit reflektiert.

¹⁹ Vgl. auch Endress 2002, 54ff, der eine Studie zu Taxifahrern referiert.

gezeigt, zahlreiche weitere Aufgaben für private Haushalte (inzwischen) als Erwerbsarbeit ausgeführt. Vor allem aber zeigen detaillierte Studien die ethischen und emotionalen Anforderungen als *überfachliche Besonderheiten der Arbeit*. Es geht auch bei der gegenständlichen Arbeit im Haushalt um Anpassung an die Zeitrhythmen der Auftraggeber/innen, um Freundlichkeit und Zuverlässigkeit, und es geht – darüber hinaus reichend – um eine *Ethik des vertrauensbasierten Umgangs*: Verständnis für die Werthaltungen und Lebensweise des/der Anderen, Verschwiegenheit, Rücksichtnahme auf Gewohnheiten, selbst auf Gefühle von Angst und Scham und nicht zuletzt auf Vorurteile²⁰. Diese Haltungen und Verhaltensmodi sind auch für die erfolgreiche Erledigung von Reinigungsarbeiten und ähnlichem unverzichtbar, sofern diese die private Lebenswelt direkt betreffen (vgl. auch Thiessen 2004). Dass Dienstleistungen im und für den Haushalt so schwer standardisierbar sind, hat auch mit der jeweiligen Konstellation dieser Anforderungen zu tun.

Als weiteres Merkmal ist die Notwendigkeit von *Kommunikation und Kooperation* zwischen Arbeitenden und Auftraggeber/innen zu nennen. Die Dienstleistungstheorien beziehen sich auf diesen Aspekt mit dem Konzept der Ko-Produktion, der gemeinsamen sozialen Konstruktion des Gegenstands der Arbeit und der Art und Weise, wie sie erledigt werden soll²¹. Zwar ist nur für einen Teil der Tätigkeiten im Haushalt die Anwesenheit und Beteiligung des Dienstleistungsempfängers notwendig; zu beachten ist jedoch, dass auch die im Prinzip kommunikationslos zu verrichtende Reinigungsarbeit vorherigen Planungs- und Abstimmungsaufwand sowie wiederkehrende Vor- und Nacharbeiten der Auftraggeber/innen erfordert. Selbst in diesem Bereich findet keine dauerhafte Standardisierung der Arbeitsanforderungen statt. Fähigkeiten, die diesen drei Anforderungsdimensionen entsprechen, sind daher eine fundamentale Ressource für die Arbeit in allen Haushaltsdienstleistungen, allerdings keine organisationale Ressource (wie Hochschild analysiert), denn ein großer Teil der Dienstleistungen in und für Haushalte wird von Einzelpersonen erbracht, die nicht in die Vorgaben betrieblicher Organisationsoptimierung eingebunden sind.

6 Die Besonderheit der Arbeit im privaten Raum

Die Typisierung der *haushaltsbezogenen als Sonderfall der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit* ist bei der Analyse von Erwerbsarbeit im Haushalt durchaus fruchtbar; die Analogiebildung zu anderen personenbezogenen Diensten führt jedoch analytisch nicht weit genug. Das Konzept greift dort zu kurz, wo über die drei genannten Dimensionen hinaus auch die Grenze der Privatheit – meist: die Schwelle der Wohnung – überschritten wird und wo die gleiche Tätigkeit auch als Nicht-Erwerbsarbeit ausgeübt wird. Dies sind typische Merkmale von Haushaltsdienstleistungen. (Es sind zugleich die Merkmale, die informelle Erwerbsformen begünstigen – dazu gleich.) Haushaltsdienstleistungen haben also große Gemeinsamkeiten mit anderen personenbezogenen Dienstleistungen – darüber hinaus ist jedoch relevant, dass die private Lebensführung der Arbeitgeber berührt wird.

Eine Analyse von Haushaltstätigkeiten muss also die nicht-instrumentellen Seiten einer Arbeit einbeziehen, bei der – wie in anderen Dienstleistungen auch – ethische Grundhaltungen, „emotional work“ und Kooperationskompetenzen gefordert sind. Darüber hinaus ist die Besonderheit von Haushaltsdienstleistungen zu berücksichtigen, dass (in vielen Fällen) der *Arbeitsort der private Raum* ist. Postuliert wird damit als viertes (exklusives) Merkmal eine

²⁰ Migrant/innen sind oft latentem Rassismus durch ihre Arbeitgeber/innen ausgesetzt.

²¹ So schon Badura/Groß 1976: Dienstleistungen sind demnach klientengesteuert.

neue Qualität der Dienstleistung in allen Bereichen von Kinderbetreuung und -erziehung, Reinigung und Ernährung, Gesundheit und Körperpflege, Seniorenbetreuung, Beratung, aber auch gastronomischen und Verkaufsdienstleistungen dann – und nur dann –, wenn sie *nicht im Rahmen (und in den Räumen) von Organisationen*, also von Unternehmen, Kliniken, Schulen, Kindergärten, Altentagesstätten, Restaurants, Beratungsbüros oder Ladengeschäften²²⁾ stattfindet. *Bei Arbeit im Haushalt geht es immer auch um Intimität, Emotionen, Vertrauen und Anerkennung.*

Infolge dieser These können Besonderheiten der Arbeit im Haushalt identifiziert werden, die über die genannten Merkmale hinaus gehen. Haushaltsbezogene Dienste können entlang der Frage, *wie weit sie die Privatheit tangieren*, in drei Gruppen unterschieden werden:

- Der Eingriff in die Privatheit ist am schwächsten ausgeprägt bei Dienstleistungen, die mit geringem Personenbezug und außerhalb der Wohnung stattfinden, z.B. Einkaufsservice. Hier gibt es keine bedeutenden Anteile von Empathie und „emotional work“.
- Nur die symbolischen, nicht die räumlichen Grenzen der Privatheit werden überschritten bei Tätigkeiten mit engem Personenbezug wie etwa der Kinderbetreuung durch Tagesmütter. Dabei sind die Anforderungen an die Qualität der Arbeit von der Formgleichheit der Tätigkeiten mit der Eigenarbeit der Eltern geprägt. Bezahlte Dienstleistungen stehen hier in einem paradoxen Verhältnis zum unentgeltlichen und beziehungsorientierten Charakter privater Arbeit (vgl. dazu Geissler 2002). (Daher wird gelegentlich von den Kund/innen sogar der Arbeitscharakter negiert.) Auch die Anforderung der Ko-Produktion in Verbindung mit berufsethischen und emotionalen Anforderungen werden bei solchen Tätigkeiten wirksam.
- Am weitesten geht der Eingriff in die Privatheit bei Dienstleistungen, die in der Wohnung des/r Arbeitgeber/in stattfinden (putzen, kochen, Kinder betreuen, Haushalt führen, pflegen). Hier ist – je nach Art der Arbeit – der Personenbezug mehr oder weniger eng; die Nähe zur Eigenarbeit der Arbeitgeber/innen ist offensichtlich und die Arbeit wird im privaten Raum und im Hinblick auf Bedürfnisse geleistet, die explizit als privat definiert werden.

Die Nähe zur privaten Lebensführung kann so als eine weitere Ursache für die informelle Form der Arbeit identifiziert werden. Wenn – wie hier vertreten – nicht-instrumentelle Aspekte der Arbeit in (allen) personenbezogenen Dienstleistungen relevant sind, dann hat das auch Folgen für die *Entscheidungen der Arbeitgeber/innen*. Sie können nicht vom „doppelten Personenbezug“ abstrahieren. Sie wissen, was der Gegenstand der Arbeit ist: wesentliche Elemente ihrer alltäglichen Lebensführung. Daher können sie nicht als vollständig rationale Marktsubjekte auftreten, sondern in ihre Entscheidung über einen Auftrag gehen auch nicht-rationale Elemente ein, etwa Annahmen über die sozial-kulturelle Nähe der Dienstleister/in zu ihrer eigenen Lebensführung oder die Interpretation von (zufälligen) Beobachtungen als Signale für Zuverlässigkeit und Fleiß. Für die „Zulassung“ zur eigenen privaten Sphäre ist Vertrauen notwendig, und die Grundlage für das Entstehen von Vertrauen ist letztlich nicht objektivierbar (vgl. Endress 2002, 53ff). Wenn die entsprechende Entscheidung sich jedoch als falsch herausstellen sollte – wenn m.a.W. der/die mit Dienstleistungen Beauftragte das Vertrauen nicht rechtfertigt – kann eine informelle Vertragsbeziehung mit weniger Problemen wieder gelöst werden als ein reguläres Arbeitsverhältnis.

22 Selbst der Verkauf von Haushaltswaren und Kosmetika im privaten Haushalt wird daher nicht zufällig als Treffen von Freundinnen oder Nachbarinnen arrangiert („Tupper-Parties“).

7 Die Affinität von privatem Arbeitskontext und informellen Erwerbsformen

Sowohl Arbeitgeber/innen wie auch Erwerbstätige haben – zumindest ansatzweise – ein Interesse an der Vermeidung des finanziellen und rechtlichen „Aufwands“ eines regulären Beschäftigungsverhältnisses (s. oben). Die nun vorgetragenen Begründungen für einen besonderen Charakters der Erwerbsarbeit im privaten Raum geben weitere Hinweise darauf, dass dieser Charakter der Arbeit informelle Erwerbsformen begünstigt. Dies soll für verschiedene Dimensionen kurz resümiert werden.

In *rechtlicher und ökonomischer Hinsicht* weichen informelle Arbeitsverhältnisse im Haushalt vom regulären Arbeitsverhältnis durch folgende Merkmale ab:

- eigenes Einwerben der Aufträge bzw. Arbeitsverhältnisse seitens der Erwerbstätigen,
- keine Regulierung der Dauer des Arbeitsverhältnisses (informelle Kündigung),
- mündliche Absprachen über Art und Umfang der zu erledigenden Arbeiten,
- keine Regulierung der Arbeitsbeziehungen / kein schriftlicher Arbeitsvertrag,
- keine allgemeinen Maßstäbe (Tarife) und Regeln für die Vergütung.

Diese Merkmale von Erwerbsarbeit im Haushalt verweisen auf die *ökonomischen Interessen* der Auftraggeber/innen; sie sind aber auch auf deren Interesse an Flexibilität und geringem organisatorischen Aufwand zurück zu führen. Zugleich wird das Risiko angesichts der begrenzten Entscheidungsrationalität bei der Auftragsvergabe minimiert. Obwohl diese Merkmale auch den Arbeitenden Flexibilität ermöglichen, bringen sie doch ein Machtgefälle mit der Tendenz zu niedriger Bezahlung mit sich. Anders als bei den Dienstboten früherer Zeit ist jedoch kein persönliches Abhängigkeitsverhältnis gegeben; das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten jederzeit aufgelöst werden. Die Arbeitenden machen daher die Erfahrung einer widersprüchlichen, wenn nicht *paradoxen Relation von Selbst- und Fremdbestimmung*. Denn aus ihrer Sicht bietet die spezifische Verfasstheit der Arbeit auch Chancen, nämlich die *weitgehende Selbstregulierung von Leistung* (das Verhältnis von Anstrengung und Ertrag wird nicht systematisch kontrolliert) und die Entwicklung bzw. Aneignung post-konventioneller Muster von Arbeit und Lebensführung.

Auf der Seite der *Anforderungen und Kompetenzen* weichen informelle Arbeitsverhältnisse im und für den Haushalt vom regulären Arbeitsverhältnis durch folgende Merkmale ab:

- Es werden meist keine formalisierten Qualifikationen verlangt,
- die Arbeitsaufgaben verlangen reflexiven Umgang mit den eigenen Emotionen,
- die Arbeitssituation verlangt (basale) Kommunikationskompetenz,
- ungeachtet der objektiv meist gegebenen Fremdheit ist Vertrauen die Grundlage für das Arbeitsverhältnis, da die Arbeitsaufgaben die private – im allgemeinen Fremden nicht zugängliche – Seite der Lebensführung tangieren,
- flexibles Zeitmanagement ist Art und Umfang der Arbeiten angemessen.

Der hiermit angesprochene „human touch“ des Arbeitsverhältnisses ist notwendige Voraussetzung, um beiden Seiten plausibel zu machen, dass der instrumentellen Logik ihr Recht zu geben ist (Bezahlung gegen Leistung), aber im Arbeitshandeln auch den nicht-instrumentellen Logiken gefolgt wird. Es geht also um die Überschreitung der kulturellen Grenze zwischen Arbeitsmarkt und Privatheit. Einer formalen Organisation (ob Unternehmen oder Staat) wird die entsprechende Flexibilität (im weiteren Sinne verstanden) nicht zugetraut.

8 Fazit

Das Dienstleistungsangebot muss auf *individualisierte Bedürfnisse*, die sich kurzfristig ändern können, zugeschnitten sein. Wegen der damit geforderten Flexibilität scheint das Arbeitsangebot gerade als informelle Erwerbsarbeit den differenzierten Arbeitskulturen und Modi der Lebensführung von privaten Haushalten angemessen. Arbeit im privaten Haushalt ist von einer anderen Handlungslogik beherrscht als Erwerbsarbeit – und diese Logik findet sich im Bereich der Erwerbsarbeit eher in informellen Arbeitsformen. Informelle Arbeit „passt“ also zur Dienstleistungsarbeit für Haushalte. Wie versucht wurde zu zeigen: *Der besondere Charakter der Arbeit im privaten Haushalt begünstigt informelle Erwerbsformen nicht trotz, sondern wegen der Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis und der fehlenden betrieblichen Einbindung*. Gerade „entgrenzte“ Formen des Arbeitsverhältnisses sind geeignet, die Überschreitung der Grenze der Privatheit gewissermaßen erträglich zu machen.

Literatur

- Allmendinger, Jutta, Werner Eichhorst, Ulrich Walwei (Hg.) (2005): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Frankfurt
- Badura, Bernhard, Peter Groß (1976): Sozialpolitische Perspektiven. Eine Einführung in Grundlagen und Probleme sozialer Dienstleistungen. München
- Baethge, Martin, Ingrid Wilkens (Hg.) (2001): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Opladen
- Böhle, Fritz (1999): Nicht nur mehr Qualität, sondern auch höhere Effizienz – Subjektivierendes Arbeitshandeln in der Altenpflege; in: ZfArb.wiss. 53, 174-181
- Böhle, Fritz, Sabine Weishaupt (2005/2006): Kundenorientierung bei direkten personenbezogenen Dienstleistungen – die Besonderheit der Arbeit am Menschen; erscheint in: Manfred Moldaschl (Hg.): Kundenorientierung und Dienstleistungsmentalität. München
- Diller, Angelika, Karin Jurczyk, Thomas Rauschenbach (Hg.) (2005): Tagespflege zwischen Markt und Familie. Neue Herausforderungen und Perspektiven. München
- Endress, Martin (2002): Vertrauen. Bielefeld
- Friese, Marianne (Hg.) (2000): **Modernisierung personenbezogener Dienstleistungen**. Opladen
- Gather, Claudia, Birgit Geissler, Maria S. Rerrich (Hg.) (2002): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster
- Geissler, Birgit (2002): Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit; in: Claudia Gather u.a. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster, 30-49
- Geissler, Birgit (2003): Ungeliebt und unverzichtbar: Dienstleistungen im Alltagsleben. Die kulturelle Barriere gegen Haushaltsdienstleistungen; in: Heike Jacobsen, Stephan Voswinkel (Hg.): Dienstleistungsarbeit – Dienstleistungskultur. SAMF-Arbeitspapier 2003-1, 97-109
- Geissler, Birgit (2005): Flexibilität in Arbeit und Alltag: das neue Paradigma der postindustriellen Gesellschaft; in: Freiburger FrauenStudien, Ausgabe 16 (Heft "Arbeit und Geschlecht"), 97-112
- Hess, Sabine (2005): Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Ost-europa. Wiesbaden
- Hochschild, Arlie (1983): The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press
- Jaehrling, Karen (2004): Die politische Regulierung des Arbeitsmarktes Privathaushalt; in: ZSR 50, 617-645
- Kalina, Thorsten, Claudia Weinkopf (2005): Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten: Gewinne in einigen Dienstleistungsbereichen bei negativem Gesamttren Gelsenkirchen, IAT-Report Nr. 2005-10d, (Internet-Dokument)

- Kratzer, Nick, Dieter Sauer (2003): Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde; in: Karin Gottschall, G. Günter Voß (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. München, 87-123
- Kristof, Kora, Gerhard Scherhorn (2002): Informelle Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft; in: Gerhard Bosch u. a. (Hg.): Die Zukunft von Dienstleistungen. Frankfurt/New York, 513-537
- Littek, Wolfgang (1991): Was ist Dienstleistungsarbeit? in: Wolfgang Littek u.a. (Hg.): Dienstleistungsarbeit: Strukturveränderungen, Beschäftigungsbedingungen und Interessenlagen. Berlin, 265-282
- Lorber, Judith (1999): Das tägliche Brot: Gender und Hausarbeit; in: Gender-Paradoxien. Opladen, 251-277
- Lutz, Helma (2002): Transnationalität im Haushalt; in: Claudia Gather u.a. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster, 86-102
- Mikl-Horke, Gertraude (2000): Industrie- und Arbeitssoziologie. (Vierter Teil: Mensch und Arbeit). München/Wien
- Orth, Barbara, Thomas Schwietering, Johannes Weiß (Hg.) (2003): Soziologische Forschung: Stand und Perspektiven. Opladen
- Pfau-Effinger, Birgit, Birgit Geissler (eds.) (2005): *Care and Social Integration in European Societies*. Bristol
- Pohlmann, Markus u.a. (2003): Dienstleistungsarbeit: Auf dem Boden der Tatsachen. Berlin
- Rerrich, Maria S. (2002): Bodenpersonal im Globalisierungsgeschehen. „Illegale“ Migrantinnen als Beschäftigte in deutschen Haushalten; in: Mittelweg 36, 11, 4-23
- Rerrich, Maria S. (2006): Die ganze Welt zu Hause. Cosmopolite Putzfrauen im privaten Haushalt. Hamburg: Hamburger Edition (i. E.)
- Resch, Marianne (1991): Haushalt und Familie: Der zweite Arbeitsplatz. Analyse der Reproduktionsarbeit in Haushalt und Familie. Bern u.a
- Rössler, Beate (2001): Der Wert des Privaten. Frankfurt
- Schupp Jürgen (2002): Quantitative Verbreitung von Erwerbstätigkeit in privaten Haushalten Deutschlands; in: Claudia Gather u.a. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt: bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster, 50-70
- Schupp, Jürgen, Elisabeth Birkner (2004): Kleine Beschäftigungsverhältnisse: Kein Jobwunder; in: DIW-Wochenbericht Nr. 34
- Schupp, Jürgen, Katharina C. Spieß, Gert G. Wagner (2006): Beschäftigungspotentiale in privaten Haushalten nicht überschätzen; in: DIW-Wochenbericht Nr. 4
- Thiessen, Barbara (2004): Re-Formulierung des Privaten. Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden
- Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31, Heft 3, 473-487
- Voswinkel, Stephan (2005): Welche Kundenorientierung? Anerkennung in der Dienstleistungsarbeit. Berlin
- Weinkopf, Claudia (2003): Förderung haushaltsbezogener Dienstleistungen: sinnvoll, aber kurzfristige Beschäftigungswirkungen nicht überschätzen; in: Vjh. für Wirtschaftsforschung 72, 133-147

Anschrift der Verfasserin:

Prof. Dr. Birgit Geissler
Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie
Postfach 100 131
D-33501 Bielefeld
birgit.geissler@uni-bielefeld.de

Schlagwörter: Emotionsarbeit, Haushalts-Dienstleistungen, informelle Erwerbsarbeit, soziale Ungleichheit

Werner Sengenberger

Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Einkommen in Entwicklungsländern im Kontext wirtschaftlicher Globalisierung

Abstract

Entgegen den Verheißungen der Globalisierungstheorie ist es in den vergangenen Jahrzehnten im Weltmaßstab nicht zu einer Angleichung der Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse gekommen. Soziale Ungleichheit ist zwischen und innerhalb der Nationalstaaten gewachsen. Lediglich die Regionen in Ost- und Südostasien konnten durch Handel und Kapitalzuflüsse hohes Wirtschaftswachstum erzielen, die Armut reduzieren und gegenüber den Industriestaaten aufholen, allerdings um den Preis verstärkter Einkommensungleichheit innerhalb der Länder. Die große Mehrzahl der Entwicklungsländer konnte sich ökonomisch wenig oder nicht verbessern. Arbeitslosigkeit, informelle und prekäre Beschäftigung, sowie Armut verblieben auf hohem Niveau oder wuchsen teilweise noch an.

1 Einleitung

In Laufe der vergangenen drei Jahrzehnte haben sich Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Arbeitsformen und Lebensstandard in den Entwicklungsländern unter dem Einfluss der Globalisierung grundlegend gewandelt. Nahezu alle Länder des Südens öffneten ihre Märkte, um sich in die Weltwirtschaft zu integrieren. Die Öffnung erfolgte teils freiwillig, teils erzwungenermaßen infolge der Konditionen der Kreditvergabe seitens der internationalen Finanzinstitutionen und anderer Gläubiger und einer aggressiven Exportpolitik der reichen Staaten im Rahmen multi- und bilateraler Handelsabkommen. Die wirtschaftlichen und sozialen Wirkungen der Marktöffnung waren infolge unterschiedlicher nationaler Politik der Entwicklungsländer höchst ungleich. In allen Ländern jedoch zeigte sich eine erhebliche Zunahme sozialer Ungleichheit.

Der Beitrag dokumentiert zunächst die Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Einkommensentwicklung mit Hilfe der wichtigsten wirtschafts- und sozialstatistischen Indikatoren. Es folgt eine Analyse des Einflusses der Globalisierungsinstrumente, vor allem der Handels- und Kapitalströme, sowie der dahinter stehenden Politik der Marktliberalisierung. Es wird aufgezeigt, wieweit das der Globalisierung unterliegende Freihandelsdogma tatsächlich praktiziert wurde und welchen Nutzen und Schaden dieses für die Entwicklung gestiftet hat.

2 Trends von Wachstum, Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Entwicklungsländern

Der weit überwiegende Teil der Weltbevölkerung insgesamt wie auch der Erwerbsbevölkerung lebt in Entwicklungsländern. Seit geraumer Zeit vollzieht sich eine Umschichtung des globalen *Arbeitskräftepotenzials* hin zu diesen Ländern. Dieses nimmt jährlich um rd. 50 Mio. Menschen zu. 97% dieser Zunahme erfolgt in Entwicklungsländern. Im Jahr 2010 werden schätzungsweise 57% aller Arbeitskräfte in Asien leben – ein Viertel allein in China. Auch in den übrigen Entwicklungsregionen, d. h. Afrika südlich der Sahara (=ASS), Naher Osten und Nordafrika sowie Lateinamerika und Karibik, wächst der Anteil am weltweiten Arbeitskräftepotenzial, während es in den Industriestaaten proportional auf 13,6% und in den Reformstaaten (im Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft) auf 6,4% sinkt (ILO 2003a, 5).

Tab. 1: Arbeitsmarkt- und wirtschaftliche Indikatoren nach Weltregionen, 1993 und 2003

Region	Beschäftigungsquote		Arbeitslosenquote		Arbeitsproduktivität % pro Jahr	Arbeitskräftepotenzial % pro Jahr	BIP-Wachstum % pro Jahr
	1993	2003	1993	2003	1993-2003	1993-2003	1993-2003
Alle Regionen	63,3	62,5	5,6	6,2	1,0	1,8	3,5
Lateinamerika u. Karibik	59,3	59,3	6,9	9,8	0,1	2,3	2,6
Ostasien	78,1	76,6	2,4	3,3	5,8	1,3	8,3
Südostasien	68,0	67,1	3,9	6,3	2,0	2,4	4,4
Südasien	57,0	57,0	4,8	4,8	3,3	2,3	5,5
Naher Osten & Nordafrika	45,4	46,4	12,1	12,2	0,1	3,3	3,5
Afrika südlich der Sahara	65,6	66,0	11,0	10,9	-0,2	2,8	2,9
Reformstaaten	58,8	53,5	6,3	9,2	2,3	-0,1	0,2
Industriestaaten	55,4	56,1	8,8	6,8	1,4	0,8	2,5

Quelle: ILO World Employment Report 2004-05, 27

Die *Beschäftigungsquote*, d.h. der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im Erwerbsalter (ab 15 Jahren), ist im Weltmaßstab von 1993 bis 2003 geringfügig (von 63,3 auf 62,5%) gesunken (vgl. Tabelle 1). Die Verringerung geht vor allem auf das Konto der Beschäftigungsminderung in Ost- und Südostasien – bedingt durch eine verbesserte Einkommenssituation – und in den Reformstaaten – bedingt durch starke Produktionseinbrüche nach dem Systemwechsel. In den übrigen Regionen blieb die Quote im Durchschnitt konstant oder erhöhte

sich – darunter auch in den entwickelten Industrieländern (ILO 2005a, Tabelle 1.3,27). Die Zahlen widersprechen der These eines generellen Rückgangs der Erwerbsarbeit.

Wie Tabelle 2 zeigt, streut die Beschäftigungsquote international sehr stark – und zwar relativ unabhängig vom Entwicklungsstand oder mittleren Einkommensniveau eines Landes. Die höchsten Quoten von über 80% werden in Nepal und einigen afrikanischen Ländern erreicht, Quoten von über 75% erzielen China und skandinavische Länder. Die Quoten der Frauen differenzieren stärker als die der Männer. Dies erklärt sich vor allem durch die geringe Erwerbstätigkeit von Frauen in vorwiegend katholischen und vor allem islamischen Ländern. In den letzteren liegt die Quote zum Teil unter 10%. Die höchsten Anteile beschäftigter Frauen finden sich wiederum in den ärmsten Ländern und im egalitär orientierten Norden Europas.

Die *Arbeitslosigkeit* ist global gesehen seit den 1960er Jahren stark angestiegen. Der Anstieg ist in erster Linie die Folge der Verlangsamung des wirtschaftlichen Wachstums. Das reale Bruttoinlandsprodukt sank weltweit gesehen von 5,3% in den 1960er Jahren auf 3,5% in den 1970er, 3,2% in den 1980er und 2,5% in den 1990er Jahren. Allein von 1990 bis 2004 erhöhte sich nach ILO-Angaben die Zahl der Erwerbslosen weltweit von rd. 100 Mio. auf 192 Mio. Die Entwicklungsländer waren höchst unterschiedlich betroffen: Die Arbeitslosenquote stieg in Lateinamerika und der Karibik und – auf relativ niedrigem Niveau – in Ost- und Südostasien. Sie blieb konstant auf relativ niedrigem Niveau in Südasien und auf hohem Niveau in Afrika und im Nahen Osten. Die Quote erhöhte sich im Durchschnitt aller Reformstaaten und fiel in den Industrieländern (vgl. Tabelle 1).

Aus mehreren Gründen ist die Arbeitslosenquote in Entwicklungsländern als Indikator der Beschäftigungslage allerdings wenig brauchbar: Sie wird zumeist nur in den städtischen Ballungsräumen und für bestimmte Wirtschaftssektoren gemessen; sie bezieht sich nur auf die unselbstständig Beschäftigten, die in vielen Ländern nur eine Minderheit unter den Erwerbstätigen bilden, während die Selbstständigen allein oder zusammen mit den mithelfenden Familienangehörigen in der Mehrheit sind. Der Anteil der Selbstständigen an den Beschäftigten ausserhalb der Landwirtschaft beträgt in Sub-Sahara Afrika im Durchschnitt 53%, in der Karibik 55%, in Südamerika 43% und in Südasien 50%. In den „Arbeitsgesellschaften“ Europas und Nordamerikas bewegt sich der Selbstständigenanteil dagegen nur um die 10% (Tabelle 2). Darüber hinaus gibt es in vielen Entwicklungsländern keinen oder nur einen begrenzten institutionellen Anreiz, die Arbeitslosigkeit anzuzeigen: Wo sollen sich Arbeitslose melden, wenn es keine Arbeitsvermittlung gibt oder diese geografisch nicht erreichbar ist? Selbst wenn es eine Arbeitsverwaltung gäbe, wäre es für den Arbeitslosen wenig interessant, sich dort einzufinden, insoweit keine Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit gezahlt werden, (was nach Schätzung der ILO für rd. 75% aller Arbeitslosen in Entwicklungsländern der Fall ist). Gehört man nicht zu den Eliten, kann man es sich gar nicht leisten, arbeitslos zu sein. Viele Länder betreiben auch keine aktive Arbeitsmarktpolitik, die den Arbeitssuchenden helfen könnte, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und eine neue Stelle zu finden.

Besser als durch die Arbeitslosenquote werden Beschäftigungsdefizite in Entwicklungsländern durch den Indikator „*Unterbeschäftigung*“ erfasst. Nach einer ILO-Resolution von 1998 ist eine Arbeitskraft unterbeschäftigt, wenn sie weniger Stunden arbeitet als sie möchte und fähig ist. Die Größenordnung für diese sog. zeitbezogene Unterbeschäftigung beträgt in armen Ländern zumeist ein Mehrfaches der Werte für die reichen Staaten (vgl. dazu ILO Schlüsselindikator 12, ILO 2003b, 395f). Auch dieser Indikator trägt jedoch nur begrenzt zur Erhellung der Beschäftigungssituation bei, denn in vielen Entwicklungsländern sind die Arbeitszeiten extrem lang, so dass typischerweise zeit- und mengenmäßige Unter- und

Tab. 2: Beschäftigungsquote und Beschäftigungsstatus für ausgewählte Länder in 2001

Land	Entwicklungsstand	Einkommensniveau	Beschäftigungsquote			Beschäftigtenstatus		
			M+F	M	F	Abhäng.	Selbstständ.	Mithelf.
Dänemark	hoch	hoch	76,9	81,5	72,2	91,2	8,8	
Schweden	hoch	hoch	76,5	78,6	74,3	90,0	9,7	0,3
Frankreich	hoch	hoch	49,9	57,4	43,1	91,1	8,9	-
Deutschland	hoch	hoch	52,9	61,4	44,8	88,9	9,9	1,2
Italien	hoch	hoch	44,1	57,4	31,7	72,3	23,6	4,2
USA	hoch	hoch	63,8	70,8	57,3	92,6	7,3	0,1
Japan	hoch	hoch	58,9	71,1	48,6	83,7	10,8	5,1
Singapur	hoch	hoch	65,5	77,8	52,7	86,1	12,9	0,9
Tschechien.	mittel	mittel	55,1	64,7	46,2	84,0	15,4	0,6
Polen	mittel	mittel	46,1	53,0	39,7	72,0	22,8	5,5
Russland	mittel	mittel	51,0	58,0	45,1	92,6	7,2	0,2
Marokko	mittel	mittel	22,1	34,7	9,9	72,9	18,4	-
Algerien	mittel	mittel	28,2	48,8	7,2			
Ägypten	mittel	mittel	45,2	72,3	17,2	59,9	28,5	11,5
Südafrika	mittel	mittel	39,4	46,4	33,1	80,7	18,2	1,0
Ghana	mittel	niedrig	80,8	80,8	80,5	16,9	81,2	-
China	mittel	mittel	75,6	-	-	-	-	-
Rep.Korea	mittel	mittel	58,6	70,5	47,3	62,4	28,5	9,1
Bangladesh	mittel	niedrig	69,7	84,4	54,0	12,6	35,3	33,8
Nepal	mittel	niedrig	84,3	88,3	80,5	-	-	-
Thailand	mittel	mittel	67,7	75,2	60,5	39,6	33,5	29,9
Vietnam	mittel	niedrig	74,3	-	-			
Mexiko	mittel	mittel	57,6	80,5	37,1	62,7	28,6	8,7
Brasilien	mittel	mittel	54,8	67,4	43,1	56,4	20,5	-
Chile	mittel	mittel	49,1	67,0	31,9	68,6	29,4	-
Pakistan	niedrig	niedrig	39,5	66,1	11,3	35,6	43,0	21,4
Jemen	niedrig	niedrig	28,2	52,1	4,2	-	-	-
Tanzania	niedrig	niedrig	82,0	85,0	79,2	-	-	-
Uganda	niedrig	niedrig	59,9	58,7	60,9	13,7	50,8	-
Äthiopien	niedrig	niedrig	69,4	80,1	58,5	8,8	51,5	-

Quellen: KILM, 3rd edition, 2004; *UNDP, HDR; ** Weltbank, World Development Indicators

Überbeschäftigung koexistieren. Man weilt täglich und wöchentlich lange an einem oder mehreren Arbeitsplätzen, ist aber nicht kontinuierlich produktiv tätig und in diesem Sinne nicht vollbeschäftigt (vor allem in den ärmeren Entwicklungsländern sind vielfach Arbeitsplatz und familiärer Haushalt räumlich nicht voneinander getrennt). Da infolge des diskontinuierlichen Arbeitsflusses – und auch wegen des typischerweise geringen Kapitaleinsatzes – die Arbeitsproduktivität niedrig ist, muss man versuchen, viele Stunden einzubringen, um am Ende ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen.

Von zentraler Bedeutung für die Kennzeichnung der Beschäftigungssituation in Entwicklungsländern ist der Anstieg der „*informellen Wirtschaft*“ und der „*informellen Beschäftigung*“ in den vergangenen drei Jahrzehnten. Hierbei handelt es sich um Unternehmen und Arbeitskräfte, die außerhalb des geltenden rechtlichen Rahmens tätig sind. Es sind Betriebe und Selbstständige, die nicht amtlich registriert sind und keine Steuern und Abgaben entrichten; und um Arbeitskräfte, die als Unselbstständige in weitgehend oder vollends illegalen, unregulierten und ungeschützten Arbeitsverhältnissen stehen und z. T. hochprekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Im Gegensatz zu den entwickelten Ländern, in denen informelle Beschäftigung allgemein eher im Verborgenen erfolgt oder wegen Illegalität absichtlich verheimlicht wird, tritt sie in den Entwicklungsländern größtenteils sehr sichtbar zu Tage, insoweit sie im Freien, zumeist auf der Straße und auf öffentlichen Plätzen ausgeführt wird. Üblicherweise werden informelle Klein- und Kleinstbetriebe, selbst wenn sie illegal sind, von den Behörden geduldet. Oft machen die Betriebe durch Werbung und Beschilderung auf sich aufmerksam, um Kunden zu gewinnen (Daza 2005, 13).

Einigermaßen verlässliche Daten über informelle Beschäftigung liegen für 47 Entwicklungsländer vor. Unter diesen Betrag der Anteil der informell Beschäftigten in städtischen Räumen in 17 Ländern mehr als 50%. Darunter waren Peru (54%), Mali (71%), Äthiopien (51%), Tanzania (67%), Indien (56%), Pakistan (65%) und Nepal (73%). Die Quoten der Frauen in der informellen Beschäftigung lagen teilweise noch darüber. In Ländern, für die Zeitreihen zur informellen Beschäftigung verfügbar sind, zeigt sich ein deutlicher Anstieg der Quoten, ausgenommen Staaten in Ost- und Südostasien, wo informelle Aktivitäten stark zurückgegangen sind. Besonders krass ist die Zunahme der informellen Wirtschaft in einer Reihe von GUS-Staaten (ILO 2002a, 12f). Ein hoher Prozentsatz der von Arbeitsarmut betroffenen Arbeitskräfte ist in der informellen Wirtschaft tätig.¹

Die Aktivitäten in der informellen Wirtschaft, die in vielen Ländern nahezu alle Wirtschaftsbereiche überspannen – weshalb man auch den vormaligen Begriff „*informeller Sektor*“ durch den Begriff „*informelle Wirtschaft*“ ersetzt hat – sind sehr vielfältig. Neben auf das pure Überleben gerichtete, traditionelle Tätigkeiten, wie Reparaturen von Werkzeugen und Geräten, Schuhputzen, Straßenverkauf und Müllsammeln und –verwertung erwächst die rapide Zunahme der informellen Wirtschaft in vielen Ländern aus der Umwandlung formeller Unternehmen zwecks Steuerersparnis in informelle; oder der gezielten Auslagerung von Produktion in informelle Betriebe oder an frühere Mitarbeiter, die jetzt auf eigene Rechnung wirtschaften – häufig geduldet oder sogar unterstützt durch staatliche Stellen zur Verringerung von Lohnkosten und Soziallasten und zum (vermeintlichen) Gewinn von Attraktivität des Standorts für ausländische Investoren (Portes 1994, 165f). Die in den 1970er Jahren von der ILO und anderen gehegte Erwartung, dass die informelle Wirtschaft zu einer marginalen

¹ Die weltumspannende Betrachtung und statistische Analyse großer Regionsblöcke in diesem Beitrag bringt es mit sich, dass differenzierte, mitunter sogar gegenläufige Entwicklungen in einzelnen Ländern nicht immer ausreichend gewürdigt werden können. Allerdings sind Abweichungen von regionalen Trends auch nicht übermäßig zahlreich.

Größe wird, da sie als nachholende Imitation des Industrialisierungsprozesses der westlichen kapitalistischen Ländern sukzessive von der formellen Wirtschaft absorbiert wird, hat sich nicht bewahrheitet (zu einer Neuinterpretation des informellen Sektors in Lateinamerika vgl. Pries 1992, 665f; zur informellen Wirtschaft in Indien vgl. Sivananthiram/Venkata Ratnam 2005).

Ein weiteres, herausragendes Merkmal von Arbeit in den ärmeren Entwicklungsländern ist die durchschnittlich niedrige Kapitalproduktivität und die geringe *Arbeitsproduktivität*, gemessen als Output pro Erwerbstätigen, durch verbreitet unproduktive Tätigkeiten, die teilweise mit der Informalisierung von Beschäftigung einhergehen. Der Zusammenhang zwischen niedriger Arbeitsproduktivität, niedrigen Arbeitseinkommen und Armut ist empirisch vielfach nachgewiesen (ILO 2005a, 95f). Die Entwicklung der Arbeitsproduktivität divergiert aber wiederum ausserordentlich stark zwischen den Ländergruppen und einzelnen Ländern, sowie auch innerhalb der Länder. Sie konnte seit 1993 in Ostasien stark gesteigert werden - im Mittel um jährlich 5,8%. In Südasien lag der Zuwachs bei 3,3%, in Lateinamerika blieb das Wachstum nahezu aus (0,1%) und in ASS war er negativ (-0,2%). Die enormen Differenzen im durchschnittlichen jährlichen Zuwachs der Arbeitsproduktivität zeigen sich für den Zeitraum 1980-2000 auch in den folgenden Werten einzelner Länder: Republik Korea (5,6%), Sri Lanka (5,5%), China (5,0%), Singapur (4,3%), Thailand (4,1%), Indien (3,4%), Venezuela (0,0%), Brasilien (-0,2%), Philippinen (-0,9%), Mexiko (-1,5%), Peru (-1,6) (ILO, 2005a, 4).

Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung, informelle Beschäftigung und niedrige Produktivität kumulieren in einem hohen Volumen von *Einkommensarmut*. Viele Entwicklungsländer haben in den vergangenen zwei Jahrzehnten extreme wirtschaftliche und finanzielle Krisen erlebt und – wie Mexiko, Nicaragua, Brasilien, Argentinien und Ghana - Phasen von Hyperinflation durchgemacht. Dies hat tiefe Spuren hinterlassen. Des Weiteren muss darauf hingewiesen werden, dass Armut auch andere wichtige Ursachen hat. Zu nennen sind Bürgerkrieg und damit zusammenhängende, übersteigerte Rüstungs- und Militärausgaben, Genozid, Naturkatastrophen, HIV/AIDS und andere Epi- und Pandemien, unsauberes Trinkwasser, ein allgemein schlechter Gesundheitszustand der Erwerbsbevölkerung durch Unter- oder Mangelernährung, Bodenerosion, hohe Preise für Düngemittel, usf. Die verschiedenen Ursachen sind allerdings nicht unabhängig voneinander, sondern stehen zumindest teilweise in Wechselwirkung zueinander.

Bei der Vermessung von Einkommensarmut ist zu unterscheiden zwischen „*absoluter*“ oder „*extremer*“ Armut und „*relativer*“ Armut. Bei Ersterer wird ein bestimmtes Mindesteinkommen zugrunde gelegt, bei Letzterer ein bestimmter Prozentsatz – zumeist ein Drittel – des Durchschnittseinkommens. Global gesehen ist die Quote der Armen zwischen 1980 und 2003 von 39,7% auf 19,5% gesunken, wenn man von einem Einkommen von 1,08 US \$ pro Kopf und pro Tag ausgeht (gemessen in Preisen von 1993 und internationaler Kaufkraftparität). Konsum im Wert von 1 US \$ (eingeschlossen Naturallohn und Eigenproduktion), ist nach Einschätzung der Weltbank das absolute Minimum dessen, was in Entwicklungsländern zum blanken Überleben erforderlich ist. Mäßiger war der Rückgang der Armut auf der Basis von 2 US \$ pro Tag – nämlich von 65,7% auf 51,2%. Eine Verringerung der Armutsrate ergab sich vor allem in Ostasien und Südasien. Die Armut veränderte sich durchschnittlich wenig in Lateinamerika und der Karibik und stieg in ASS von einem bereits hohen Niveau weiter an (ILO 2005a, 23). Die bislang optimistischen Prognosen der Weltbank für eine weitere Senkung der Armutsquoten bis 2015 wurden mittlerweile stark nach unten korrigiert (World Bank Daily Press, 12.12.2005). Betrachtet man anstelle der Quoten die *Zahl* der Armen, so

zeigt sich auf der Basis der 1 \$-Schwelle im Zeitraum 1981-2001 eine globale Erhöhung der Armut bei der außerhalb Chinas lebenden Weltbevölkerung. In Lateinamerika war die Zunahme mäßig, in Afrika hat sie sich fast verdoppelt (Chen/Ravallion 2005, 16).

Tab. 3: Anteile (in %) der von Armut betroffenen Erwerbsbevölkerung, nach Region und ausgewählten Jahren

Region	Leben von weniger als 1 US \$ pro Tag				Leben von weniger als 2 US \$ pro Tag			
	1980	1990	2003*	2015**	1980	1990	2003*	2015**
Alle Regionen	40,3	27,5	19,7	13,1	59,8	57,2	49,7	40,8
Lateinamerika u. Karibik	15,6	16,1	13,5	11,5	41,2	39,3	33,1	28,8
Ost-Asien	71,1	35,9	17,0	6,5	92,0	79,1	49,2	25,8
Südost-Asien	37,6	19,9	11,3	7,3	73,4	69,1	58,8	47,7
Südasien	64,7	53,0	38,1	19,3	95,5	93,1	87,5	77,4
Naher Osten u. Nahost	5,0	3,9	2,9	2,3	40,3	33,9	30,4	24,9
Afrika südlich der Sahara (ASS)	23,4	55,8	55,8	54,0	85,5	89,1	89,0	87,6
Reformstaaten	1,6	1,7	5,2	2,1	1,7	5,0	23,6	9,8

Quelle: Kapsos 2004, 12-22; * Schätzungen; ** Projektionen

Während Armut in den Industriestaaten vor allem die trifft, die nicht erwerbstätig sind, reicht sie in den Entwicklungsländern infolge verbreiteter niedriger Arbeitsproduktivität und niedriger Arbeitseinkommen tief in die Erwerbsbevölkerung hinein. Die ILO ermittelt deshalb das Ausmaß von „Arbeitsarmut“ (Kapsos 2004, 10). Danach verdienen im Jahr 2004 knapp 1,4 Mrd. Menschen, d. h. 48% aller Arbeitskräfte weltweit, weniger als 2 US \$ pro Tag und 535 Mio. Menschen weniger als 1 US \$. Die Zahl der von Armut betroffenen Arbeitskräfte hat sich seit 1980 erhöht, legt man die Schwelle von 2 US \$ zugrunde. Auf Basis der 1 US \$ Marke war die Zahl dagegen rückläufig. Die Quote der Armen in der Erwerbsbevölkerung ist global gesehen beträchtlich gesunken, dies ist aber größtenteils auf den starken Rückgang der Armut im bevölkerungsreichen China und Indien zurückzuführen. Die übrigen Regionen verzeichneten entweder mäßig fallende, stagnierende oder erhöhte Quoten (Tabelle 3). Hinter den aggregierten globalen Zahlen verbirgt sich also ein stark regional differenziertes Bild der Armutsentwicklung.

Das Millenniumsziel Nr. 1 der Vereinten Nationen richtet sich auf die Halbierung der Quote der Armen und Hungernden im Zeitraum 1990 bis 2015. Tabelle 4 zeigt, dass auf der Basis der 1 US \$- Armutsschwelle und der Prognosen für das BIP-Wachstum dieses Ziel nur in Ost-, Südost- und Südasien erreichbar erscheint, nicht aber in den übrigen Regionen. Die Chance, die durch die 2 US \$- Schwelle definierte Armut in den nächsten zehn Jahren zu mindern, besteht lediglich in Ostasien.

In vielen Entwicklungsländern funktioniert der klassische Reservearmee Mechanismus, der in den Industrieländern durch das Arbeitsrecht und den Sozialstaat für einige Jahrzehnte erheblich abgeschwächt wurde, in großen Teilen der Wirtschaft nahezu uneingeschränkt.

Tab. 4: Erforderliches BIP-Wachstum zur Halbierung der Arbeitsarmut bis 2015 und BIP-Wachstumsprognosen für den Zeitraum 1995-2005 (in %)

Region	Erforderliches BIP-Wachstum um Arbeitsarmut zu halbieren, auf Basis von		Wachstumsrate 1995-2005
	1 US \$ pro Tag	2 US \$ pro Tag	
Alle Regionen außer Ostasien und Industriestaaten	5,3	über 10	3,8
Ostasien	3 – 4	6 – 8	7,9
Südostasien	4 – 5	über 10	4,1
Südasien	5 – 6	über 10	5,8
Lateinamerika und Karibik	3 – 4	4 – 6	2,4
Naher Osten und Nordafrika	4 – 5	8 – 10	4,0
Afrika südlich der Sahara	über 8	über 10	3,7
Reformstaaten	4 – 5	8 – 10	3,3

Quelle: Kapsos 2004

Dazu tragen bei:

- fehlender oder schwacher Kündigungsschutz und/oder geringe Einkommensersatzleistungen im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität und im Alter. Der Anteil der Arbeitskräfte, die Anspruch auf Leistungen in einem oder mehreren Systemen der sozialen Sicherung haben, wird von der ILO weltweit auf lediglich rd. 20% geschätzt. In ASS und Südasien liegt der Prozentsatz bei nur rd. 10%, in Lateinamerika zwischen 10% und 80% (van Ginneken 2003, 277). In Afrika gab es nach der Unabhängigkeit der Staaten vor 40 Jahren noch eine weitreichende soziale Sicherung, u. a. kostenlose staatliche Krankenversorgung.
- Fortbestand traditioneller Formen der Zwangsarbeit, Sklaverei und Schuldknechtschaft in einer beträchtlichen Zahl von Ländern und z.T. erheblicher Anstieg neuer Formen von Zwangsarbeit, wie Handel von Frauen und Kindern und deren Beschäftigung in der Sexindustrie. Die Zahl der Zwangsarbeiter wird derzeit auf mindestens 12,3 Mio geschätzt (ILO 2005b, 10). Zwangsarbeit wird nach ILO-Konvention Nr. 29 (von 1930) definiert als „unfreiwillige Arbeit oder Dienstleistung, bei deren Verweigerung die Arbeitskraft mit Bestrafung zu rechnen hat“. Die ILO-Konvention 105 von 1957 legt fest, dass Arbeitszwang zum Zwecke wirtschaftlicher Entwicklung, politischer Erziehung, Diskriminierung, Arbeitsdisziplinierung oder als Strafe für Beteiligung an Arbeitskämpfen unzulässig ist.
- Trotz einiger Erfolge bei der Bekämpfung der Kinderarbeit hat sich deren Umfang nach Schätzung der ILO allein von 2000 auf 2004 von 211 Mio. auf 246 Mio. ausgeweitet. Die größte Zahl regelmäßig arbeitender Kinder findet sich in Asien, der höchste Anteil

an der Kinderbevölkerung in Sub-Sahara Afrika (ILO 2002, 19). Zwangsarbeit und Kinderarbeit führen zur Vergrößerung des Arbeitskräfteangebots und drücken damit die Löhne, womit der Arbeitszwang zur Überlebenssicherung weiter verstärkt wird.

- Verringerte Organisationsdichte und Verhandlungsmacht von Gewerkschaften in nahezu allen Entwicklungsländern infolge erhöhter Arbeitslosigkeit und wachsender informeller Beschäftigung, Privatisierung und anderer Folgen staatlicher Strukturanpassungspolitik, sowie Verweigerung der Vereinigungsfreiheit. Gewerkschafter wurden – insbesondere in Südostasien und Lateinamerika – vielfach politisch verfolgt, da sie als Regimekritiker auftraten und eine führende Rolle im politischen Widerstand spielten.

3 Wachsende Einkommensungleichheit

Die international stark divergierende Entwicklung der Arbeitsproduktivität spiegelt sich in wachsender Einkommensungleichheit der Regionen. Zwischen 1985 und 2002 ist das *durchschnittliche BIP pro Kopf*, in China und Indien um 240% und in den Ländern mit hohem Einkommen um 180% gewachsen. In Ländern mit mittlerem Einkommensniveau (ohne China) betrug die Steigerung lediglich 70% und in den Ländern mit niedrigem Einkommen (Indien ausgenommen) nur 10%. Entsprechend haben sich die Anteile dieser Ländergruppen am Weltsozialprodukt mächtig verschoben: Die Gruppe der ärmsten Länder ist von 4,5% auf 2% zurückgefallen, die Ländergruppe mit mittlerem Einkommen von 17,5% auf 11,5%. Die reichen Staaten hingegen konnten ihren Anteil von knapp drei Viertel auf mehr als vier Fünftel des Welteinkommens ausbauen, obgleich ihr Anteil an der Weltbevölkerung rückläufig war und jetzt nur noch 14% beträgt. China und Indien zusammen steigerten ihren Anteil von 4,4 auf 6% (Gunter/van der Hoeven 2004, 10). Auch andere Studien belegen, dass sich das Gefälle der Einkommen zwischen den OECD-Ländern und China, Indien und anderen Staaten in Ost- und Südostasien vermindert, zwischen den OECD-Ländern und Sub-Sahara Afrika, Nordafrika und Naher Osten, Lateinamerika und Osteuropa indes ausgeweitet hat (Cornia 2003, 6).

China und Indien konnten ihre Anteile am weltweiten Exportvolumen und noch stärker am Zufluss ausländischen Kapitals – sowohl durch Direktinvestitionen wie Portfolioinvestitionen – in den vergangenen zwei Jahrzehnten vervielfachen. Die reichen Staaten konnten ihre sehr hohen Anteile nahezu halten (Gunter/van der Hoeven 2004, 10). Die übrigen Regionen hingegen haben beträchtlich verloren. Bei den ausländischen Direktinvestitionen handelt es sich um die Gründung von ausländischen Niederlassungen oder Zweigbetrieben oder den langfristigen Erwerb von mindestens 10% des Kapitals ausländischer Unternehmen. Portfolioinvestitionen werden als eher kurzfristige Finanzanlagen definiert, die kein dauerhaftes Interesse an einem ausländischen Unternehmen begründen.

Von den größeren Rohstofflieferanten abgesehen spielen die ärmsten Länder nur noch eine marginale Rolle im Welthandel und erhalten nahezu kein ausländisches Kapital. Hinzu kommt, dass sich neben der mengenmäßigen Umschichtung von Handels- und Kapitalströmen auch die Terms of Trade (Preisrelation von Exporten zu Importen) verschoben haben, und zwar wiederum zu Ungunsten der armen Länder (vgl. UNCTAD Jahresberichte und Entwick-

lungsindikatoren der Weltbank). Eine Gegenbewegung zeichnet sich jedoch neuerdings durch die Preissteigerungen bei Rohstoffen, insbesondere fossilen Energieträgern, ab. In seltenen Fällen allerdings profitieren von den erhöhten Erträgen die Armen.

Welche groteske Ausmaße das *Einkommensgefälle zwischen reichen und armen Ländern* angenommen hat, ist der Tabelle 5 zu entnehmen. Das auf der Basis von Kaufkraftparität berechnete pro-Kopf-Inlandsprodukt des reichsten Landes (Luxemburg) beträgt mehr als das Hundertfache desjenigen der ärmsten Staaten; die Einwohner der OECD-Staaten verfügen über durchschnittlich mehr als das Dreifache des Durchschnittseinkommens aller Staaten. Zwischen 1960 und 2002 ist in den 20 reichsten Ländern das Inlandsprodukt pro Kopf – diesmal in Marktpreisen gemessen - von 11.417 auf 32.339 US \$ (in konstanten Dollarwerten von 1995) angewachsen, in den 20 ärmsten Staaten indes lediglich von 212 auf 267 US \$ (Weltkommission zur sozialen Dimension der Globalisierung 2004, 37). In anderen Worten, die reichsten Länder sind sehr viel reicher geworden, die ärmsten Länder sind heute fast genau so arm wie vor 40 Jahren. Diese Entwicklung in den letzten vier Jahrzehnten beschleunigt den säkularen Trend zu wachsender internationaler Einkommensdisparität: Während im Jahr 1810 die Einkommensrelation zwischen den 20 reichsten und den 20 ärmsten Ländern noch 3:1 betrug, lag sie 1913 bereits bei 11:1 und wuchs weiter auf 35:1 in 1970 und 72:1 in 1992 (UNDP 1999, 38). Der Trend steht im krassen Widerspruch zur neo-liberalen Theorie der Globalisierung, die Konvergenz der Wirtschafts- und Lebensbedingungen verheißt.

Tabelle 5 zeigt für ausgewählte Länder auch Indikatoren *binnennationaler Einkommensverteilung*, einschliesslich Gini-Koeffizient (mit Werten von 0 bis 1), prozentuales Verhältnis der 10 reichsten zu den 10 ärmsten Prozent der Bevölkerung und Anteil der Bevölkerung mit einem Einkommen von weniger als 50% des Medianeinkommens. Auch bei der Betrachtung dieser Messgrößen ergibt sich ein Bild von teilweise dramatisch hoher Ungleichheit zwischen Reichen und Armen, mit Spitzenwerten in lateinamerikanischen und westafrikanischen Ländern. Allerdings gibt es auch arme Länder, wie beispielsweise Nepal, Bangladesh und Tanzania mit geringer oder mäßiger Ungleichheit in der personellen Einkommensverteilung. Nach Aussage des Internationalen Währungsfonds ist im Durchschnitt der Länder, für die verlässliche Einkommensdaten vorliegen, der Gini-Index in den 1990er Jahren von durchschnittlich 0,40 auf 0,48 gestiegen. Besonders stark war der Anstieg in Russland und anderen GUS-Staaten. Eine Untersuchung der UN in 73 Ländern ergab, dass das Einkommensdifferenzial zwischen den Jahren 1960 und 2000 in 48 Ländern, die zusammen genommen rd. 80% der Weltbevölkerung ausmachen, gewachsen ist, während es in 16 Ländern etwa unverändert blieb und in 9 Ländern sich verminderte (UNDP 2002, 20). Im letzten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts hat sich die Spreizung der Einkommen rapide verstärkt. Sie betrifft selbst Länder mit hohem Wirtschaftswachstum und rückläufigen Armutsquoten, wie China und Indien. Für China stellte die Weltbank fest, dass seit dem Beitritt des Landes zur Welthandelsorganisation (WTO) in 2001 fast 90% der privaten Haushalte in den Städten Einkommensverbesserungen und höhere Konsumausgaben verzeichneten, während die Landbevölkerung im Durchschnitt 0,7% an Einkommen einbüßte. Bei der ärmsten Bevölkerungsgruppe sank das Einkommensniveau sogar um 6% (Agence France Presse, 21.02.2005). Einkommensverbesserungen im Durchschnitt bringen demnach nicht automatisch mehr Einkommensgleichheit mit sich.

Eine der wichtigen Teilkomponenten der Entwicklung der personellen Einkommensungleichheit sind wachsende *Lohndifferenziale*. In zwei Dritteln von 77 Ländern – darunter auch Entwicklungsländern –, in denen Zeitreihen zum interpersonellen Lohndifferenzial analysiert wurden, zeigte sich in den 1980er und 1990er Jahren ein deutlicher Anstieg, womit

Tab. 5: Einkommensniveau, Einkommensungleichheit und Armut in ausgewählten Ländern, 2001

Land	BIP per capita	Einkommensungleichheit		Armut			Arbeitsarmut
	(PPP \$ in 2001)	Gini Index	Reichste 10% zu Ärmsten 10%	<50 % vom Median	< 1\$ proTag	< 2 \$ proTag	Anteil in %
<i>Länder mit hohem Durchschnittseinkommen</i>							
Luxemburg	53.780	30,8	7,7	3,9		0,3*	
USA	34.320	40,8	16,6	17,0		13,6*	
Dänemark	29.000	24,7	8,1	9,2			
Deutschland	25.350	38,2	14,2	7,5		7,3*	
Schweden	24.180	25,0	5,9	6,6		6,3*	
Grossbritannien	24.160	36,1	13,4	12,5		15,7*	
<i>Länder mit mittlerem Durchschnittseinkommen</i>							
Tschechische Republik	14.720	25,4	5,2	4,9			
Südafrika	11.290	59,3	65,1	11,5	35,8	12,6	
Polen	9.450	31,6	7,8				
Chile	9.190	57,5	20,7	18,4	4,2		
Russische Föderation	7.100	48,7	20,3		7,0	25,1	
Brasilien	7.360	59,1	65,8		9,9	25,3	5,1
Rumänien	5.830	28,2	7,2		2,8	27,5	
Peru	4.570	46,2	22,3		15,5	41,4	16,8
Ukraine	4.350	29,0	6,4		2,9	45,6	
China	4.020	40,3	12,7		18,5	53,7	19,1
Ägypten	3.520	28,9	8,0		3,1	52,7	3,3
<i>Länder mit niedrigem Durchschnittseinkommen</i>							
Indonesien	2.940	31,7	7,8		7,7	55,3	15,7
Honduras	2.830	59,0	49,1		23,8	44,4	41,8
Indien	2.840	37,9	9,5		34,7	79,9	45,4
Bangladesh	1.610	33,6	6,8		29,1	77,8	30,0
Nepal	1.310	36,7	9,3		37,7	82,5	38,9
Kenia	980	44,5	15,6		26,5	62,3	27,3
Nigeria	850	50,6	24,9		70,2	90,8	72,4
Mali	810	60,5	26,2		72,8	90,5	75,1
Tanzania	520	38,2	10,8		19,9	59,7	20,5
Sierra Leone	470	62,9	87,2		57,0	74,5	56,1
OECD	23.363						

Quelle: UNDP, Human Development Report 2003, ILO Global Employment Trends 2003,
*Anteil der Bevölkerung unter 11 US \$ pro Tag

der verbreitete Trend zur Lohnnivellierung während der Jahre von 1950 bis 1970 umgekehrt wurde (Cornia 2003, 2). Verstärkt wurde die Einkommensdifferenzierung auch durch die Reformprogramme von IWF und Weltbank zur gesamtwirtschaftlichen Stabilisierung und Strukturanpassung der Entwicklungsländer (Cornia 2003, 20).

Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung, Armut und das wachsende internationale Einkommensgefälle bilden den wirtschaftlichen Hintergrund für den Trend zu verstärkter intra- und interregionaler, teils legaler, teils illegaler *Arbeitskräftewanderung*, überwiegend von den weniger zu den mehr entwickelten Ländern. Die ILO schätzte die Zahl der Migranten und ihrer Familienangehörigen im Jahr 2000 auf etwa 120 Mio. Das waren 75 Mio. mehr als 1965. Zwischen 1970 und 1990 wuchs die Zahl der in größerem Umfang von Auswanderung betroffenen Länder von 29 auf 55 und die Zahl der gewichtigen Einwanderungsländer verdoppelte sich von 39 auf 76 (Stalker 2000). Der „Export“ von Arbeitskraft aus südostasiatischen Ländern wie Thailand, Indonesien und den Philippinen und aus den südasiatischen Staaten Indien, Bangladesh, Sri Lanka und Pakistan ist seit den 1980er Jahren um ein Vielfaches gestiegen. Von dem letztgenannten Land ist mittlerweile rund ein Fünftel der Erwerbsbevölkerung im Ausland tätig. Hier wie auch in einer Reihe anderer Staaten fördert die Regierung die Migration zur Minderung des Angebotsdrucks auf dem Arbeitsmarkt und als Einkommensquelle aus den Geldüberweisungen der im Ausland tätigen Arbeitskräfte. Für das Jahr 2005 wurde der globale Gesamtwert dieser Überweisungen von der Weltbank mit 232 Mrd. US \$ angegeben, wobei die größten Beträge auf Indien (22 Mrd.), China (21 Mrd.), Mexiko (18 Mrd.) und die Philippinen (12 Mrd.) entfallen. Für das letztgenannte Land machen die Überweisungen 13,5% des Nationaleinkommens aus (vgl. BBC News, <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/2/hi/business/4608786.stm>). Seit 1990 hat sich insbesondere der Zustrom qualifizierter und hochqualifizierter Arbeitskräfte aus den Entwicklungsländern in die entwickelte Welt (besonders USA, Kanada, Australien und Westeuropa) und in die arabischen Golfstaaten erheblich verstärkt. So sind beispielsweise Arbeitskräfte mit dem höchsten Bildungs- und Ausbildungsstand aus Mexiko, Guatemala, El Salvador, Jamaika und der Dominikanischen Republik in die USA ausgewandert (Adams 2003). Dies mindert die Entwicklungschancen des Südens und potenziert das Entwicklungsgefälle zum Norden, insbesondere dann, wenn die Migranten nicht in ihre Heimatländer zurückkehren.

4 Zusammenfassung

Die wirtschaftlichen und sozialen Wirkungen der weltwirtschaftlichen Integration während der letzten drei Jahrzehnte waren höchst uneinheitlich. Eine kleine Zahl von Staaten, vor allem in Ost- und Südostasien, hat von der Teilhabe am Globalisierungsprozess profitiert. Durch aktive, staatliche Steuerung der Marktöffnung konnten sie hohes, beschäftigungsintensives Wachstum und eine Reduzierung der Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und informeller Beschäftigung erzielen, die Realeinkommen anheben und das Ausmaß extremer Armut verringern.

Die Mehrzahl der Entwicklungsländer jedoch, insbesondere jene in Lateinamerika und südlich der Sahara, konnte durch die Globalisierung wenig gewinnen und fiel im Entwicklungsniveau gegenüber den Industriestaaten und den asiatischen Schwellenländern erheblich zurück. Gemessen am durchschnittlichen BIP pro Kopf erhöhte sich das Einkommensgefälle zwischen armen und reichen Staaten. Die Verheißung einer Angleichung der Arbeits- und

Lebensverhältnisse mittels Liberalisierung der Märkte blieb weitgehend unerfüllt. Vielerorts war die Realeinkommensentwicklung negativ, informelle Beschäftigung und Armut wuchsen rapide. Nahezu kein Entwicklungsland, eingeschlossen die dynamischen asiatischen Schwellenländer, war von einer Zunahme relativer Armut, primär bedingt durch verstärkte Einkommensspreizung, verschont – erfahrungsgemäß ein Vorbote innerer sozialer Spannungen und politischer Instabilität. Da sich auch in nahezu allen Industriestaaten und den Ländern im Übergang von der Zentralverwaltungs- zur Marktwirtschaft verstärkte Ungleichheit der Einkommen herausgebildet hat, kann man von einer mehrdimensionalen globalen Spaltung sprechen: Arm und Reich driften innerhalb und zwischen den Nationen auseinander.

Literatur

- Adams, Richard H. Jr. (2003): International Migration, Remittances, and the Brain Drain: A Study of 24 Labor-Exporting Countries. Policy Research Paper No. 3969 (May), World Bank, Washington, D.C.
- Chen, Shaohua, Martin Ravallion (2005): How Have the World's Poorest fared since the Early 1980s?, Unpublished Paper, World Bank, Washington, D.C.
- Cornia, Giovanni Andrea (2003): The Impact of Liberalization and Globalization on Income Inequality; in: Developing and Transitional Economies, Policy Integration Dept., ILO, Working Paper
- Daza, José Luis (2005): Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration, Paper No. 9, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Dept, International Labour Office, Geneva
- Gunter, B.G., Ralph van der Hoeven (2004): The Social Dimension of Globalization: A Review of the Literature; in: International Labour Review, Vol. 143, No. 1-2, ILO, Geneva
- ILO (2002a): Decent Work and the Informal Economy, Report IV, International Labour Conference, 90th Session 2002, Geneva
- ILO (2002b): A Future Without Child Labour. Global Report Under the Follow-up of the ILO Declaration Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva
- ILO (2003a): Global Employment Trends, Geneva
- ILO (2003b): Key Indicators of the Labour Market (KILM), 3rd Edition, Geneva
- ILO (2005a): World Employment Report 2004-05: Employment, Productivity and Poverty Reduction, Geneva
- ILO (2005b): A Global Alliance Against Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 93th Session 2005, Geneva
- Kapsos, Steven (2004): Estimating Growth Requirements for Reducing Working Poverty: Can the World Halve Working Poverty by 2015? Employment Strategy Papers 2004/14, ILO, Geneva
- Portes, Alejandro (1994): By-passing the Rules. The Dialectics of Labour Standards and Informalization in Less Developed Countries; in: Werner Sengenberger, Campbell (eds.); in: International Labour Standards and Economic Interdependence, IILS Geneva
- Pries, Ludger (1992): Abhängige und selbständige Erwerbsarbeit in Lateinamerika: Eine empirische Überprüfung des Konzepts vom 'Informellen Urbanen Sektor'; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 44, 4, 655-676
- Sengenberger, Werner (2005): The Role and Impact of International Labour Standards, Report for the Friedrich-Ebert-Foundation, Bonn (first edition 2002)
- Sivananthiram, A., C. S. Venkata Ratnam (2005): Informal Economy: Growing Challenge for Labour Administration, ILO, Geneva
- Stalker, Peter (2000): Workers Without Frontiers – The Impact of Globalization on International Migration, ILO, Geneva

- UNCTAD (2003): Trade and Development Report 2003, Geneva
UNDP (1999): Human Development Report, Geneva
UNDP (2002): Human Development Report, Geneva
Van Ginneken, Wouter (2003): Extending Social Security: Policies for Developing Countries; in:
International Labour Review, ILO, Geneva, Vol. 142 (3), 277-294
World Bank (2005a): China and the WTO: Accession, Policy Reform and Poverty Reduction Strategies,
Washington, D.C.
World Bank (2005b): Doing Business in 2006: Creating Jobs, Private Sector Department, World Bank,
Washington, D.C.
World Commission on the Social Dimension of Globalization (2004): A Fair Globalization – Creating
Opportunities for All. ILO, Geneva

Anschrift des Verfassers:

Prof. Dr. Werner Sengenberger
7 Les Collines de Pitegny
385 Chemin de l'Ovellas
F-01170 Gex, Frankreich
Email: Sengenberger.w@wanadoo.fr

Schlagwörter: Arbeitsmarkt, Globalisierung, Strukturwandel

Abstracts (English)

Hans-Peter Blossfeld

Globalization, growing insecurity and the changing opportunities of the young generation in modern societies. Selected results from the GLOBALIFE projekt

Using a multi-level approach, this contribution studies the effects of globalization on life courses in modern societies and then reports selected results of the GLOBALIFE project. Globalization (which includes the internationalization of markets, accelerated spread of networks and knowledge via new technologies and the increasing dependence on random shocks) has produced a fundamental shift in behavior across the life course as individuals cope with increasing uncertainty about the future. This contribution describes how these transformations are filtered by different domestic institutions and shows that the impact of globalization is experienced differently in various countries and social groups due to nation-based institutional differences. In particular, young people's labour market situation has been deteriorating. Young people react when making pivotal life course decisions such as partnership formation and fertility decisions.

Keywords: Fertility decrease, flexibility, globalization, insecurity, youth labour markt

Olaf Struck, Christoph Köhler, Ina Goetzelt, Michael Grotheer, Tim Schröder

Increasing instability? Tenures and firm employment subsystems (FESS)

The article addresses the question of the erosion of internal labour markets and the generalisation of employment risks and precariousness in West and East Germany. Quantitative analyses of firm employment policies and tenure of individuals show a co-existence of long with short and medium term employment and a moderate but significant growth of the latter since the early nineties. The concepts of labour market segmentation and firm employment subsystems (FESS) allow to specify our macrostatistical findings: Most of the dynamics in labour market structures results from endogenous modifications of Closed and Open FESS as part of Internal and External Labour Markets. The conclusion is that we can speak of dynamic segmentation rather than of an erosion of Internal Labour markets and the generalisation of employment risks.

Keywords: Employment stability, employment risks, internal labour markets, external labour markets, firm employment subsystems, labour market segmentation

Klaus Dörre

Precarious work. Insecure employment and its social consequences

Within the last years precarity has as – a category – entered the discourses, however, it is still underestimated in the debates of industrial and labour sociology. The starting point of this text is the consideration that the dynamics of flexible market-driven production regimes is amongst other things a result of growing employment precarity. Insecure working and living conditions are not interpreted as a marginal phenomenon limited to the classical outsiders of labour market. On the contrary processes of growing precarity are weakening the forces of social integration in post-fordist formations by invading formerly secure zones. The text suggests some (labour-) political conclusions, e.g. the development of social contexts strengthening the capability of acting for those affected by precarious conditions. It also suggests the implementation of a legislative minimum wage as well as the support of approaches of collective self-organization.

Keywords: Post-fordist labour society, precarious work, social insecurity, social integration

Birgit Geissler

Household services as informal work: new inequality or differentiation of the labour market?

The paper deals with the growing demand for services for the private household and examines informal work in this sphere. The sociological discussion mostly refers to the difference of wages of formal and informal work; in contrast the paper argues that informality of the work contract is favoured by certain peculiarities of work in the private home.

Keywords: Emotional work, household services, informal work, social inequality

Werner Sengenberger

Labour market, employment and income in developing countries referring to economic globalisazion

Contrary to the promises of the theory of economic globalization, there has been no world-wide convergence of employment and living standards in recent decades. Social inequality has been rising across and within nation states. Only sub-regions in East and South East Asia enjoyed high economic growth through trade and capital inflows, and were able to reduce poverty and catch up with the industrialized countries. Yet, this came at the expense of increased internal income differentiation. The large majority of developing countries experienced little or no economic improvement. Unemployment, informal and precarious employment, and poverty remained at high levels or have even increased.

Keywords: Globalization, structural change, labour market

Rezensionen

Martin Kuhlmann, Hans Joachim Sperling, Sonja Balzert: *Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und chemischen Industrie.* Berlin: Edition Sigma, 2004, 440 S., ISBN 3-89404-511-6, € 22.90.

Die AutorInnen *Michael Kuhlmann, Hans Joachim Sperling* und *Sonja Balzert* vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) stellen in ihrem Buch „Konzepte innovativer Arbeitspolitik“ die Ergebnisse eines vom BMBF geförderten Forschungsprojektes vor. Das Buch besticht durch zwei wichtige Leistungen: die empirische Untersuchung von Good-Practice-Fällen auf der einen und die Entwicklung des Konzeptes der innovativen Arbeitspolitik auf der anderen Seite.

Beide Leistungen sind als echte Bereicherungen der industriesoziologischen Diskussion zu werten. So gewähren die Fallstudien einen fundierten Einblick in die arbeitspolitische Praxis von Industriebetrieben aus den Kernbranchen der industriellen Produktion, die zur arbeitspolitischen Avantgarde dieses Landes zählen. Auf der Grundlage bewährter industriesoziologischer Methoden (wie standardisierter und leitfadengestützter Interviews und Arbeitsplatzbeobachtungen) wird aufgezeigt, in welchem Umfang arbeitspolitische Innovationen in deutschen Betrieben heutzutage möglich sind. Daran anknüpfend werden aus den Fallstudien Erfolgsbedingungen abgeleitet, die im Konzept der innovativen Arbeitspolitik gebündelt werden. Innovative Arbeitspolitik zeichnet sich durch die Verknüpfung von Wirtschaftlichkeits- und Arbeitsverbesserungen aus. Die wichtigste Erfolgsbedingung ist die Kohärenz der Arbeitspolitik im Sinne einer integrierten Sichtweise, bei der Veränderungen der Arbeitsorganisation mit den betrieblicher Kontextbedingungen wie der Betriebsorganisation, den Führungsstrukturen, der Qualifizierung und den Entgeltsystemen abgestimmt werden.

Ob in der Praxis das Positivsummenspiel von Arbeitsverbesserung und Wirtschaftlichkeit tatsächlich jeweils erreicht wird, bleibt dabei allerdings eher offen. Mit Blick auf die Wirtschaftlichkeit werden zwar positive Auswirkungen für Flexibilität, Qualität und Produktivität in den Fallbetrieben ausgemacht.

Doch sind diese Einschätzungen an grundsätzliche Ermittlungsprobleme gebunden, die auch überzeugend benannt werden. Dazu gehört, dass kausale Zurechnungen von Wirtschaftlichkeitsergebnissen auf auslösende Faktoren in komplexen Produktionsprozessen kaum möglich sind oder dass die Promotoren der Arbeitspolitik ein Eigeninteresse an der Darstellung positiver Ergebnisse haben. Mit Blick auf die Arbeitsverbesserung wird von den AutorInnen nicht verschwiegen, dass für die Beschäftigten die innovative Arbeitspolitik nicht ohne Ambivalenzen ist. So wird die inzwischen verbreitete Furcht vor Arbeitsplatzabbau und vor Leistungsintensivierungen auch in der innovativen Arbeitspolitik nicht überwunden.

Es spricht für die AutorInnen, dass sie diese Ambivalenzen offen darlegen. Kritisch anzumerken ist jedoch, dass sie möglicherweise trotzdem den Geltungsbereich der innovativen Arbeitspolitik leicht überschätzen. Sie halten eine innovative Arbeitspolitik überall dort für möglich, wo erstens die betrieblichen Akteure konsequent auf Innovation setzen und dabei zweitens den erforderlichen komplexen Reorganisationsaufwand auch zu leisten im Stande sind. Damit aber wird die Umsetzung dieser Politik letztlich voluntaristisch als Entscheidungsproblem der Akteure dargestellt. Diese Perspektive unterschätzt tendenziell den strukturellen Druck, unter dem derzeit eine innovative Arbeitspolitik steht. In diesem Zusammenhang ist sowohl zu denken an den nahezu allgegenwärtigen Kostendruck der Standortkonkurrenz und der Finanzialisierung der Unternehmen als auch an den Druck auf die Betriebsräte und Gewerkschaften, der durch Beschäftigungssicherung oder die Öffnung von Flächentarifverträgen entfacht wird. Beide Entwicklungen haben zur Konsequenz, dass der Spielraum für betriebliche Positivsummenspiele mehr und mehr zusammenschrumpft.

Diese Anmerkung soll das Verdienst des Buches nicht schmälern. Es ist im Gegenteil ein hohes Qualitätskriterium dieser Studie, das Feld für Anschlussfragen empirisch und konzeptionell vorstrukturiert zu haben. In der Rückschau lässt sich schon heute sagen, dass das Konzept der innovativen Arbeitspolitik wie kaum ein anderes dafür verantwortlich ist, dass in der deutschen Industriesoziologie der seit längerem tot

gegläubten Debatte über Arbeitspolitik wieder neues Leben eingehaucht wurde.

Dr. Thomas Haipeter (Gelsenkirchen)

Langemeyer, Ines: Kompetenzentwicklung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Arbeitsprozessintegriertes Lernen in der Fachinformatik. Eine Fallstudie, Münster: Waxmann Verlag, 2005, ISBN 3-8309-1055-1, 300 S., € 29,90

Um lebensbegleitendes Lernen für alle zur Programmatik zu machen, werden seit Jahren verstärkt entschulte Lernformen wie das Lernen im Arbeitsprozess und das Lernen mit Hilfe von Informations- und Kommunikationsmedien („E-Learning“) wissenschaftlich entwickelt und politisch gefördert. Doch zugleich wird „selbstorganisiertes und selbstgesteuertes Lernen ... unter immer härteren Arbeitsmarktbedingungen verlangt.“ Dass diese Anforderung für die Menschen zunehmend ein Problem darstellt, lässt sich heute einer Reihe von wissenschaftlichen, politischen und gewerkschaftlichen Diskussionen entnehmen. Die vorliegende Dissertation (aus dem Bereich Berufs- und Betriebspädagogik) stellt sich dazu nüchtern die Fragen, wie solche eigenverantwortlichen Lernformen gelingen, „wenn es gilt zu wollen, was man soll“ (10) und was es für die technologische Entwicklung und für die Qualität der Arbeit selbst bedeutet, „wenn sie einer neuen Form von Zwang bzw. Fremdbestimmung unterliegt“ (11).

Diese höchst aktuellen Probleme werden sowohl theoretisch bezogen auf die gegenwärtige Diskussion um neue Arbeits- und Lernverhältnisse (Kapitel 1-3) als auch empirisch (Kapitel 4-7) anhand von Lernverläufen einer Umschulungsmaßnahme im Bereich der Fachinformatik untersucht. Welche Perspektiven für das Lernen in der Arbeit eröffnet werden müssten und wie sie zu entwickeln wären, wird am Ende dieser Studie beantwortet (Kapitel 8).

Die Theorien der „reflexiven Modernisierung“ (Beck), der „Subjektivierung der Arbeit“ (Moldaschl) bzw. des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ (Böhle) sowie die These des „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz) und die „Gouvernementalitätsstudien“ (Foucault) bilden den Ausgangspunkt, um die neuen Widerspruchs- und Konfliktmomente des eigenverantwortlichen Arbeitens herauszuarbeiten. Dabei geht es der Autorin im Besonderen um die „widersprüchlichen Bewegungsformen“, in denen die Veränderungsprozesse ablaufen. Diese zu analysieren, wird nicht nur für die neuen Arbeitsverhält-

nisse, sondern auch für die Untersuchung von neuen Lernformen als zentrale Aufgabe gesehen.

Langemeyer zeigt, warum eigenverantwortliche Formen des Arbeitens und Lernens notwendig geworden sind und in welchem Widerspruchsfeld sie sich gegenwärtig bewähren müssen. In kritischer Auseinandersetzung mit Konzepten des „Lernens im Paradigma der Selbstorganisation“ - der Kompetenzentwicklungsforschung und der konstruktivistischen Lerntheorie - führt sie so die Leser/innen an die eigene Position heran.

Diese bezieht sich auf Ansätze, in denen der Begriff des „expansiven Lernens“ eine zentrale Rolle spielt: die subjektwissenschaftliche Lerntheorie der kritischen Psychologie nach Klaus Holzkamp und der kultur- und entwicklungstheoretische Tätigkeitsansatz nach Yrjö Engeström. „Expansives Lernen“, eine eher kollektive Form, in der sich Menschen lernend handlungsfähig machen, wird dabei als Schlüsselbegriff für die Analyse von Widersprüchen jener neuen Ausbildungspraxen gewonnen. Er dient als Folie, um die gesellschaftlichen Bedingungen systematisch in die Erforschung von Lernprozessen mit einbeziehen und den Horizont eines selbstbestimmten und befriedigenden Lernens abschreiten zu können.

Die empirische Studie macht deutlich, dass das Gelingen neuer Lernformen nicht nur davon abhängt, dass die Lernenden sich zu eigenständig denkenden und handelnden Subjekten entwickeln, sondern auch davon, wie die Auszubildenden, die Dozenten und die Kollegen im Praktikum mit dem Widerspruchsfeld neuer Lernformen umgehen. Die Praxis, dass Betriebe in der IT-Branche Praktikanten als billige Arbeitskräfte anstellen, so dass Lernprozesse – wenn sie überhaupt möglich sind – betrieblichen Interessen untergeordnet werden müssen, ist ebenso verbreitet, wie die Reaktion von Lehrenden und Lernenden, sich bei Konflikten auf „Kernaufgaben“ oder rein „fachlichen Fragen“ zurückzuziehen, anstatt die Zusammenhänge im Ganzen zu betrachten. Die Verantwortung für die eigenen beruflichen Chancen wird dadurch noch stärker individualisiert, selbst wenn Lehrende sich die Förderung von Lern- und sozialen Kompetenzen zum Ziel gesetzt und vom traditionellen Lehr-Lernen Abstand genommen haben. Eine nicht individualisierende Kompetenzentwicklung setzt demgegenüber eine subjektwissenschaftliche Didaktik (u.a. J. Ludwig, K. Müller) voraus sowie einen Verständigungsprozess, in dem „die Lehrenden und Lernenden für die unterschiedlichen Praxiskontexte ein ‚gesellschaftlich-subjektives Zusammenhangs- und Widerspruchswissen‘ ... dialogisch-reflexiv entwickeln“ (261).

Expansives Lernen denkt Langemeyer als eine spezifische Form der Kompetenzentwicklung per-

spektivisch weiter, die die Frage nach den Macht- und Verfügungsverhältnissen einschließt. Die Lektüre ist deshalb nicht nur für Pädagog/innen, Arbeitswissenschaftler/innen und Psycholog/innen erhellend, sondern auch für alle, die in diesem Kontext praktisch tätig sind, äußerst anregend und weiterführend.

Dr. Gerd Peter (Dortmund)

Steffen Lehdorff (Hg.): Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, 2006, ISBN: 3-89404-534-5, 279 S., € 19,90

Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll, Stefanie Janczyk (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 2005, ISBN: 3-89691-625-4, 295 S., € 29,90

Gerade die Erosion der hergebrachten Strukturen kollektiver Verhandlungen über die Ausgestaltung von Arbeits- und Produktionsprozessen hat in der Arbeitsforschung in den vergangenen Jahren zu einer verstärkten Hinwendung zu arbeitspolitischen Fragestellungen geführt. Insbesondere in Branchen wie der IT-Industrie, wo die These von der 'Subjektivierung' und 'Entgrenzung' von Arbeit in hohem Maße zutreffen scheint, wurde in empirischen Studien nach neuen Akteuren und Formen der Interessensartikulation auf betrieblicher Ebene gesucht, die dem Ziel einer humaneren Arbeitsgestaltung Geltung zu verschaffen suchen. Diese mikropolitische Perspektive wird dabei in Veröffentlichungen der jüngeren Zeit um zusätzliche Dimensionen und Fragestellungen erweitert, einhergehend mit konzeptionellen Überlegungen zum Gegenstand Arbeitspolitik. Bereits am Titel wird dies im Falle des von *Steffen Lehdorff* herausgegebenen Sammelbandes deutlich, der die Ergebnisse mehrjähriger Forschungsarbeit in dem von ihm geleiteten Forschungsschwerpunkt im Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen (IAT) zusammenträgt. Eine Reihe thematisch einschlägiger Beiträge enthält auch der von *Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll* und *Stefanie Janczyk* herausgegebene Tagungsband, der aus dem im Rahmen des BMBF-Programms 'Innovative Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen' geförderten Projekt 'Genda' an der Universität Marburg hervorging. Die zwei Sammelbände stellen aufgrund der verschiedenen disziplinären Herkunft der Autor/innen unterschiedliche Zugänge zu die-

sem erweiterten Verständnis von Arbeitspolitik dar: Während der erstgenannte Band dazu beizutragen sucht, die Betriebszentrierung der primär soziologischen Arbeitsforschung zu überwinden, indem die Relevanz außerbetrieblicher politischer Prozesse herausgearbeitet wird, ist der implizite Adressat des zweiten Sammelbandes die politikwissenschaftliche Forschung, welcher die Relevanz von Fragen der betrieblichen Arbeitsgestaltung und der Gestaltung des Erwerbslebens wieder näher gebracht werden soll. An den folgenden ausgewählten Aufsätzen werden diese unterschiedlichen Zugänge am besten deutlich.

In seinem einleitenden Beitrag begründet *Lehdorff* die Notwendigkeit für eine überbetriebliche Orientierung auch mit den (objektiven) Interessen der Beschäftigten: Da Herkunft und Verwertung des individuellen Arbeitsvermögens zumindest in langfristiger Perspektive nicht auf den Betrieb beschränkt sind, in dem Beschäftigte gerade angestellt sind, bedeutet eine entsprechende langfristige Arbeitspolitik auch, dass sie sich nicht auf den Betrieb beschränken kann bzw. de facto weitere politische Arenen und Akteure einschließt, die auf dieses Arbeitsvermögen einwirken. Diese erweiterten Arenen nimmt auch der Beitrag von *Lehdorff* und *Voss-Dahm* in den Blick. Zwar widmen sie ihre Aufmerksamkeit den Prozessen der 'Internalisierung des Marktes' in Unternehmen mittels „Kennziffern, Kunden und Konkurrenz“ (127) und damit auf den ersten Blick betriebsinternen Abläufen. Die AutorInnen argumentieren jedoch, dass diese Tendenz eben nicht einer bloßen Öffnung zuvor abgeschotteter Sozialräume gleichkommt, auf denen sich quasi naturwüchsig die Regeln des Marktes durchsetzen, sondern dass Unternehmen aktiv „eine bestimmte Form des Marktes“ etablieren. An der sozialen Konstruktion betriebsinterner Märkte sind aber neben den betrieblichen Akteuren auch andere Akteure beteiligt, denn „internalisieren und instrumentalisieren können Organisationen nur das, was sie in der externen Welt als Möglichkeit oder Angebot vorfinden“ (147): So hängen die Gestaltungsspielräume innerhalb der Unternehmen beispielsweise von den nach Ländern unterschiedlichen Möglichkeiten für Unternehmen ab, Kosten für den langfristigen Erhalt der individuellen Arbeitsvermögen zu externalisieren. Dass sich ein solcher Einfluss länderspezifischer arbeitspolitischer Regime auch empirisch belegen lässt, zeigt der Beitrag von *Sebastian Schief* zur unterschiedlichen Nutzung von Flexibilitätsinstrumenten durch Unternehmen in fünf europäischen Ländern. Anhand der Auswertung einer Befragung von mehr als 1500 Unternehmen analysiert er, dass der Standorteffekt einen stärkeren Einfluss auf die Flexibilitätsmuster von Unternehmen besitzt als das Herkunftsland des Unternehmens

oder die Frage, ob es sich um ein multinationales Unternehmen handelt. Die „zentralen Weichen für die Organisation von Arbeit“, so seine Schlussfolgerung, „scheinen immer noch in der lokalen Umwelt, also am Standort des Unternehmens, gestellt zu werden“ (246). Insgesamt gelingt es dem Buch in einem für Sammelbände eher seltenen Maß, Verbindungslinien zwischen den heterogenen Forschungsgegenständen aufzuzeigen und sie als Beiträge zu den unterschiedlichen Facetten eines weit gefassten Begriffs von Arbeitspolitik kenntlich zu machen.

Dass auch das dort aufgefächerte Themenspektrum noch erweiterungsfähig ist, belegen die Beiträge in dem Tagungsband von *Kurz-Scherf, Corell* und *Janczyk*. Gemeinsam ist den dort versammelten Beiträgen zum einen, dass sie das Verhältnis von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen stärker thematisieren und ‚politisieren‘. Dies beschränkt sich nicht auf das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern schließt auch die Frage nach den „demokratiepolitischen Implikationen“ (173) von Arbeit ein, denen sich beispielsweise *Lieb* in ihrer Auseinandersetzung mit der Konzeption der deliberativen Demokratie von Jürgen Habermas widmet. *Gottfried* wendet sich in ihrem Beitrag den versteckten geschlechtsspezifischen Implikationen in der Regulierung von Arbeit zu. Dieses Thema finde, so *Gottfried*, zu wenig Beachtung in der feministischen policy-Forschung wie auch in feministischen Analysen des Wohlfahrtsstaates, da in beiden eine starke Konzentration auf wohlfahrtsstaatliche Politik oder policies mit explizitem frauenpolitischem Bezug zum Tragen komme. Demgegenüber hebt *Gottfried* hervor, dass auch policies ohne expliziten Geschlechter-Bezug wie Mindestlohnregelungen aufgrund der Arbeitsmarktsegregation geschlechterdifferente Auswirkungen besitzen könnten, ohne dass dies notwendigerweise politisch intendiert sei. Mit ihrer Analyse der „Grammatik von Regulierung“ (41) fokussiert sie auf die Frage, wer durch Regulierung wie adressiert und ausgeschlossen werde. Erste Überlegungen zu einem konzeptionellen Aufriss von „Arbeit als politischem Feld“ präsentiert *Scheele* in ihrem Beitrag. Anknüpfend unter anderem an Pierre Bourdieus Begriff des politischen Feldes plädiert sie dafür, „dass auch unreflektierte nicht-intentionale Wahrnehmungs- und Handlungsorientierungen in das Konzept der Arbeitspolitik aufgenommen werden sollten“ (196), um die alltäglichen Kämpfe um die Veränderung von feldspezifischen Machtverhältnissen, etwa die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes, zu erfassen. In kritischer Perspektive ließe sich vorbringen, dass manche der vorgetragenen Überlegungen in diesem Sammelband weithin geteilte und damit wenig neue Befunde und Thesen aufrei-

fen. Dies verkennt jedoch die eigentliche Stärke der Beiträge, die insbesondere in der Verknüpfung von unterschiedlichen, politikwissenschaftlichen und soziologischen Forschungssträngen zum Gegenstand Arbeit bzw. Arbeitspolitik liegt und dabei mit großer Sorgfalt auf vorhandene Literatur zurückgreift. Dass die Autorinnen damit auch nach eigenem Bekunden noch am Beginn stehen, macht auf bislang wenig bearbeitete Forschungslücken aufmerksam und lässt auf Fortsetzung hoffen.

Dr. Karen Jaehrling (Gelsenkirchen)

In der Zeitschrift **ARBEIT** werden sowohl theoretische als auch empirische Beiträge aus der Arbeitsforschung veröffentlicht, außerdem Methodendiskussionen, Erfahrungsberichte aus der Praxis, Quintessenzen der Forschung, Tagungsberichte und Buchbesprechungen. Die Annahme von Manuskripten setzt voraus, dass diese nicht gleichzeitig bei anderen Zeitschriften eingereicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sind. Bitte fügen Sie eine Erklärung bzw. Bestätigung bei, dass der Beitrag original und exklusiv zur Veröffentlichung in der **ARBEIT** angeboten wird.

Kürzungen oder Textänderungen werden in der Regel nach Rücksprache mit den Autorinnen und Autoren vorgenommen. Bitte befolgen Sie daher unbedingt die Hinweise zur Gestaltung der Manuskripte:

- **ARBEIT** ist eine interdisziplinär konzipierte Zeitschrift. Bitte achten Sie auf die Verständlichkeit für ein breit gefächertes Fachpublikum.
- Bitte fassen Sie das Manuskript nach der neuen Rechtschreibung ab.
- Bitte differenzieren Sie nach Geschlechtern bzw. drücken Sie sich geschlechtsneutral aus.
- Bitte halten Sie die Umfangbegrenzungen ein. Die Aufsätze sollen, einschließlich Anmerkungen, Abbildungen und Literaturverzeichnis, höchstens 20 Manuskriptseiten oder 40.000 Zeichen umfassen.
- Dem Manuskript ist ein Abstract in deutscher und englischer Sprache beizufügen. Sie dürfen einen Umfang von etwa 15 Zeilen bei 60 Anschlägen pro Zeile nicht überschreiten.
- Die Hauptbeiträge sind zu verschlagworten. Drei bis fünf Schlagwörter in deutscher und englischer Sprache sind dem Manuskript beizulegen. Bitte orientieren Sie sich hierbei an der Liste der Redaktion.
- In der Rubrik Kurzbeiträge werden Praxis- und Forschungsberichte, Kommentare sowie pointierte Stellungnahmen veröffentlicht. Kurzbeiträge sollen nicht mehr als 10 Manuskriptseiten oder 20.000 Zeichen umfassen.
- Tagungsberichte sollen einen Umfang von 6.500 Zeichen nicht überschreiten. Die wichtigsten Informationen zur Tagung (Teilnehmerkreis, Ort, Zeit etc.) sowie eine Bewertung durch den/die Berichterstatter/-in müssen enthalten sein.
- Beiträge / Berichte, die die vorgegebene Zeichen-/Seitenzahl wesentlich überschreiten, werden umgehend an die AutorInnen zur Überarbeitung zurückgeschickt.
- Bitte senden Sie Ihr Manuskript in einer Ausfertigung in Papierform mit einer textidentischen CD-ROM oder als Attachment per e-Mail an die Redaktion. Bitte verwenden Sie IBM-kompatible Versionen von Textverarbeitungsprogrammen.
- Legen Sie Ihrer Sendung bitte ein Deckblatt bei, das Ihren Namen und Titel, Ihre Instituts- oder Firmenzugehörigkeit und Ihre vollständigen Kontaktdaten enthält.
- Hervorhebungen im Text, die kursiv gesetzt werden sollen, sind im Manuskript zu unterstreichen. Bitte fügen Sie Tabellen und Schaubilder auf gesonderten (mit Ihrem Namen gekennzeichneten) Seiten bei und markieren Sie die Einschubstelle im Text.
- Die Vornamen der AutorInnen sind im Literaturverzeichnis auszuschreiben.
- Benutzen Sie für Zitationen und Literaturverzeichnis folgende Zitierweise: (Abweichungen sind nur in Absprache mit der Redaktion möglich)

Beispiele für Literaturverweise im Text

(Goldfrau 1999, 27); (Müller/Schmitz/Meier 1968, 9 f.); (Meier 2002; Litzmann 2001, 7)

Beispiele für das Literaturverzeichnis

Goldfrau, Maria (2000): Denken statt Zählen; in: Soziale Stadt 17, 1, 27-39

Kampffmeyer-Liebetreu, Jutta (Hg.) (1993a): Frauen - das starke Geschlecht. Frankfurt/New York/Dehli, 2. Auflage

Kampffmeyer-Liebetreu, Jutta (1993b): Körperliche Kraft von Frauen; in: Elke Weiß, Stefan Schwarz (Hg.): Schwerkraft. Überwindbar. Berlin, 11-16

Litzmann, Fritz u. a. (1999): Verein im Wandel? Sozialverträgliche Technologiegestaltung in deutschen Vereinen. Mensch und Technik, Sozialverträgliche Technikgestaltung, Werkstattbericht 99, Düsseldorf

Müller, Gernot, Fritz Schmitz, Otto Meier (1978): Studentenrevolution in soziologischer Sicht; in: Karl Valentin (Hg.): Prolegomena zum Soziologentag. Darmstadt/Neuwied, 9-17

Bitte senden Sie Ihre Beiträge an:

Redaktion „ARBEIT“, Sozialforschungsstelle Dortmund,
Evinger Platz 17, D-44339 Dortmund; e-mail: goertz@sfs-dortmund.de