

ARBEIT

Zeitschrift für Arbeitsforschung,
Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik

Inhaltsverzeichnis

Abhandlungen

- Eckart Hildebrandt**
Balance von Arbeit und Leben – Neue Zumutungen
oder Chancen für mehr Lebensqualität? 339
- Dorothea Voss-Dahm**
Geringfügige Beschäftigung und Segmentation auf
innerbetrieblichen Arbeitsmärkten des Einzelhandels 354
- Max Haller, Franz Heschl**
"Der Staat sollte einen Arbeitsplatz für jeden
bereitstellen, der arbeiten will ..."
Einstellungen zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen
Maßnahmen in 24 Ländern 368

Diskurs

- Jan Kruse**
Disziplinierte Simulation. Zur Retotalisierung des
Arbeitsprinzips in neoliberalen Gesellschaften - eine
Auseinandersetzung mit Baudrillard und Foucault 390
- Abstracts (English)** 401

Kurzbeitrag

- Uwe Dechmann, Arno Georg, Gerd Peter, Bianca Schlotmann**
PragMaGuS: Ein Internetportal für alltagstaugliche
kleinbetriebliche Prävention im regionalen Netzwerk 403

Tagungsbericht

- Der „Kunde“ in der Dienstleistungsbeziehung
Melanie Roski (Dortmund) 408

Rezensionen

- Hans J. Pongratz, G. Günter Voß**
Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierungen
in entgrenzten Arbeitsformen
(besprochen von Michael Jonas, Wien) 410
- Roland Springer**
Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation.
Erfolgreiches Management organisatorischer
Veränderungen
(besprochen von Michael Lacher, Kassel) 411
- Hartmut Berghoff**
Moderne Unternehmensgeschichte.
Eine themen- und theorieorientierte Einführung
(besprochen von Martina Riezler, Dortmund) 412

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Abhandlungen

Eckart Hildebrandt

Balance von Arbeit und Leben – Neue Zumutungen oder Chance für mehr Lebensqualität?

Abstract

Arbeitszeit ist wieder in der Diskussion. Akteure in Wirtschaft und Politik fordern im Interesse der Kostensenkung eine Verlängerung von Arbeitszeiten und eine weitergehende, am Markt orientierte Flexibilisierung. Die Stimmen, die eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit und eine Erhöhung der Zeitsouveränität der Beschäftigten einfordern, haben zur Zeit wenig Gewicht.

Gleichzeitig haben Fragen der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben an Bedeutung gewonnen, nicht nur als Problem erwerbstätiger Mütter, sondern als Gegenstand betrieblicher Personalpolitik insgesamt. Daher kommt solchen Formen der Regulierung flexibler Arbeitszeiten besondere Bedeutung zu, die einen Ausgleich verschiedener Zeitinteressen versprechen. Eine wichtige Option ist die Einrichtung von Zeitkonten, die einerseits flexible Mehrarbeit zulassen, andererseits die Nutzung angesparter Zeit nach persönlichen Bedürfnissen ermöglichen, ohne die Arbeitszeit generell zu verlängern.

Die Studie gibt Einblicke in die Arbeitszeitgestaltung von Unternehmen in unterschiedlichen Branchen und in das Zeithandeln der Beschäftigten zwischen betrieblichen Anforderungen und privaten Interessen. Die Voraussetzungen für ein gelungenes Balancieren sind auf beiden Seiten noch wenig entwickelt.

1 Themenstellung

Thema dieses Beitrags ist die Frage, wie am Beispiel von Zeitkonten neue flexible Arbeitszeitformen genutzt werden, die Wahlmöglichkeiten bezüglich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit vorsehen (vgl. ausführlich Eberling u.a. 2004). Es ist die Frage, ob eine Regelung von Zeitoptionen für die Beschäftigten wirklich zu einer erhöhten individuellen Zeitsouveränität führt und damit auch zu einer höheren Lebensqualität. Die Zielsetzung, durch dezentrale Selbstorganisation *die Arbeit selbstbestimmter zu machen und die Dominanz der Erwerbsarbeit über das Leben zu begrenzen*, geht auf die Humanisierungsbestrebungen der siebziger Jahre zurück. In dieser Phase dominierten Strategien der Arbeitszeitverkürzung und beteiligungsorientierter Arbeitsorganisation. Seitdem haben Unternehmen im Rahmen von „Lean Management“-Strategien Begrifflichkeiten der Humanisierungsdebatte aus ihrer Interessenslage heraus aufgegriffen. Dezentralisierung und Entbürokratisierung, die Überwindung starrer Arbeitsteilung, die Nutzung des informellen Produzentenwissens und die Beteiligung der

Arbeitsebene an der Prozessgestaltung ließen den Eindruck entstehen, dass nun Humanisierung aus einem aufgeklärten „partizipativen Management“ heraus realisiert würde (Dörre 2002). Gleichzeitig mit der Arbeitszeitverkürzung haben die Unternehmen die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in verschiedenen Formen vorangetrieben (Bauer u.a. 2002). Derzeit befinden wir uns in einer Phase, in der die Verkürzung der Arbeitszeiten in Deutschland gestoppt und in Prozesse der betrieblichen und teilweise auch tarifvertraglichen Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeiten übergegangen ist (Lehndorff 2003).

Der arbeitssoziologische Stellenwert von optionalen Regelungen wird deutlich, wenn sie auf die so genannte Kontrolldebatte bezogen werden. Ebenfalls in den siebziger Jahren führte die Beobachtung veränderter Managementstrategien insbesondere in den USA zu einer „labour process debate“ (Hildebrandt/Seltz 1987). Unter Bezug auf die Marx'sche Theorie steht dabei das so genannte Transformationsproblem im Mittelpunkt, d.h. die Steuerungs- und Kontrollformen, mittels derer das gekaufte Arbeitsvermögen möglichst optimal in die vom Management gewünschte Arbeitsleistung transformiert wird. Dabei wurde ein historischer Wandel der Kontrollformen konstatiert, von direkten, personalen und technischen Kontrollen hin zu indirekten Formen der „verantwortlichen Autonomie“ (so die Begriffe von Andrew Friedman in Hildebrandt/Seltz 1987). Die neuen Elemente der Selbstregulierung durch die Beschäftigten führten zu einer „Wiederentdeckung des Arbeitsprozesses“ und zu dezentralen Gestaltungsformen von Erwerbsarbeit wie „job enrichment“ und Gruppenarbeit.

Aus dieser Charakterisierung der Kontrolldebatte wird sowohl die grundsätzliche Gemeinsamkeit mit aktuellen Entwicklungen deutlich wie auch die Differenz (vgl. dazu Thompson 2000). Fragen der individuellen Disposition über Arbeitszeit spielten damals keine Rolle und auch nicht die Entgrenzung von Arbeitszeiten. Die Diskussion um die Bedeutung optionaler Arbeitszeiten erweitert die Kontrolldebatte um die zeitlichen Grenzen des Arbeitsprozesses und die Wechselwirkungen mit der privaten Lebensführung. Ihre sozialwissenschaftliche Bewertung kann an die alten Positionen anknüpfen: auf der einen Seite die These einer erweiterten Subsumtion der Beschäftigten unter die betriebliche Verwertungslogik und auf der anderen Seite Thesen von neuen Möglichkeiten der Zeitsouveränität und der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch individuelle Selbstregulierung (Voß 2003).

2 Balance von Arbeit und Leben

Wir haben uns dieser Frage wesentlich mit explorativer Empirie genähert. Der folgende Beitrag beruht auf einem von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) finanzierten Projekt, das ich in den vergangenen zwei Jahren zusammen mit Kerstin Jürgens, Volker Hielscher und Matthias Eberling durchgeführt habe (vgl. ausführlich Eberling u.a. 2004). Gegenstand des Projekts war die Regelung und Nutzung von Zeitkonten insbesondere für Blockfreizeiten, thematischer Fokus war die *assoziative Formel der „Balance von Arbeit und Leben“*. Deren aktuell häufige Verwendung lenkt die Aufmerksamkeit hauptsächlich auf drei Sachverhalte der heutigen Arbeitswelt: die gestiegene Instabilität der individuellen Arbeits- und Lebenssituationen, die Notwendigkeit ständiger individueller Aktivität des Balancierens und die gestiegene Bedeutung von gelungenen Zeitarrangements für die individuelle Lebensqualität.

Die populäre Nutzung der Formel von Seiten des Managements hat dazu geführt, dass sie von vielen Seiten als „Managementmode“ eingestuft und ihre mangelnde konzeptionelle Fundierung beklagt wird. Dennoch verweist ihre Attraktivität darauf, dass sie eine wesentliche

Problemlage unserer Gesellschaft ausdrückt: das Spannungsverhältnis zwischen unternehmensgetriebener Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit einerseits und den Anspruch auf ein eigenständiges und „ausgewogenes“ Leben andererseits.

Die Formel von der Balance von Arbeit und Leben hat, wenn man die sozialwissenschaftliche Literatur überblickt, ihren wesentlichen *Ursprung in drei Kontexten*:

- Erstens in der gewachsenen Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Frauen vor dem Hintergrund ihrer kontinuierlich steigenden Erwerbsbeteiligung (Klammer u.a. 2000; zur Veränderung der Vereinbarkeitsforderung vgl. Janczyk/Correl/Lieb 2003);
- zweitens im Wertewandel von wachsenden Teilen der Gesellschaft im Sinne einer Wertsynthese von Pflicht- und Akzeptanzwerten einerseits und Selbstentfaltungswerten andererseits (Klages 1998). Die damit steigende Selbstständigkeit ist mit einer Ermöglichung verschiedenster Lebensentwürfe verbunden, einer „Kultur der Wahl“ (Bude 2003);
- drittens im Aufkommen von Unternehmensstrategien optionaler Arbeitszeiten im Rahmen eines Human Resources Management (Brake 2003).

Im Interesse der erweiterten Nutzung des Arbeitsvermögens betrieblicher Leistungsträger und ihrer Bindung an das Unternehmen sind insbesondere in den USA aus der Sicht des Personalmanagements *drei Prinzipien der „work-life balance“* entwickelt worden (Friedman/Christensen/Degroot 1998):

- Eine klare Setzung betrieblicher Zielvorgaben ebenso wie eine deutliche Darstellung der persönlichen Prioritäten der Beschäftigten;
- die Anerkennung der Beschäftigten als „ganze Menschen“ und d.h. die betriebliche Unterstützung auch ihrer Interessen außerhalb des Betriebs;
- die beständige Gestaltung der Arbeit mit dem Ziel, sowohl die betrieblichen Prozesse zu verbessern wie die persönlichen Ziele zu erreichen.

Für Deutschland haben maßgebliche Unternehmensberater Work-Life Balance erstens durch die Wahl der Verteilung und der Dauer der Arbeitszeit und zweitens durch das Recht der Mitarbeiter definiert, nicht länger als vertraglich vereinbart zu arbeiten (Hoff 2003). Damit wird die Begrenzung von Mehrarbeit zu einem vierten Kriterium von Work-Life Balance.

In die Formel, die wir jetzt als Balance von Arbeit und Leben (BAL) fassen wollen, fließen insgesamt grundlegende Entwicklungstrends auf der individuellen Ebene, in der Familie, den Unternehmen und der Gesellschaft ein. Als Resümee aus den drei Ursprungsdiskursen können folgende systematische Elemente eines *Konzepts „Balance von Arbeit und Leben“* festgehalten werden:

1. BAL beschreibt den aktiven Umgang von Individuen mit veränderten Konstellationen des Alltagslebens (bezogen auf Prozesse der Flexibilisierung, Entgrenzung und Subjektivierung). Balance ist eine Koordinationsleistung durch Zeithandeln.
2. BAL bezieht sich auf die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen einer Person und deren Vereinbarkeit. Damit wird die bisher wesentlich aus Frauenperspektive beschriebene Problematik der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ verallgemeinert zu einem Merkmal flexibler Arbeit schlechthin.
3. Veränderungen des Verhältnisses zwischen den Lebensbereichen entstehen einmal durch veränderte Prioritäten und Gewichtungen der einzelnen Personen. Sie entstehen aber wesentlich auch von außen z.B. durch flexible Arbeitszeiten, d.h. durch Verschiebungen der Zeitgrenzen zwischen den Bereichen bzw. durch deren Entgrenzung.
4. Das Balancieren findet in neuen Lebensformen statt (d.h. vielfältigen Familienkonstellationen).

- tionen; Maihofer/Böhnisch/Wolf 2001) und steht in enger Wechselwirkung mit sich verändernden gesellschaftlichen Strukturen (fördernde und hemmende Bedingungen, Prozessregeln).
5. Für die zeitliche Koordination der Anforderungen der verschiedenen Lebensbereiche gibt es die alltägliche und die biographische Perspektive. In der alltäglichen Perspektive werden die Anforderungen innerhalb des Zeitbudgets des Tages oder der Woche nebeneinandergestellt (Gleichzeitigkeit). In der biographischen Perspektive dagegen werden Lebensabschnitte mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen hintereinandergeschaltet. Balance bezieht sich im gängigen Verständnis auf die alltägliche Verteilung von Zeit zwischen den verschiedenen Anforderungen.
 6. Es sind grundsätzlich verschiedene Formen des Umgangs mit Grenzverschiebungen und Entgrenzungen möglich: die Verteidigung der alten Zeitgrenzen, die Akzeptanz von Grenzverschiebungen und die aktive Einrichtung neuer Grenzen, die Abwehr von Entgrenzung durch eigenaktive Grenzsetzung und schließlich die Akzeptanz von Vermischung und Gleichzeitigkeit.
 7. Ziel des Balancierens ist die Erhaltung bzw. die Erhöhung von Lebensqualität in subjektiven Dimensionen (Zufriedenheit) und objektiven Dimensionen (Gesundheit, Karriere, gelungenes Privatleben). Damit hat das Konzept der Balance auch immer eine normative Aufladung in Richtung des „guten Lebens“, eines Lebens im Gleichgewicht. Gleichzeitig lebt das Konzept der Balance aus der Differenz zum Gleichgewicht: Dieses ist gerade nicht gegeben, sondern Normalität sind Ungleichgewicht und Instabilität.
 8. Individuelle Voraussetzung für das Balancieren ist die Entwicklung einer spezifischen, persönlichen Kompetenz des Umgangs mit Ungleichgewichten, Flexibilität und Diskontinuität.

3 Der Boom der Zeitkonten

Die zugrunde liegenden Trends der Flexibilisierung der Arbeit (Sennett 1998) werden in den aktuellen arbeitssoziologischen Diskursen mit den Konzepten der *Entgrenzung* (Kratzer 2003) und der *Subjektivierung* (Moldaschl/Voß 2002) analysiert, die hier nicht weiterverfolgt werden können. Die Entgrenzung bezieht sich auf die örtliche, zeitliche, sachliche und soziale Dimension von Arbeit, die miteinander in enger Wechselwirkung stehen.

Treibende Kraft bei der Entwicklung und Einführung neuer Formen flexibler Arbeitszeit sind überwiegend die ökonomischen Interessen der Unternehmen (exemplarisch das Modell „atmende Fabrik“ der Volkswagen AG, Hartz 1996). Der Einsatz einer breiten Palette von Formen flexibler Arbeitszeit hat zu einer weitgehenden „*Erosion der Normalarbeitszeit*“ bzw. der Neudefinition von Normalität geführt.

Die stark zunehmenden Zeitkonten stellen insofern eine neue Qualität der Arbeitszeitregulierung dar, als auf diesen Konten Mehrarbeit oder vorgezogene Arbeitszeiten gespeichert werden und von den Beschäftigten in Abstimmung mit dem Betrieb als „zusätzliche Freizeit“ wieder entnommen werden können. In dem Wort zusätzlich ist die *Ambivalenz* dieser Regelung enthalten. Einerseits ist diese Freizeit nicht zusätzlich, weil sie auf geleisteter Mehrarbeit und entsprechenden Belastungen beruht, andererseits ist sie zusätzliche Freizeit, die extra erarbeitet worden ist und für zusätzliche, private Zwecke genutzt werden kann. In der Arbeitszeitdebatte wird, u. a. in Abgrenzung von „Vertrauensarbeitszeit“, von einer regulier-

Tab. 1: Arbeitszeitformen im Vergleich (Angaben in %)

	1989	1995	1999
Vollzeitbeschäftigte	85	82	80
Teilzeitbeschäftigte	15	18	20
Gleitzeitarbeit	81	74	83
Nacht- und Schichtarbeit, regelm.	14	13	18
Samstagsarbeit, regelm.	30	32	35
Sonntagsarbeit, regelm.	12	15	16
Überstunden, regelm.	35	45	56
Arbeitszeitkonten			37
Normalarbeitszeitstandard	24	19	15

Quelle: Groß/Munz (1999): Arbeitszeit '99. Bundesweite repräsentative Befragung von 4.024 ArbeitnehmerInnen im Frühjahr 1999; nach: Arbeit & Ökologie-Briefe Nr. 24 vom 1.12.1999

ten bzw. „kontrollierten Flexibilisierung“ gesprochen (Seifert 2001). Arbeitszeitkonten können als eine Ausformung von doppelter „*Reziprozität*“ verstanden werden (Bode/Brose 1998). Im Grundsatz wird ein geleistetes Volumen von Mehrarbeit zu einem späteren, unbestimmten Zeitpunkt durch Zeientnahmen ausgeglichen; zum anderen stehen den Interventionen von marktorientierter Flexibilisierung in das individuelle Arbeitsleben Wahlmöglichkeiten der Zeientnahme gegenüber, die die Lebensqualität erhöhen können.

4 Die zögerliche Nutzung der Zeitoptionen

Unsere Erhebungen¹ haben den Befund auch anderer Studien bestätigt, dass die Zeitkonten von den Beschäftigten nur sehr *zögerlich und defensiv* genutzt werden, obwohl sie das Angebot der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben enthalten. Während kurze, alltägliche Nutzungen verbreitet waren, wurden längere „Blockfreizeiten“ nur selten genommen und nur vereinzelt vorgeplant. Dieser Befund wird von den bisher vorliegenden internationalen Studien geteilt („take-up gap“ nach Kodz/Harper/Dench 2002). Als Ursachen wurden Einkommensmotive, einseitige Managementpraktiken, Personalknappheit, fehlende Information und Angst vor beruflichen Nachteilen ermittelt. Arlie Russell Hochschild dagegen hat aus ihrer amerikanischen Fallstudie eine andere Schlussfolgerung gezogen. Sie sieht eine langsame „Umpolung“ der Bewertung der Arbeits- und Lebenssituation: „In diesem neuen Modell von Familie und Arbeitsleben flieht der müde Vater oder die müde Mutter aus der Welt der ungelösten Konflikte und ungewaschenen Wäsche in die verlässliche Ordnung,

¹ Im Rahmen eines Hans-Böckler-Projektes wurden fünf Betriebsfallstudien in vier Wirtschaftssektoren erhoben (Industrie, Banken, IT-Sektor und Pflege), dabei wurden 73 Beschäftigten- und 25 Experten-Interviews durchgeführt. Die explorativ angelegte Studie lässt keine repräsentativen Aussagen zu.

Harmonie und gute Laune der Arbeitswelt. Die emotionalen Magneten ... werden langsam umgepolt“ (Hochschild 2002, 56). Diese These behauptet einen grundlegenden Wandel von einer Familien- zu einer Erwerbsarbeitszentrierung, der nicht von einer zunehmenden Abhängigkeit von Erwerbsarbeit ausgelöst wird, sondern von einer emotionalen Umbewertung. Als deren Ursachen werden die negativen sozialen Folgen der Ökonomisierung der Familienzeit (Dequalifizierung und Effizienzkonflikte) einerseits, die Aufwertung und Anerkennung der Erwerbsarbeit (Total Quality) andererseits angeführt.

Wir haben eine solche radikale Umwertung nicht gefunden und sehen sie auch durch repräsentative Einstellungsuntersuchungen nicht bestätigt. Beispielsweise zeigen aktuelle Befragungen von Jugendlichen „ein weitgehend ausbalanciertes Lebenskonzept, in dem alle drei Bereiche (Familie, Arbeit, Freizeit; d. V.) zu ihrem Recht kommen ... Eine eindeutige Dominanz eines der Lebensbereiche wird von den Jugendlichen, wenn sie nach ihren Wünschen befragt werden, mehrheitlich zurückgewiesen“ (Brake 2003, 252). Die Hemmnisse für die Umsetzung von Optionalität in Zeitsouveränität liegen nach unseren Befunden vielmehr in einer Reihe von *Nutzungsbedingungen bzw. Nutzungsbarrieren*, auf die ich im Folgenden eingehen will.

5 Einführungsprozess und Rahmenbedingungen

Formelle betriebliche Arbeitszeitregelungen werden grundsätzlich von den Beschäftigten als Vorgaben verstanden, die direkt im Interesse der Betriebe liegen und nicht im Interesse der Lebensqualität der Beschäftigten eingeführt wurden. Dies scheint auch für die Einrichtung von Arbeitszeitkonten zu gelten und wird durch die Art der *Einführungsprozesse durch die Unternehmensleitungen* (top-down) und durch entsprechende Formulierungen in den Betriebsvereinbarungen (Bedingungen der Entnahme) gestützt. Die Einrichtung optionaler Zeitregelungen in den Betrieben geht in der Regel nicht auf Initiativen der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter zurück. Arbeitszeitkonten werden vom Management relativ pragmatisch als betriebswirtschaftliches Konzept eingeführt, um den Arbeitskräfteeinsatz flexibler nach Marktanforderungen zu steuern, um die mittlere Führungsebene von der komplexen und konfliktreichen Funktion der Steuerung und Kontrolle des betrieblichen Arbeitseinsatzes zu entlasten und um Zuschläge für „nicht normale Arbeitszeiten“ zu vermeiden.

Die andere Seite der Regulierung, die Abstimmung persönlicher Zeitinteressen mit den betrieblichen Anforderungen, wird von den Betriebsleitungen an die Beschäftigten delegiert. Die Erhöhung der *Optionalität der Beschäftigten* und die Unterstützung der Interessenbalance war in keinem der Betriebe ein eigenständiges Ziel des Managements. Damit werden vom Management Faktoren, die die Realisierung von Zeitsouveränität behindern bzw. unmöglich machen, bewusst in Kauf genommen. Ergebnis ist, dass in der Praxis Überstunden entgegen der Formalregelung entgolten, übertragen oder nicht angerechnet werden.

Deutliche Grenzen der Realisierung von Beschäftigtenoptionen setzen die unternehmerischen *Strategien der Personalbemessung*. In der Regel wurde die Produktion mit einer minimalen Stammbesetzung gefahren. Dadurch musste fast durchgehend Mehrarbeit eingesetzt werden, und es entstanden kaum Situationen, in denen Zeit von den Konten entnommen werden konnte. Phasen der Entnahme entstehen hier nur aus Absatzkrisen, in denen das Management selbst die Beschäftigten drängt, ihre Konten zu räumen, und damit jede Optionalität zerstört („Arbeiten, wenn Arbeit da ist“).

6 Die Bedeutungszunahme persönlichen Zeithandelns

Während für die Unternehmen durch den Übergang zu einer ergebnisbezogenen Steuerung die konkrete Arbeitszeit gegenüber der Aufgabenerledigung an Bedeutung verliert, gewinnt sie für eine wachsende Zahl von Beschäftigtengruppen eine neue Bedeutung. Früher gaben gesellschaftliche Zeitinstitutionen und kollektiv geregelte Arbeitszeiten einen vom Einzelnen nicht zu beeinflussenden Rhythmus vor, der auch in das Privatleben fortwirkte, auf den das ganze Leben abgestellt war. Unter dem Regime kontrollierter Flexibilisierung wird Arbeitszeit partiell gestaltbar und ist insofern auch individuell zu kalkulieren (zum Konzept des Zeithandelns; Jurczyk 1997). Für welche privaten Zwecke soll Zeit veranschlagt werden, was hat momentan Priorität, welchen Einfluss hat welches Arbeitszeitverhalten auf die betriebliche Karriere, auf das Einkommen, auf betriebliche und private Belastungssituationen, auf Familie und Freunde, auf persönliche Hobbys und Interessen? *Die gesamte alltägliche Lebensführung gerät damit unter einen Organisations- und Gestaltungsdruck*, verbunden mit einer persönlichen Verantwortung für die (unbeabsichtigten) Folgen des eigenen Zeithandelns gegenüber dem Betrieb, gegenüber der Familie und sich selbst. Die Zeit-Ansprüche und Zumutungen der Betriebe an die Beschäftigten steigen, aber auch die privaten Anforderungen und Ansprüche. Sie werden zunehmend unvereinbar und verstärken den Zeitstress, daher die Metapher der Balance, von der „Kunst der Lebensführung“ (bzw. modernisierungstheoretisch von der „reflexiven Lebensführung“; Hildebrandt 2000).

7 Der persönliche Bedarf nach Rhythmisierung und Optionalität

Die Verteilung der Muster der Zeitkontennutzung belegen, dass nur eine Minderheit der Beschäftigten eine Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben zulässt oder aktiv mitträgt. Die Aussage, dass insbesondere die Beschäftigten in den IuK-Branchen selbst weitgehende Interessen an einer Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit haben, können wir nicht bestätigen. Nicht nur die Beschäftigtengruppen, die durch familiäre Verpflichtungen zu verbindlichen und stabilen Zeitverfügungen gezwungen sind, organisieren eine *Rhythmisierung* ihrer Arbeitszeiten. Auch viele Beschäftigte ohne solche zwingenden Anforderungen stellen unter den Bedingungen optionaler Flexibilisierung Rhythmen her und begrenzen damit den betrieblichen Zugriff auf ihr Leben. Auffällig ist darüber hinaus, dass die neuen Freizeiten eng an die traditionellen Zeitinstitutionen angelehnt werden, insbesondere an das Wochenende. Dadurch entstehen größere Freizeitblöcke, deren Organisation aber nicht quer zu den noch wirkungsmächtigen Zeitinstitutionen steht.

Darüber hinausgehend ist es völlig richtig, dass die Beschäftigten eine *gelegentliche Flexibilität* benötigen, aber als Ausnahme in einem ansonsten geregelten und stabilen Arbeits- und Lebensrhythmus. Das bezieht sich einmal auf die kurzfristigen Ereignisse des Privatlebens wie Krankheit von Kindern oder Verwandten, Ausfall von Kindergarten und Schule, Besuche von Ämtern u. Ä. Hierfür sind kurzfristige und *kleinteilige Entnahmen* in der Regel ausreichend, wie sie Gleitzeitkonten vorsehen, und wie sie auch zahlreich genutzt werden.

Etwas anderes ist die Nutzung von *Blockfreizeiten oder Sabbaticals* für individuelle Projekte wie einen größeren Urlaub, Hausbau, Weiterbildung, eine längere Entlastung des Partners oder ein Projekt mit den Kindern. Solche Projekte unterliegen einer anderen Logik,

sie müssen geplant werden, teilweise wird Zeit dafür gezielt angespart, die Entnahme wird zeitlich, finanziell und organisatorisch vorbereitet. Und diese Zeit gewinnt einen besonderen Charakter – als Zeit außerhalb betrieblichen und häuslichen Zwangs, als „Zeit für sich“. Zeitkonten eröffnen Ausschnitte freier Zeit und neue Möglichkeiten einer biographischen Zeitplanung.

Für alle Nutzungsformen gelten eine Reihe *fördernder regulativer Bedingungen*: die Freiwilligkeit der Entnahme, die Existenz von realen Wahlmöglichkeiten, die Planbarkeit der Entnahme, die Zuverlässigkeit von Zeitvereinbarungen sowie die Begrenzung von Mehrarbeit bzw. die Möglichkeit Phasen kürzerer Arbeitszeit.

Insgesamt haben wir bei den Beschäftigten vier idealtypische *Muster von Zeithandeln* im Umgang mit der Entgrenzung bei flexiblen Arbeitszeiten vorgefunden:

1. Die Akzeptanz einer begrenzten Flexibilisierung der Arbeitszeit entsprechend den Arbeitsanforderungen, aber auch die Setzung neuer und fester individueller Grenzen und die kalkulierte Nutzung angesparter Zeit („Eigenrhythmisierung“ oder „mastery“ nach Sennett). Dies kann als Etablierung einer neuen Zwischenzone zwischen Nur-Erwerbsarbeit und Nur-Privatheit beschrieben werden, wodurch der Privatbereich eingeeengt, aber dann entschieden geschützt wird („quality-time“ nach Hochschild).
2. Eine hohe Identifikation mit projektförmiger Arbeit und entsprechend varianten Arbeitszeiten sowie eine eigenaktive Integration von Arbeit und Leben in beiden Bereichen („Integration“).
3. Eine weitgehende und defensive Anpassung der persönlichen Arbeitszeiten an die betrieblichen Vorgaben und d.h. eine abgeleitete Flexibilisierung der individuellen Lebensführung („Anpassung“ oder Drift nach Sennett).
4. Die Nicht-Nutzung von Optionsmöglichkeit und die Einforderung einer restriktiven Regulierung flexibler Arbeitszeiten durch Staat und Gewerkschaften („Re-Traditionalisierung“).

Diese Typisierung weist starke Ähnlichkeiten mit den „Elastizitätsmustern“ auf, die unter Bezug auf den neuen Arbeitstypus des „Arbeitskraftunternehmers“ gebildet worden sind (Pongratz/Voß 2003, 106 ff.). Unsere These ist, dass die Einführung von Zeitkonten das Muster der Eigenrhythmisierung unterstützt. Zur quantitativen Verteilung der Typen lassen sich auf Grundlage unserer Studie keine Aussagen machen, bei der die Typen 2 und 3 dominierten.

8 Neue Handlungskriterien der Beschäftigten

Die vorgefundenen Muster von Zeithandeln sind Resultat aus den angebotenen Optionen und den individuellen Strategien des Zeithandelns. Sie drücken nicht nur den Versuch aus, neue Chancen optionaler Arbeitszeiten zu nutzen, sondern mit flexiblen Arbeitszeiten verbundene bzw. befürchtete Risiken gering zu halten. Mit dem Übergang von stabilen, kollektiven und zumindest teilweise gesellschaftlich synchronisierten Normalarbeitszeiten zu flexibilisierten und individualisierten Arbeitszeiten sind grundsätzlich eine Zahl von *neuen und schwer kalkulierbaren Risiken* für die Beschäftigten verbunden, die ebenfalls eine zögerliche Nutzung begründen:

1. *Koordinations- und Synchronisationsrisiko*

Am breitesten thematisiert ist das Problem der individuellen Abstimmung zwischen der

Erwerbsarbeit und dem Privatleben, zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt. Beide Bereiche haben eigene Anforderungen und Zeitordnungen, die so zu gestalten sind, dass Absprachen und Arbeitsteilungen funktionieren (Koordination) und dass gemeinsame soziale Zeiten möglich sind (Synchronisation). Diese Leistungen sind für Familien und insbesondere solche am anspruchsvollsten, in denen beide Partner erwerbstätig sind und zu versorgende Personen mit im Haushalt leben.

Versorgung ist größtenteils unmittelbar bedarfsbezogen zu erbringen und nur in persönlicher Anwesenheit möglich. Dementsprechend ist eine Kontierung von Versorgungsarbeit nach dem Prinzip „Erst arbeiten, dann leben“ schwer möglich bzw. mit hohen sozialen Risiken und Kosten verbunden.

2. *Gesundheitsrisiko*

Zeitkonten beruhen auf dem Prinzip, Mehrarbeit zu erbringen und ein Zeitäquivalent aufzubewahren. Zeitkonten befördern die Tendenz zur Normalisierung von Mehrarbeit und das in einer Phase gesellschaftlicher Zeitpolitik, in der die realen Arbeitszeiten insbesondere von qualifizierten Beschäftigten bereits ein hohes Niveau erreicht haben. In Phasen, in denen Beschäftigte in längerfristigen Projekten arbeiten bzw. wenn andauernder Personalmangel im Betrieb besteht, steigt die Gefahr der Überforderung mit dauerhaften gesundheitlichen Folgen. Vergleichbares gilt für stark unregelmäßige Lagen der Arbeitszeit. In beiden Fällen sinkt die Möglichkeit, die Überlastung durch spätere Freizeiten auszugleichen. Stressbedingte Gesundheitseinschränkungen mindern dann wiederum die individuelle Fähigkeit, mit zukünftigen Flexibilitätsanforderungen umzugehen.

3. *Beschäftigungs-/Karriererisiko*

Im Bezug auf die Zeitkontennutzung besteht gegenüber dem Betrieb auf zwei Seiten ein Risiko durch „abweichendes Verhalten“: beim Ansparprozess durch die Ablehnung von zusätzlicher Mehrarbeit, beim Entnahmeprozess durch die Wahl von dem Betrieb nicht genehmen Freizeiten. Hinzu kommt die Hartnäckigkeit, mit der solche abweichenden Zeitinteressen von den jeweiligen Beschäftigten vertreten werden. Es hängt entscheidend von der betrieblichen Arbeitszeitkultur ab, ob abweichende Optionen anerkannt oder als Illoyalität interpretiert werden und in die Personalbewertung einfließen. Ein ähnlicher Prozess findet auch in Gruppen und Teams statt; stark abweichende Zeitwünsche und die Durchsetzung gegen das Team bergen das Risiko der Desintegration aus der Gruppe.

Eine wichtige Dimension dieses Risikos sind die innerbetrieblichen Zeitkonflikte. Das Management hat mit den Zeitkonten Probleme der Zeitplanung und Zeitverteilung nach unten delegiert. Dort können Kompetenzen der Konfliktregulierung entstehen, aber auch gefährdende Eskalationen.

Ein weiteres Risiko besteht in den Wiedereinstiegsbedingungen nach längeren Freizeiten wie Sabbaticals (vgl. Probleme der Rückkehr nach Teilzeitphasen).

4. *Qualifikationsrisiko*

Das Qualifikationsrisiko ist Teil des Karriererisikos. Bei einer negativen Bewertung von abweichenden Arbeitszeitwünschen durch die Betriebsleitung und längerer Abwesenheit aus dem Betrieb steigt das Risiko, bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht berücksichtigt zu werden. Mit dem Ausmaß der Abweichung von gewünschten Arbeitszeiten steigt dieses Risiko, wie der mehrheitlich unterqualifizierte Einsatz von Teilzeitbeschäftigten zeigt.

5. Einkommensrisiko

Bei der Einführung von Zeitkonten ist das Einkommensrisiko begrenzt. Das Konzept der Zeitkonten beruht auf der Annahme, dass bereits ohne Mehrarbeit ein ausreichendes Einkommen erzielt wird und dass daher der Gesundheitseffekt des Freizeitausgleichs einem Zusatzeinkommen vorzuziehen ist. Diese Voraussetzung muss in der Realität nicht zutreffen, die Geldpräferenz einzelner Beschäftigten kann aufgrund ihres Einkommensniveaus und besonderer privater Aufwendungen sehr hoch sein.

Das eigentliche Einkommensrisiko bei Zeitkonten liegt im Verfall von Kontenbeständen. Diese Möglichkeit kann explizit geregelt sein (z.B. beim Überschreiten bestimmter Kontenbestände oder Zeitpunkte für den Kontenausgleich) oder aus ungeregelten Situationen entstehen. Insgesamt aber sind Zeitkonten eher ein Instrument der Registrierung und Werterhaltung von Mehrarbeit im Unterschied zu Formen wie Vertrauensarbeitszeit.

6. Planungsrisiko/Verteilungsrisiko

Dieses Risiko bezieht sich auf die nicht beabsichtigten Folgen des eigenen Zeithandelns im Verhältnis zwischen Arbeit und Leben, es hängt vielfach mit dem Synchronisationsrisiko zusammen. Beispiele für die Folgen falscher Schwerpunktsetzungen sind im Bereich des Privatlebens die Entfremdung von den Kindern, das Zerfallen von Freundschaften bis hin zu Ehescheidungen, im Berufsleben sind dies Qualifizierungsmängel, die mangelnde Vorbereitung auf einen Berufswechsel, das mangelnde Ansparen für die Alterssicherung etc. Es handelt sich wesentlich um Langfristrisiken, die in Zeiten von Flexibilität und Diskontinuität nur begrenzt durch individuelle Planung aufgefangen werden können.

Die aufgeführten Risiken haben unterschiedliche Gewichte und Ausformungen, je nach Volumen und Dauer der abweichenden individuellen Option. Am bedeutendsten dürfte aber der Grundsachverhalt der *Risikoverlagerung* sein. Durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, aber auch von Arbeitsverhältnissen und Erwerbsbiographien steigen nicht nur der Umfang individueller Lebensentscheidungen, sondern auch die (positiven oder negativen) Folgen für den Einzelnen. Dabei handelt es sich nicht nur um neue Risiken, sondern um eine Verlagerung alter Risiken z.B. vom Sozialstaat und von den Betrieben auf die Beschäftigten (vgl. z.B. Schmid 2002, 235 ff.).

Kurzfristig stehen bei den Beschäftigten das Belastungsrisiko (insbesondere an bereits hoch belasteten Arbeitsplätzen) und das Synchronisationsrisiko (insbesondere in Familien) im Vordergrund. Generell gilt, dass eigentlich alle Befragten bei der Ausweitung flexibler Arbeitszeiten das Primat der Arbeitsanforderungen anerkannten und damit, mehr oder weniger freiwillig, das Beschäftigungsrisiko begrenzten. Hieran wäre eine Diskussion über unterschiedliche Beschäftigtentypen anzuknüpfen, die entsprechend unterschiedliche Präferenzen und Stile des Zeithandelns haben und entsprechend unterschiedlich auf das Angebot der Optionalität reagieren (soziale Ungleichheit).

Gegenwärtig ist in der Handhabung der Zeitkonten, sowohl bei den Beschäftigten wie bei den Personalabteilungen, eine Verschiebung der Zeitforderungen bzw. -schulden in die Zukunft zu beobachten, die zu einer Verschärfung der entsprechenden Risiken führen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, strategische Überlegungen zur *Konzipierung von neuen Lebensarbeitszeitmodellen* anzustellen.

9 Kompetenz des Zeithandelns

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen betrieblicher Rationalisierungsstrategien erfordert von den Beschäftigten in jedem Fall Fähigkeiten des Zeithandelns, gerade auch wenn sie versuchen, auf den traditionellen Zeitrhythmen zu beharren. Gefordert ist eine *Handlungskompetenz des Balancierens*, des beständigen Reflektierens, Abwägens und Arrangierens zwischen alternativen Zeitverwendungen.

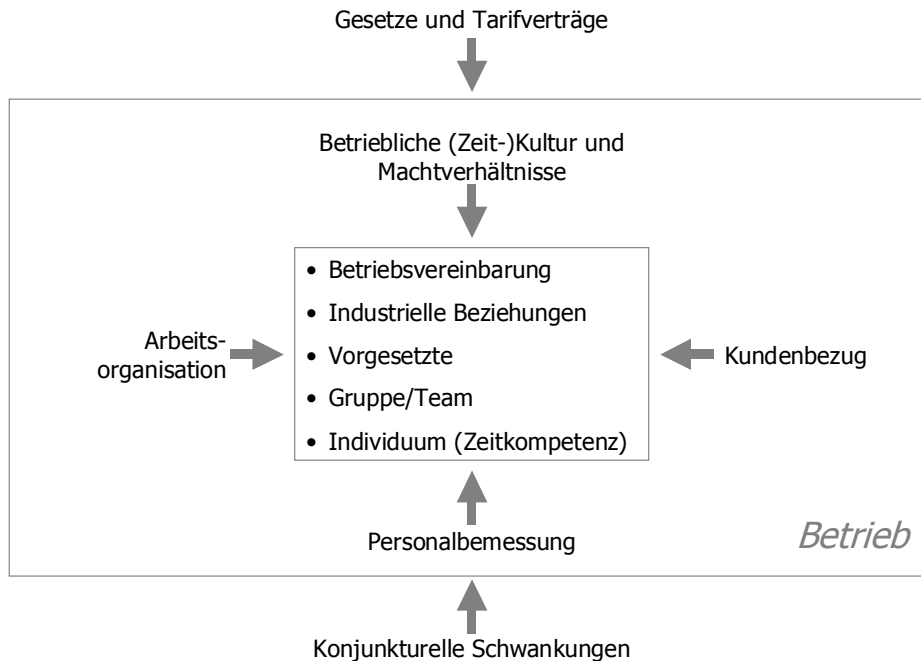
Während der Begriff der Qualifikation sich auf Fähigkeiten und Fertigkeiten bezieht, um mit bekannten und strukturierten Anforderungen umzugehen, wird mit dem Begriff der Kompetenz die Fähigkeit bezeichnet, sich mit unerwarteten Veränderungen und unbekanntem Situationen auseinander zu setzen (Erpenbeck/Sauer 2000). Der Kompetenz-Begriff in dieser Definition ist folglich gut geeignet, um den Umgang mit Diskontinuität, Instabilität und Unsicherheiten von flexibler Arbeit zu bezeichnen. Allerdings stehen dem Kompetenz-Begriff ähnliche Einwendungen entgegen wie dem Balance-Begriff, d.h. modisch, überladen, unscharf, theoretisch nicht fundiert zu sein (Geisler/Orthey 2002)

Ausgehend von unseren Projektbefunden schließt diese „Zeitkompetenz“ die Fähigkeit zur persönlichen Zielbestimmung („was ich wirklich will“), zur Reflexivität, zur Zielstrebigkeit (Planung, Risiko- und Chancenabwägung, Vorbereitung der Durchsetzung), zum Umgang mit Zielkonflikten und zum Lernen aus Erfahrungen ein (vgl. auch E. Hoff 2003). Balancieren setzt auch das Aushalten von Ungleichgewichten, von kurzfristig wechselnden und widersprüchlichen Vorgaben voraus; der Zwang zum Balancieren beruht auf Nicht-Balance, kann atemlos und stressig werden, lässt dem Individuum kaum Reflexionszeiträume.

Die Fähigkeit zum Balancieren ist eine persönliche Kompetenz, eine extern sozialisierte Ressource, auf die seitens der Betriebe im Eigeninteresse zugegriffen wird, die aber auch zur Herstellung von individueller Lebensqualität und einer gelungenen Biographie immer unverzichtbarer wird. Und sie ist eine Kompetenz, die insbesondere in der Familienarbeit gelernt wird (Gerzer-Sass/Erler 2001). Sie ist damit eine Kompetenz, die eher von Frauen mit in den Betrieb gebracht wird und die immer in einem Widerspruch zum zentralen Betriebsinteresse an einer umfassenden Verfügbarkeit der Beschäftigten für den Betrieb stehen wird. Die Anerkennung abweichender Lebensformen („diversity“; Engelbrech 2003) ist damit sowohl Voraussetzung für eine breitere Nutzung von Arbeitsvermögen wie dessen immanente Grenze.

10 Ein neues betriebliches Regelungssystem

Das eher handlungstheoretisch verortete Konzept der Balance bedarf einer strukturtheoretischen Einbettung (Funke/Schroer 1998). Die ausführlich behandelten Möglichkeiten des individuellen Zeithandelns finden ihre Grenzen und ihre Struktur in den betrieblichen Rahmenbedingungen. Hierzu gehören Faktoren wie die wirtschaftliche Lage des Betriebs, die Kundennähe, die generelle Personalpolitik, die Arbeitsorganisation und nicht zuletzt die Betriebskultur bzw. Arbeitszeitkultur (Böhm/Herrmann/Trinczek 2004).

Abb. 1: Einflussfaktoren auf betriebliches Zeithandeln

Dazu gehört zum anderen die *Organisation der betrieblichen Zeitpolitik* auf den verschiedenen betrieblichen Ebenen. Gegenüber früheren Phasen der Zeitpolitik haben wir eine deutliche Dezentralisierung der Regulierung zu registrieren.

Der formale Rahmen der Handhabung von Zeitkonten wird überwiegend durch eine Betriebsvereinbarung gesetzt, die den Modus der Kontennutzung beschreibt, aber oft nicht die betriebliche Praxis (zum Regulierungsgrad; Bauer/ u.a. 2002, 154 ff.). In der Regel wird hier der Vorrang betrieblicher Belange vor den Zeitwünschen der Beschäftigten festgelegt, was dem Grundprinzip der Gleichrangigkeit bei Work-Life Balance widerspricht (s. o.). Die Rolle der industriellen Beziehungen in den Betrieben ist aufgrund der Dezentralisierung der Regulierung eingeschränkt. Der Beitrag der Betriebsräte zur Konzipierung – mit Unterschieden nach Betriebsgröße und Branche – ist eher gering; ein Einfluss im Konfliktfall ist größtenteils nicht vorgesehen.

Auch der formelle Einfluss der Vorgesetzten wird grundsätzlich geringer. Aber hier existieren, auch innerhalb eines Betriebes, erhebliche Unterschiede. Einzelne Vorgesetzte haben ein starkes informelles Zeitregime aufgebaut und intervenieren in die Kontennutzung. Nur Wenige unterstützen aktiv die Balanceversuche der Beschäftigten.

Gewachsene Bedeutung dagegen kommt der *Arbeitsgruppe bzw. dem Projektteam* zu. Der tatsächliche Arbeitsanfall der Gruppe und die jeweilige Gruppenbesetzung sind die wichtigsten Einflussfaktoren für das Zeithandeln der Beschäftigten mit der Maßgabe, die effektive Zusammenarbeit nicht zu gefährden. Sie kalkulieren die Möglichkeit der Realisierung und die Konsequenzen individueller Arbeitszeitwünsche für das Team. Erscheint der Wunsch machbar, wird er eingebracht und hat hohe Durchsetzungschancen. Die Gruppe wird als Integrati-

ons- und Abstimmungsinstanz erheblich aufgewertet. Ihre Wirkung auf die Zeitsouveränität ist zwiespältig: Auf der einen Seite werden „unrealistische“ Wünsche unterdrückt, auf der anderen Seite entsteht ein neuer Raum von Gegenseitigkeit und Tauschgerechtigkeit, der eine starke Bindungswirkung hat und durchaus in Konkurrenz zu den häuslichen Räumen treten kann. Je stabiler und je heterogener die Gruppe bezüglich der individuellen Zeitinteressen ist, desto besser sind diese zu realisieren (Minssen 1999; Haipeter 2003).

Was realistisch ist bzw. dafür gehalten wird, hängt von den oben genannten Rahmenbedingungen ab, von denen ich hier nur auf die *Betriebskultur* eingehen möchte. Dieses Konzept hat ähnliche Schwächen wie das der Balance, bekommt aber gerade bei Unternehmensstrategien der indirekten Steuerung durch „partizipatives Management“ (Pekruhl 2001, 184) besondere Bedeutung. Kultur wird als „Geflecht von unhinterfragten Grundannahmen“ verstanden, „die die Wahrnehmung, das Denken sowie das Fühlen von Organisationsmitgliedern prägen, wenn sie bestimmten wiederkehrenden Situationen gegenüberstehen“, sie ist Ergebnis der Interaktion einer Gruppe. Wenn wir auf die *betriebliche Zeitkultur* abstellen, geht es neben den Normen und Regelungen um den alltäglichen Umgang mit Mehrarbeit, um Anwesenheitsrituale, um die Offenheit für persönliche Wünsche und Notlagen, um die generelle Bedeutung, die den persönlichen Zeitinteressen der Beschäftigten im Betrieb zugerechnet wird. Für den selbstorganisierenden Umgang mit individueller Arbeitszeit würde dies eine „fest verankerte Kultur individueller Arbeitszeitfreiheit“ voraussetzen (Böhm/Herrmann/Trinczek 2003, 218). Und hier mussten wir feststellen, dass das formale Angebot optionaler Arbeitszeiten isoliert in einem Umfeld betriebsorientierter und angeordneter Arbeitszeitpolitik steht. Mehr noch, die Bedeutung der realen betrieblichen Arbeitszeitkultur für das Funktionieren eines neuen Regulationsmodus, von selbst regulierter Zeitsteuerung, ist von den Unternehmensleitungen überwiegend nicht erkannt. In dieser Blockade liegen u. E. entscheidende Hindernisse für die offensive Nutzung von Zeitkonten durch die Beschäftigten: „Der eigenverantwortlich handelnde Beschäftigte ist als flexibler Arbeitstypus immer stärker gefragt, aber die dem Leitbild entsprechenden Freiheiten, die sich in die persönliche Option eines eher immateriellen Zeitwohlstands ummünzen ließen, werden ihm nicht einmal annähernd zugebilligt.“ (Eberling u.a. 2003, 244)

11 Resümee

Bereits diese gebündelten und selektiven Projektergebnisse machen deutlich, wie viel empirische, theoretische und strategische Fragestellungen und Perspektiven durch die Fokussierung auf Balance aufgeworfen werden. Ich will mich hier auf zwei Aspekte beschränken.

Zum einen hat sich herausgestellt, dass sich das *Konzept der Balance von Arbeit und Leben* zur Beschreibung von veränderten Arbeits- und Lebensanforderungen sowie wechselnden Prioritäten in der Postmoderne eignet. Das Konzept öffnet den Blick für die Verflüssigung von Grenzen und neue Grenzziehungen. Es zeigt die Bedeutung flexibilisierter Arbeit und einer neuen Kompetenz des Zeithandelns in einer reflexiven Lebensführung, die allerdings eines Rahmens kollektiver Regulierung von individuellen Rechten und Prozeduren bedarf. Zeitkonten beispielsweise können die Zumutbarkeiten betrieblicher Flexibilisierung nicht auffangen, neutralisieren oder sogar in ihr Gegenteil verkehren. Die Einräumung von individuellen Optionen der Zeitentnahmen kann die Belastungen durch Mehrarbeit und Flexibilisierung nicht kompensieren. Zeitkonten bleiben an die Voraussetzungen der Mehrarbeit und der

betrieblichen Disposition über Arbeitskraft gebunden. Diesbezüglich liegt eine Schwäche des Konzepts der Balance in der Überbetonung des subjektiven Beitrags und einer Unterbetonung der strukturellen Seite. Die Grundbedingungen von Zeitnot und betrieblicher Herrschaft bleiben erhalten und erlauben nur eine schmale und selektive Zone des Balancierens.

Zum anderen sind die konkreten Kontextbedingungen des Balancierens deutlich geworden. Das bedeutet, dass die Frage nach den Humanisierungsfortschritten durch regulierte Flexibilisierung, nach dem Souveränitätsgewinn der Beschäftigten nicht generell, sondern nur fallweise und unter Berücksichtigung verschiedener Einflussfaktoren beantwortet werden kann. Empirisch hat sich allerdings eine ausgeprägte Schiefelage zwischen dem betrieblichen Zugriff auf das Arbeitsvermögen einerseits und der Thematisierung und Durchsetzung persönlicher Zeitinteressen andererseits gezeigt. Auf beiden Seiten besteht erheblicher Gestaltungsbedarf. Auf betrieblicher Seite fehlen die gleichgewichtige Anerkennung persönlicher Zeitinteressen und die fördernde Gestaltung von Personalpolitik und Arbeitsorganisation. Auf Beschäftigtenseite mangelt es an offensiven Nutzungsversuchen, Erfahrungen und Lernprozessen, aus denen sich erst eine persönliche Kompetenz des Zeithandelns herausbilden kann. Wenn der Großtrend zu Flexibilisierung und Individualisierung nicht zurückzudrehen ist, werden Formen der regulierten Flexibilisierung mit Zeitoptionen in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen.

Literatur

- Barkholdt, Corinna (1998): Destandardisierung der Lebensarbeitszeit – Eine Chance für die alternde Erwerbsgesellschaft. Opladen/Wiesbaden
- Bauer, Frank u.a. (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Köln
- Böhm, Sabine, Christa Herrmann, Rainer Trinczek (2004): Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Berlin
- Bode, Ingo, Hanns-Georg Brose (1998): Die neuen Grenzen organisierter Reziprozität; in: Berliner Journal für Soziologie, H. 2, 79-196
- Brake, Anna (2003): Familie – Arbeit – Freizeit: Was zählt? Optionen der Lebensqualität in den Vorstellungen junger Erwachsener. Opladen
- Bude, Heinz (2003): Selbstständigkeit und Sorge; in: Frankfurter Rundschau vom 6.12.2003
- Dörre, Klaus (2002): Kampf um Beteiligung. Opladen
- Eberling, Matthias u.a. (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin
- Engelbrech, Gerhard (2003): Diversity und Chancengleichheit. Eine neue Herausforderung erfolgreicher Personalpolitik; in: Eszter Belinszki, Katrin Hansen, Ursula Müller (Hg.) (2003): Diversity Management. Münster, 62-103
- Erpenbeck, John, Johannes Sauer (2000): Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm "Lernkultur Kompetenzentwicklung"; in: QUEM (Hg.): Kompetenzentwicklung 2000. Münster, 289-335
- Friedman, Stewart D., Perry Christensen, Jessica Degroot (2000): Work and Life: The End of the Zero-Sum Game; in: Harvard Business Review on Work and Life Balance. Boston/MA, 1-29
- Geisler, Karlheinz, Frank Michael Orthey (2002): Kompetenz. Ein Begriff für das verwertbare Ungefähre; in: Report Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Nr. 49, 69-79
- Gerzer-Sass, Annemarie, Wolfgang Erler (2001): Die Kompetenzbilanz. München
- Haipeter, Thomas (2003): Erosion der Arbeitsregulierung? Neue Steuerungsformen der Produktion und ihre Auswirkungen auf die Regulierung von Arbeitszeit und Leitung; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 3/2003, 521-542
- Hartz, Peter (1996): Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden. Frankfurt/New York
- Hildebrandt, Eckart, Rüdiger Seltz (1987): Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate. Berlin

- Hildebrandt, Eckart (Hg.) (2000): Reflexive Lebensführung. Berlin
- Hochschild, Arlie Russell (2002): Work-Life Balance. Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen
- Hoff, Andreas (2003): Was betriebliche Arbeitsgestaltung zur Work-Life-Balance beitragen kann. www.arbeitszeitberatung.de
- Hoff, Ernst-H. (2003): Kompetenz- und Identitätsentwicklung bei arbeitszentrierter Lebensgestaltung; in: Bulletin berufliche Kompetenzentwicklung 4/2003, 1-7
- Hunziger, Anke (2003): Die Ergebnisse der Kienbaum-Studie: Die Worklife Balance internationaler Topmanager; in: Matthias T. Meifert, Mathias Kesting (Hg.): Gesundheitsmanagement im Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin etc., 5-26
- Janczyk, Stefanie, Lena Correll, Anja Lieb (2003): Quo vadis Arbeit? Jenseits verengter Perspektiven und Deutungsmuster, GendA Discussion Papers 1/2003, Marburg
- Jurczyk, Karin (1997): Ein subjektorientierter Blick auf „Zeit“. Widerunbrauchbare Dualismen; in: G. Günter Voß, Hans J. Pongratz (Hg.): Subjektorientierte Soziologie. Opladen, 169-182
- Klages, Helmut (1998): Werte und Wertewandel; in: Bernhard Schäfers, Wolfgang Zapf (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen, 698-709
- Klammer, Ute u.a. (2000): WSI – FrauenDatenReport. Berlin
- Kodz, Jenny, Henny Harper, Sally Dench (2002): Work-Life Balance: Beyond the Rhetoric. The Institute of Employment Studies Report. Brighton
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin
- Lehndorff, Steffen (2003): Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland? IAT-Report 2003-07, Gelsenkirchen
- Maihofer, Andrea, Tomke Böhnisch, Anne Wolf (2001): Wandel der Familie. Düsseldorf
- Minssen, Heiner (1999): Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation. München und Mering
- Moldaschl, Manfred, Günter G. Voß (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering
- Pekruhl, Ulrich (2001): Partizipatives Management. Konzepte und Kulturen. München und Mering
- Pongratz, Hans J., Günter G. Voß (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin
- Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Frankfurt/New York
- Seifert, Hartmut (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität; in: WSI-Mitteilungen 02/2001, 84-91
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin
- Thompson, Paul (2000): Paradigmenwechsel oder wechselnde Paradigmen?; in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 25. Jg., 6-23
- Voß, G. Günter (2003): Entgrenzung, Selbstorganisation und Subjektivierung von Arbeit. Unveröff. Vortragsmanuskript. Berlin

Anschrift des Verfassers:

Prof. Dr. Eckart Hildebrandt
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
ARS/AB
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

**Schlagwörter: Arbeitszeit, industrielle Beziehungen, Personal/
Personalführung, Zukunft der Arbeit**

Dorothea Voss-Dahm

Geringfügige Beschäftigung und Segmentation auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten des Einzelhandels

Abstract

Das starke Wachstum der geringfügigen Beschäftigung wirft die Frage auf, welche Auswirkungen diese Entwicklung auf betriebliche Beschäftigungssysteme hat. Am Beispiel von zehn Einzelhandelsunternehmen wird gezeigt, dass der zunehmende Anteil geringfügig Beschäftigter in einigen Unternehmen zu einer vertieften Spaltung in eine Stamm- und eine Randbelegschaft führt. In anderen Unternehmen ist trotz hoher Anteile geringfügiger Beschäftigung eine Spaltung des betrieblichen Arbeitsmarktes nicht festzustellen, denn geringfügig Beschäftigte sind hier Teil der Stammbeslegschaft. Die Zunahme der geringfügigen Beschäftigung im Einzelhandel ist durch eine Interessenkoalition zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot zu erklären: Unternehmen erhalten durch Beschäftigte in kurzen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ein hohes Maß an numerischer Flexibilität und einige Erwerbsgruppen sind in bestimmten Lebensphasen und unter den institutionellen Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit an einer geringfügigen Beschäftigung interessiert. Ob die Regulierung des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten sowie unter dem Aspekt einer nur eingeschränkten Partizipation bestimmter Erwerbsgruppen am Erwerbssystem gesellschaftlich wünschenswert ist, bleibt zu diskutieren.

1 Einleitung

Derzeit ist ein starkes Wachstum der geringfügigen Beschäftigung zu beobachten: Nach Angaben der Statistik stieg die Anzahl der geringfügig Beschäftigten im Zeitraum Juni bis Dezember 2003 um 7,4% auf 6,98 Mio. an, und nach einer Meldung vom April 2004 soll die Zahl im ersten Quartal 2004 weiter auf 7,5 Mio. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse angewachsen sein (Minijobzentrale 2003, 2004). Doch bemerkenswert ist nicht nur die Dynamik, mit der die geringfügige Beschäftigung wächst. Auch ihr relativer Anteil von 16,2% (September 2003) an der gesamten abhängigen Beschäftigung zeigt, dass dieses speziell regulierte Beschäftigungsverhältnis bereits einen festen Platz innerhalb des Gefüges auf dem deutschen Arbeitsmarkt einnimmt (Bundesagentur für Arbeit 2004).

Diese Entwicklung wirft verschiedene Fragen auf: Wer sind diese geringfügig Beschäftigten, für welche Erwerbsgruppen ist die kurze Teilzeitbeschäftigung interessant? Welche Unternehmen nutzen die geringfügige Beschäftigung und welche Position nehmen geringfügig Beschäftigte innerhalb des Arbeitsprozesses ein? Und drittens: Wie verändern sich innerbetriebliche Arbeitsmärkte, wenn kurze Teilzeitbeschäftigung nicht nur sporadisch und am Rande in Unternehmen anzutreffen ist, sondern zunehmend fest ins Kalkül personalstrategischer Entscheidungen einbezogen wird? Diesen Fragen sind wir im Rahmen eines

Forschungsprojektes nachgegangen, dessen Ergebnisse in diesem Artikel vorgestellt werden. Die forschungsleitende These lautete, dass die Zunahme der geringfügigen Beschäftigung zu einer vertieften Spaltung von Belegschaften, d.h. einer zunehmenden Segmentierung in Stamm- und Randbelegschaften auf betrieblichen Arbeitsmärkten führen muss. Untersuchungsfeld war der Einzelhandel, der sich besonders gut für die Analyse eignet, weil dieser große Dienstleistungssektor zu denjenigen Wirtschaftssektoren gehört, die am häufigsten geringfügige Beschäftigungsverhältnisse anbieten: Bereits jeder vierte Arbeitsplatz im deutschen Einzelhandel ist ein so genannter Minijob (Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2004). Im Rahmen des Forschungsprojektes, das im Zeitraum Oktober 2003 bis Februar 2004 durchgeführt wurde, wurden Betriebsräte aus zehn Einzelhandelsunternehmen zu Umfang, Struktur aber auch Tätigkeitsfeldern von geringfügig Beschäftigten befragt. Unter den Einzelhandelsunternehmen waren fünf Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels mit unterschiedlichen Vertriebsformen, ein Zentrallager eines Warenhausunternehmens, ein Textilkaufhaus, ein Warenhaus, ein Kaufhaus und ein Drogeriemarktunternehmen.

Der Aufsatz gliedert sich wie folgt: Zunächst werden traditionelle sowie neuere Ansätze der Arbeitsmarktsegmentation vorgestellt, die den theoretischen Bezugsrahmen für die Analyse von betrieblicher Arbeitsmarktsegmentation im Einzelhandel bilden. Es folgt in Kapitel drei eine Einführung in die spezifische Regulierung der geringfügigen Beschäftigung und die Entlohnungssituation von geringfügig Beschäftigten im Einzelhandel. Erwerbsorientierungen von geringfügig Beschäftigten werden im folgenden Kapitel thematisiert. In Kapitel fünf stehen die Segmentationslinien im Vordergrund, die in den untersuchten Einzelhandelsunternehmen identifiziert werden konnten. Es zeigt sich, dass eine Beachtung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unerlässlich ist, um die Segmentationen in ihrer Dimension erfassen zu können. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst.

2 Segmentationsansätze als theoretischer Bezugsrahmen

Die Beschaffenheit von innerbetrieblichen Arbeitsmärkten wird in Ansätzen der Arbeitsmarktsegmentation thematisiert. Als Ausgangs- und Bezugspunkt für die Analyse von Arbeitsmarktsegmentation kann der Ansatz zur Bildung von internen Arbeitsmärkten gewählt werden (Doeringer/Piore 1971). Doeringer und Piore diagnostizierten für die USA in den sechziger und siebziger Jahren eine dualen Wirtschaftsstruktur, die sich in einer Dualisierung des Arbeitsmarktes niederschlug und zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes in ein primäres und ein sekundäres Segment führte. Technologische Entwicklungen und unterschiedliche Nachfrageverhältnisse auf den Gütermärkten wurden als treibende Kräfte der Segmentierung identifiziert, die zu Verfestigungen und Starrheiten gegenüber Marktkräften und zur Bildung von abgeschotteten Segmenten auf dem Arbeitsmarkt führten. Dieser Ansatz wurde in der deutschen Diskussion aufgegriffen, und Lutz und Sengenberger (1987) als bekannteste Vertreter entwickelten den „betriebszentrierten Segmentationsansatz“ (Lutz 1987; Sengenberger 1987). Die spezifischen Bedingungen des bundesdeutschen Berufsbildungssystems wurden von Lutz/Sengenberger als Grundlage für Segmentationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt genannt, daher bildet die Qualifikation von Beschäftigten das Abgrenzungskriterium bei der Typisierung von Teilsegmenten. Nach dem Ansatz des betriebsspezifischen Arbeitsmarktes findet sich auf dem dreigeteilten Arbeitsmarkt ein Teilsegment, in dem unspezifische Qualifikationen angeboten und nachgefragt werden. Dieser

Jederperson-Arbeitsmarkt unterscheidet sich von dem Teilarbeitsmarkt für fachspezifische Qualifikationen (externes Primärsegment) und dem Teilarbeitsmarkt für betriebspezifische Qualifikationen (internes Primärsegment). Die These von Lutz/Sengenberger lautet, dass die spezifisch deutsche Situation auf dem Güter- und Arbeitsmarkt zu einer Dominanz betriebszentrierter Arbeitsmärkte geführt hat. Betriebszentrierte Arbeitsmärkte seien jedoch nicht in jedem Fall homogen mit Blick auf die Belegschaftsstruktur, sondern könnten sich hinsichtlich des Grades der Internalisierung von Beschäftigung unterscheiden. So könnten Betriebe die Kosten und Risiken der Schließung interner Arbeitsmärkte, die in einer rückläufigen Anpassungsfähigkeit gegenüber externen Einflüssen sowie einer starken Abhängigkeit von der Leistungsfähigkeit der Stammbeschaften lägen, durch einen kombinierten Einsatz von Stamm- und Randbeschaften erheblich reduzieren (Sengenberger 1987, 269 f.).

Die Metapher von Stamm- und Randbeschaften besticht durch ihre Bildhaftigkeit, doch sie ist in zweifacher Hinsicht unterkomplex: Neuere Forschungsergebnisse zur Arbeitsmarktsegmentation in Deutschland belegen, dass zeitlich begrenzte und „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse in der betrieblichen Beschäftigungspolitik nach wie vor eine wichtige Rolle spielen (Köhler u.a. 2004). Doch während in älteren Ansätzen davon ausgegangen wird, dass die Arbeitsplätze in Randbeschaften vornehmlich diskriminierten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, vor allem Frauen, Migranten oder Unqualifizierten zugewiesen werden, sei nun zu beobachten, dass atypische Beschäftigung auch über die klassischen Problemgruppen des Arbeitsmarktes hinaus verbreitet sei und sich neue Segmentationslinien auch in qualifizierten und hochqualifizierten Belegschaftsstrukturen finden ließen (ebda; Kratzer 2003). Auch der Bezugsrahmen für die Analyse von Segmentation sei zu erweitern: Segmentation fände nicht länger allein auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten statt, sondern die empirische Evidenz zunehmender zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung mache es notwendig, Spaltungslinien von Arbeitsmärkten auch betriebsübergreifend und damit bezogen auf Unternehmensnetzwerke zu analysieren (Döhl u.a. 2000; Lehdorff/Voss-Dahm 2004; Rubery u.a. 2003; für den Einzelhandel: Wirth 1999). Köhler u.a. (2004) schlagen daher vor, die in der deutschen Diskussion eingeführte Typologie von offenen und geschlossenen Beschäftigungssystemen (das entspricht der Terminologie von externen und internen Arbeitsmärkten) um den Typus marktformig organisierter Beschäftigungssysteme zu erweitern. Dieses Segment des Arbeitsmarktes sei zu charakterisieren 1. durch eine Dominanz von Beschäftigungsverhältnissen, die marktvermittelten Kaufverträgen ähnelten, 2. durch hohe Anteile atypischer Beschäftigung (wie Befristung, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeit) und 3. durch eine lediglich kurze Anlernzeit, die genüge, um die erforderlichen Qualifikationen zu erwerben. Im Unterschied zu den älteren Segmentationsansätzen können in marktformigen Beschäftigungssystemen alle drei Qualifikationstypen organisiert werden, also berufsfachliche Qualifikationen (z.B. Projektleiter in der Bau- und Softwarebranche), tätigkeitsbasierte Qualifikationen (z.B. freie Dozenten und Journalisten) sowie Jederperson-Qualifikationen (z.B. Verkaufskräfte im Einzelhandel).

Doch nicht nur die Veränderungen von Struktur und Umfang von Randbeschaften legen eine Überarbeitung der Ansätze zur Arbeitsmarktsegmentation nahe. Rubery (2004) hat in ihrem Entwurf für einen neuen Ansatz der Segmentationstheorie den Einfluss der Arbeitsangebotsseite auf die Bildung von Segmentationslinien auf Arbeitsmärkten integriert mit dem Verweis darauf, dass dieser in den traditionellen Ansätzen nur ungenügend einbezogen worden sei. In der sozialen Organisation von Gesellschaften, eingeschlossen Unterschiede von Klassenzugehörigkeit, Geschlecht, ethnische Herkunft und Qualifikation, sei die Bildung von Segmentationen bzw. von nicht miteinander konkurrierenden Gruppen bereits angelegt.

Diese externen Segmentationsprozesse würden Segmentationsbildungen auf Arbeitsmärkten stark beeinflussen (Rubery 2004). Mit der stärkeren Beachtung von Strukturen innerhalb des Arbeitsangebots und der Interaktionen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrageseite rückten – so Rubery – auch die Rahmenbedingungen von Erwerbstätigkeit stärker ins Blickfeld der Analyse. Betriebliche Organisationen blieben zwar zentraler Bezugspunkt der Analyse, doch Arbeitsmarktinstitutionen und soziale Institutionen bekämen ein stärkeres Gewicht, da betriebliche Organisationen in diese eingebettet seien.

Beide Aspekte, die neuen Strukturen in Randbelegschaften sowie die Einbeziehung von Arbeitsangebot und (national)spezifischem Institutionengefüge, werden in der folgenden Analyse von Segmentation in Einzelhandelsunternehmen eine Rolle spielen.

3 Die gesetzliche Regulierung der geringfügigen Beschäftigung

Die zum 1. April 2003 in Kraft getretene Regulierung der geringfügigen Beschäftigung unterscheidet sich gegenüber der vorherigen Regelung im Wesentlichen in drei Punkten: Erstens durch die Anhebung des sozialversicherungs- und abgabefreien Arbeitsentgelts von 325€ auf 400€ („Minijob“), zweitens durch die Einführung einer Gleitzone im Einkommensbereich zwischen 400€ und 800€ („Midijob“), in der die Sozialabgaben gestaffelt ansteigen, sowie drittens durch die Wiedereinführung der Sozialversicherungs- und Abgabefreiheit für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Nebentätigkeit ausgeübt werden. In diesem Artikel stehen die Minijobs im Zentrum der Betrachtung. Die Regulierung sieht vor, dass die Arbeitgeberseite nicht durch eine Befreiung oder Reduzierung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Steuerabgaben begünstigt wird, denn sie entrichten für geringfügig Beschäftigte einen Pauschalbeitrag in Höhe von 12% an die Rentenversicherung, von 11% an die Krankenversicherung und 2% pauschale Steuerbeiträge. Stattdessen ist die Beitrags- und Abgabebefreiung (und damit die gesellschaftliche Subventionierung dieses Beschäftigungsverhältnisses) an den Einkommensbezug geknüpft mit der Folge, dass das Bruttoeinkommen aus einer geringfügigen Beschäftigung in der Regel dem Nettoeinkommen entspricht. Weil einige Erwerbsgruppen wie z.B. verheiratete Erwerbspersonen mit Ehepartner in voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Rentner, Studierende oder Schüler meist anderweitig sozial abgesichert sind, ist die geringfügige Beschäftigung gerade für diese Erwerbsgruppen interessant (Hauptverband des deutschen Einzelhandels 2003; Weinkopf 2003).

Die Stundenbegrenzung von 15 Wochenstunden, die für die geringfügige Beschäftigung bis April 2003 galt, ist mit der Neuregelung ersatzlos gestrichen worden. Damit ergibt sich die von den geringfügig Beschäftigten zu leistende Stundenzahl unter Beachtung der Einkommensgrenze von maximal 400€ indirekt über die Höhe des Stundenlohnes. Die Lohn- und Gehaltstarifverträge im Einzelhandel unterliegen zwar seit einigen Jahren nicht mehr der Allgemeinverbindlichkeit, dennoch kann davon ausgegangen werden, dass sie in der Praxis nach wie vor eine normbindende Wirkung entfalten (Bispinck u. a. 2003). Die Gehaltstarifverträge im Einzelhandel differenzieren nach Tätigkeitsprofil, (in geringerem Maße) über das Alter der Beschäftigten und (in stärkerem Maße) über die Dauer der Erwerbstätigkeit im Handel. Im Angestelltenbereich des Einzelhandels ist das Senioritätsprinzip daher stark verankert. Da die geringfügige Beschäftigung der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung rechtlich gleichgestellt ist, differiert der Stundenlohn je nach Eingruppierung

auch innerhalb der geringfügigen Beschäftigung: Beschäftigte mit langer Erwerbsbindung in den Einzelhandel und kaufmännischer Qualifikation erhalten in Verkaufstätigkeiten (z.B. Gehaltsgruppe 1 im Tarifvertrag des Einzelhandels in NRW) den Stundenlohn des 6. Berufsjahres, das sind 11,94€ Stundenlohn. Unter der Restriktion der Einkommensgrenze des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses von 400€ liegt die Stundenzahl für eine Beschäftigte in dieser tariflichen Eingruppierung bei ca. 30 Monatsstunden oder knapp 7 Wochenstunden. Demgegenüber erhält eine unausgebildete Beschäftigte in Verkaufstätigkeiten unter 19 Jahren im ersten Berufsjahr (z.B. eine Schülerin oder Studentin) einen Stundenlohn von 6,95€, der bei einem Einkommen von 400€ zu einer Arbeitsdauer von ca. 50 Monatsstunden führt.

Die im Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel angelegte Lohnspreizung ist erheblich, denn eine junge Beschäftigte, die in der niedrigsten Gehaltsstufe beginnt und im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit im Handel eine Ausbildung absolviert, kann über 6 Jahre eine Gehaltssteigerung von 70% realisieren (6,95€ zu 11,94€ pro Stunde). Damit wird in der kollektivvertraglichen Regulierung die Tatsache reflektiert, dass Beschäftigte in Abhängigkeit von ihrer Berufserfahrung und Qualifikation unterschiedlich in betriebliche Arbeitsprozesse eingebunden sind: Junge Menschen, die z.B. neben dem Besuch einer Schule oder Universität einer geringfügigen Beschäftigung im Einzelhandel nachgehen, arbeiten auf Einstiegs- und Einfacharbeitsplätzen innerhalb eines engen Aufgabenzuschnitts. Berufserfahrene und fachlich qualifizierte Beschäftigte sind eher breit und damit funktional flexibel einsetzbar, die Leistungsanforderungen sind hier höher und entsprechend höher zu entlohnen.

4 Erwerbsorientierungen von geringfügig Beschäftigten

Die These des Forschungsprojekts lautet, dass eine Zunahme der geringfügigen Beschäftigung im Einzelhandel mit einer vertieften Segmentation des Branchenarbeitsmarktes einher geht. In den klassischen Ansätzen zur Segmentation wird betont, dass die treibende Kraft der Segmentation die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes sei. Neuere Ansätze, die hier in der Analyse berücksichtigt werden, betonen jedoch, dass diese Strategien auf ein entsprechendes Arbeitsangebot treffen müssen, um sich durchzusetzen. Daher stellt sich die Frage, welcher Einfluss von der Arbeitsangebotsseite auf die Segmentierung von Arbeitsmärkten ausgeht. Welche Erwerbsgruppen bieten ihre Arbeitskraft innerhalb eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses an? Eine repräsentative Untersuchung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland zeigt¹, dass der überwiegende Anteil der geringfügig Beschäftigten in andere lebensweltliche Zusammenhänge eingebunden ist. Im Jahre 2001/2002 waren geringfügig Beschäftigte gleichzeitig Schüler (28%) und Studierende (14%), Rentner (14%) und Frauen mit erwerbstätigem Partner, die ca. ein Viertel aller geringfügig Beschäftigten stellen (Infratest Sozialforschung 2003, 101 f.). Offe (1984, 73 f.) argumentiert, dass Interessensgesichtspunkte wie Beschäftigungssicherheit, Karriere und Einkommen für Erwerbsgruppen mit einer Option auf eine arbeitsmarkt-externe Lebensform weniger vordringlich seien als für

¹ Die zitierte Untersuchung zur geringfügigen Beschäftigung und Nebenerwerbstätigkeit bezieht sich auf einen Zeitraum, in dem die von 1998 bis 2003 geltende gesetzliche Regelung zur geringfügigen Beschäftigung in Kraft war. Es ist davon auszugehen, dass sich seit dem Zeitpunkt der Untersuchung sowohl Umfang als auch Struktur der geringfügigen Beschäftigung bereits wieder verändert hat. Dennoch wird die Studie hier zitiert, da sie Auskunft über diese Beschäftigungsverhältnisse auf Tätigkeits-, Personen- und Haushaltsebene gibt. Anzumerken ist ferner, dass sich die Untersuchung nicht allein auf den Einzelhandel bezieht. In dem Untersuchungssample üben 12% aller geringfügig entlohnten Beschäftigten eine Verkaufstätigkeit aus.

„normale“ Arbeitnehmer. Die Unternehmen wiederum antizipierten diese (unterstellte) Erwerbsorientierung und nahmen an, dass im Falle einer Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses mit Personen dieser Erwerbsgruppe nicht mit gravierenden betriebspolitischen Konflikten zu rechnen sei. Aus unterschiedlichen Motiven heraus trafen sich daher die Erwartungen von Unternehmen und Erwerbstätigen. Rubery (2004) spricht in diesem Zusammenhang auch von einem „beidseitigen Zusammentreffen von Ansprüchen“, das in einer Kanalisierung dieser Erwerbsgruppen in die Randbelegschaften der betrieblichen Arbeitsmärkte mündete.

Doch reicht die Erklärung, dass zugeschriebene bzw. antizipierte gesellschaftliche „Alternativrollen“ (Offe 1984, 73) die Erwerbsneigung prägen, aus, um zu begründen, dass Erwerbspräferenzen speziell auf die geringfügige Beschäftigung gerichtet sind? Offensichtlich ja, denn der überwiegende Teil (83%) der westdeutschen geringfügig Beschäftigten arbeitet (unter den gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen) freiwillig in diesem Beschäftigungsverhältnis, darunter 37%, weil sie sich in Ausbildung befinden, 21%, weil sie genügend Zeit für andere Dinge haben möchten und 16%, weil sie sich um Kinder bzw. pflegebedürftige Angehörige kümmern müssen (Infratest Sozialforschung 2003, 122 f.). Doch immerhin würden in Westdeutschland 17% der geringfügig Beschäftigten gerne länger arbeiten, konnten aber keine geeignete Arbeit finden. Anders ist das Verhältnis zwischen freiwilliger und unfreiwilliger geringfügiger Beschäftigung in Ostdeutschland: 44% der geringfügig Beschäftigten arbeiten unfreiwillig in diesem Beschäftigungsverhältnis und würden gerne länger arbeiten. Diejenigen, die freiwillig geringfügig beschäftigt sind, geben zu 30% an, dass sie sich in der Ausbildung befinden und zu 13%, weil ihnen bei Aufnahme einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Sozialleistungen oder Unterhaltszahlungen gekürzt würden. Besonders interessant ist, dass in Ostdeutschland häusliche und familiäre Verpflichtungen in Bezug auf die Entscheidung für eine geringfügig entlohnte Tätigkeit nur bei 4% der befragten Personen eine Rolle spielt. Das deutet daraufhin, dass sich die Erwerbsorientierungen – vor allem von Frauen - in Ost- und Westdeutschland auch 15 Jahre nach der Wiedervereinigung noch stark unterscheiden.

Die deutlichen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind mit Blick auf die geringfügige Beschäftigung auch im Einzelhandel wiederzufinden: Nach einer vom Institut Arbeit und Technik in Auftrag gegebenen Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit lag der Anteil der geringfügigen Beschäftigung im September 2003 je nach Einzelhandelsbranche in Ostdeutschland zwischen 5% und 10% unterhalb des Anteils in Westdeutschland. Und auch eine geschlechtsspezifische Verteilung der Beschäftigungsformen ist im Einzelhandel zu erkennen: Drei Viertel aller männlichen Einzelhandelsbeschäftigten arbeiten in Vollzeit, aber auch 18% arbeiten in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. 27% aller Frauen, die knapp drei Viertel aller Beschäftigten im Einzelhandel stellen, arbeiten in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis, 32% der Frauen in einem voll sozialversicherungspflichtigen Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis.

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten in Deutschland freiwillig in diesem Beschäftigungsverhältnis arbeitet. Dieses Ergebnis quantitativer Untersuchungen deckt sich mit den Aussagen der befragten Betriebsräte. Zwar würden geringfügig Beschäftigte vereinzelt wieder in die voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln wollen oder müssen. In der Regel jedoch wären geringfügig Beschäftigte mit ihrem derzeitigen Erwerbsstatus zufrieden. Für die Arbeitsnachfrage bedeutet das, dass Unternehmen, die im Rahmen ihrer Personalstrategie auf eine Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung setzen, auf ein entsprechendes Arbeitsangebot treffen.

5 Segmentation auf betrieblichen Arbeitsmärkten des Einzelhandels

Welche Personalstrategien verfolgen die zehn Einzelhandelsunternehmen nun im Einzelnen? Die Empirie zeigt, dass das Thema „Flexibilität des Personaleinsatzes“ in alle Unternehmen unternehmenspolitisch einen hohen Stellenwert hat. Doch mit Blick auf die Umsetzung beschreiten die Unternehmen ganz unterschiedliche Wege, so dass innerhalb der zehn untersuchten Unternehmen kein einheitlicher Trend der Ausdifferenzierung von Arbeitszeit und Beschäftigung und insbesondere der Zunahme der geringfügigen Beschäftigung zu verzeichnen ist. Diese Unterschiede schlagen sich auch in unterschiedlich hohen Anteilen der geringfügigen Beschäftigung nieder: Der Anteil dieser Beschäftigungsform variiert in den zehn Einzelhandelsunternehmen zwischen 0% und 69%. Innerbetriebliche Arbeitsmärkte in Einzelhandelsunternehmen unterscheiden sich daher in erheblichem Maße mit Blick auf die Beschäftigungsstruktur und damit auch hinsichtlich der Art und Weise, wie der betriebliche Arbeitsprozess organisiert wird.

Die zehn Unternehmen lassen sich mit Blick auf die Beschaffenheit der innerbetrieblichen Arbeitsmärkte in drei Gruppen einteilen. In der ersten Gruppe – darunter ein Warenhaus, das Zentrallager eines Warenhausunternehmens und ein SB-Warenhaus – spielt die geringfügige Beschäftigung keine Rolle, und die innerbetrieblichen Arbeitsmärkte sind durch stabile und langfristige Beschäftigungsbeziehungen gekennzeichnet. Qualifizierte Beschäftigte verschaffen den Unternehmen ein hohes Maß an funktionaler Flexibilität, die flankiert wird durch regulierte Arbeitszeitflexibilität (z.B. Jahresarbeitszeitkonten) und eingebettet ist in eine abteilungsübergreifende, teamorientierte Zusammenarbeit. Weil die innerbetrieblichen Arbeitsmärkte hier nicht segmentiert sind, wird in der weiteren Argumentation nicht weiter auf diese Gruppe von Unternehmen Bezug genommen. Den Gegenpol zu diesen drei Unternehmen bilden drei Unternehmen (ein Kaufhaus, zwei Verbrauchermarktunternehmen), die dezidiert die Strategie des segmentierten innerbetrieblichen Arbeitsmarktes verfolgen und in denen der Anteil der geringfügigen Beschäftigung zwischen 35% und 69% liegt (Abschnitt 5.1). In der dritten Gruppe von Unternehmen, darunter ein SB-Warenhaus, zwei Verbrauchermarktunternehmen und ein SB-Warenhaus, liegt der Anteil der Minijobber zwischen 15% und 35%. Trotz der Anteile von geringfügig Beschäftigte kann hier von gespaltenen Arbeitsmärkten und einer deutlichen Trennung in Stamm- und Randbelegschaft nicht die Rede sein: Minijobber sind hier Teil der Stammebelegschaft, weil sie in der Regel über eine qualifizierende Ausbildung sowie langjährige Berufserfahrung verfügen. Dadurch sind sie in verschiedenen Einsatzfeldern einsetzbar und verschaffen den Unternehmen zusätzlich ein hohes Maß an numerischer Flexibilität, weil sie punktuell und vor allem zu Spitzenzeiten des betrieblichen Arbeitsanfalls eingesetzt werden (Abschnitt 5.2).

5.1 Geringfügig Beschäftigte innerhalb von Randbelegschaften

Die innerbetrieblichen Arbeitsmärkte in drei Unternehmen sind gespalten in zwei Segmente: Stammbeschäftigte bilden die „Anker“ im betrieblichen Ablauf, während die Randbelegschaft ein hohes Maß numerischer Flexibilität zur Bewältigung der schwankenden Kunden- und Warenfrequenzen in die betrieblichen Abläufe einbringt.

Der gesplattene Arbeitsmarkt wird besonders deutlich am Beispiel eines Kaufhauses. Stamm- und Randbelegschaft zeichnen sich dadurch aus, dass sich die Beschäftigungsmerk-

male innerhalb der Segmente mit Blick auf Qualifikation, Betriebsbindung, Arbeitszeit und die Art des Beschäftigungsverhältnisses stark unterscheiden. Die Segmentation der Belegschaft geht einher mit einer stark funktional differenzierten Arbeitsorganisation, d.h. einzelne Arbeitsbereiche werden organisatorisch bewusst voneinander getrennt und in einzelne abgrenzbare Tätigkeitsgebiete zerlegt. Der Prozess der funktionalen Differenzierung ist begleitet von einer entsprechenden Fragmentierung von Arbeitszeit- und Beschäftigungsstrukturen. Die Stammbesellschaft, die ein Drittel der Belegschaft stellt, arbeitet in Voll- und (langen) Teilzeitarbeitsverhältnissen und ist ausschließlich mit Koordinations- und Steuerungsaufgaben sowohl mit Blick auf die Ware als auch auf das Personal beschäftigt. Zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis, darunter viele Schüler und Studierende. Sie wickeln das operative Geschäft ab, d.h. sie kassieren, verräumen Ware und räumen den Verkaufsraum auf. Während die qualifizierte Stammbesellschaft über eine lange und enge Betriebsbindung verfügt, ist unter den geringfügig Beschäftigten eine hohe Fluktuation zu verzeichnen, und eine Orientierung auf eine längerfristige Erwerbstätigkeit in diesem Betrieb ist nicht bis schwach ausgeprägt. Stamm- und Randbelegschaft bilden zwei voneinander getrennte Segmente, denn eine Mobilität zwischen den Segmenten ist nicht zu verzeichnen, und die Arbeits- und Beschäftigungssituation dieser beiden Beschäftigtengruppen unterscheidet sich mit Blick auf alle wesentlichen Merkmale des Arbeitsverhältnisses.

Die Arbeitsplätze der Randbelegschaft sind organisatorisch so in den betrieblichen Arbeitsprozess eingebettet, dass eine kurze Anlernzeit genügt, um abgrenzbare und leicht kontrollierbare Tätigkeiten ausführen zu können. Inhaber dieser Arbeitsplätze müssen daher lediglich über „Jederperson-Qualifikationen“ verfügen, um eine geringfügige Beschäftigung in diesem Teilsegment des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes aufnehmen zu können. Sofern die Verfügbarkeit dieser Beschäftigtengruppe auf dem externen Arbeitsmarkt gegeben ist, sind die Schwellen für einen schnellen Auf- und Abbau dieser Beschäftigtengruppe für die Unternehmen niedrig. Das Unternehmen kann schnell und flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren und die Belegschaft entsprechend anpassen. Der innerbetriebliche Arbeitsmarkt in diesem Unternehmen zeichnet sich daher durch eine starke Öffnung gegenüber dem externen Arbeitsmarkt aus, denn die Personalstrategie ist auf eine enge Bindung an und einen hohen Austausch mit dem externen Arbeitsmarkt gerichtet.

Auch die beiden anderen Unternehmen, die sich durch segmentierte innerbetriebliche Arbeitsmärkte auszeichnen, zeigen, dass Schüler und Studierende für Einzelhandelsunternehmen offensichtlich eine besonders interessante Erwerbsgruppe darstellen, wenn sie innerhalb einer funktional und zeitlich differenzierten Arbeitsorganisation nach geeigneten Bewerbern für Einfach-Arbeitsplätze in der Randbelegschaft suchen. In beiden Unternehmen werden junge, nicht für die Arbeit im Einzelhandel qualifizierte Beschäftigte vorwiegend am Abend und am Wochenende und daher zeitlich passgenau eingesetzt. In einem Unternehmen wird der Einsatz von Schülern und Studierenden zu diesen gemeinhin als „unsozial“ bezeichneten Arbeitszeiten ausdrücklich von der betrieblichen Interessenvertretung mit getragen, da dies mit einer Entlastung der Arbeit zu diesen Zeiten für das Stammpersonal verbunden ist. Auch mit Blick auf die Tätigkeiten besteht ein Zusammenhang zwischen der Arbeit der Randbelegschaft und den Arbeitsbedingungen des Stammpersonals: Wenn Schüler und Studierende monotone, einfache Arbeiten (z.B. Ware verräumen, Kassiertätigkeiten) oder körperlich anstrengende Arbeiten (z.B. im Getränkemarkt, Ware aus dem Lager in den Verkaufsraum ziehen) übernehmen, wird das Stammpersonal von diesen Tätigkeiten entlastet.

Doch wird die Arbeit für die jungen Beschäftigten in den Randbelegschaften durch eine

Politik der dezidierten Verteilung von Flexibilitätslasten bzw. der Zuweisung von monotoner und anstrengender Arbeit nicht prekär? Trifft nicht die alte Kritik zu, dass der Schutz der Stammbeschäftigten mit den Belastungen der Randbelegschaften erkaufte wird? Wenngleich diese Kritik nicht gänzlich von der Hand zu weisen ist, ist dennoch anzuführen, dass die Erwerbstätigkeit im Einzelhandel für Schüler und Studierende in der Regel eine Durchgangs- oder Übergangsphase darstellt und sie in der Arbeit im Einzelhandel eine Beschäftigung finden, die sich in der Regel mit den durch das Bildungssystem gebundenen Zeiten vereinbaren lässt, die räumlich meist günstig zu erreichen ist und die keine gesonderte Anlern- und Qualifizierungszeit erfordert.

Nur in drei der zehn untersuchten Unternehmen ist zu erkennen, dass junge geringfügig Beschäftigte ein Teilsegment innerhalb innerbetrieblicher Arbeitsmärkte bilden. Die Vermutung ist jedoch, dass dieses Teilsegment im deutschen Einzelhandel in Zukunft anwachsen wird. Drei Trends stützen diese Vermutung. Erstens wurde in einigen Interviews betont, dass Nachwuchskräfte – wegen der oft bemängelten Ausbildungsfähigkeit von Bewerbern auf Ausbildungsplätze – zunehmend von den Einstiegs- und Einfacharbeitsplätzen rekrutiert werden. Jungen Minijobbern wird bei entsprechender Eignung ein Angebot zur Qualifizierung und zum internen Aufstieg unterbreitet. Zweitens zeigt eine Sonderauswertung des Mikrozensus durch das Institut Arbeit und Technik, dass sich die Anzahl der Schüler und Studierenden, die neben ihrer Ausbildung im Einzelhandel arbeiten, zwischen 1995 und 1999 und damit innerhalb von nur fünf Jahren von 31.000 Personen auf 76.000 Personen mehr als verdoppelt hat (Voss-Dahm 2002). Drittens ist diese Entwicklung auch in europäischen Nachbarländern deutlich zu erkennen: So waren im niederländischen Einzelhandel im Jahre 1995 bereits 34% aller Beschäftigten im Einzelhandel jünger als 23 Jahre alt, im allgemeinen Lebensmitteleinzelhandel sogar 40% jünger als 21 Jahre (Hoofdbedrijfschap Detailhandel 1996). Ein ähnliches Bild zeigt sich im dänischen Einzelhandel, wo 28% der Beschäftigten im Jahre 1999 gleichzeitig Schüler und Studenten bzw. 44% aller Beschäftigten jünger als 25 Jahre alt waren (Boll 2001). Auch in Großbritannien ist die Beschäftigung von Studenten für die Handelsunternehmen zur Normalität geworden. Knapp 1 Mio. Studenten arbeiteten im Jahr 2001 neben ihrem Studium als Teilzeitkraft im Handel, 1984 waren es erst 320.000 (Labour Research 2001). Damit gilt für die drei genannten Ländern, dass die Beschäftigung von Schülern und Studenten längst keine Randerscheinung mehr ist, sondern zum strukturellen Kennzeichen des Branchenarbeitsmarktes geworden ist.

5.2 Geringfügig Beschäftigte als Teil der Stammebelegschaft

In vier der zehn Unternehmen kann trotz hoher Anteile geringfügig Beschäftigter nicht von einer Segmentierung der innerbetrieblichen Arbeitsmärkte bzw. von einer in Rand- und Stammbeschäftigte gespaltenen Belegschaft gesprochen werden. Vielmehr kommt in den zunehmenden Anteilen von Minijobbern zum Ausdruck, dass sich die Arbeitszeit- und Beschäftigungssituation auch innerhalb des stabilen Segments der qualifizierten und berufserfahrenen Beschäftigten ausdifferenziert. Als wesentlicher Anhaltspunkt für diese These ist anzuführen, dass sich unter den Minijobbern in den vier Unternehmen Beschäftigte mit einer langen Betriebszugehörigkeit befinden. Das sei – so die Interviewpartner – daran zu erkennen, dass Betriebsjubiläen auch unter geringfügig Beschäftigten keine Seltenheit seien.

Zwei Erwerbsgruppen, auf die diese Beschreibungen zutreffen, sind hier besonders zu erwähnen: Zum einen Frauen, die sich nach Ausbildung und voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Einzelhandel in der „Familienphase“ befinden, nun in einem gering-

fürigen Beschäftigungsverhältnis oft im selben Betrieb weiter arbeiten und an einer geringfügigen Beschäftigung explizit interessiert sind, weil sie dies als bessere Alternative zum vollständigen Verzicht auf Teilhabe am Erwerbsleben sehen. Ähnliches gilt für Rentner, die vor der Verrentung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Handel nachgingen und nun neben dem Rentenbezug eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Innerhalb der Stammebelegschaften dieser Unternehmen finden sich also Beschäftigte, die vormals voll in den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt eingebunden waren und nun trotz des Wechsels in das geringfügige Beschäftigungsverhältnis weiterhin dem Segment des berufsfachlichen Arbeitsmarktes zuzurechnen sind. Aus der Perspektive der Beschäftigten und in einer dynamischen Betrachtung deutet der Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses auf die Existenz von „Abwärtsmobilität“ auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten hin. Diese Abwärtsmobilität aus der voll sozialversicherungspflichtigen und auf Existenzsicherung gerichteten Erwerbstätigkeit in die geringfügige Beschäftigung hinein ist in der Regel verbunden mit einer Veränderung der Lebenssituation. Damit rücken auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit in den Blick. Beschäftigte, die im Laufe ihres Erwerbslebens in der ausgeprägten Teilzeitbranche Einzelhandel einer Tätigkeit unterhalb des Vollzeitstandards nachgingen, haben in Verbindung mit dem ohnehin niedrigen Einkommensniveau in dieser Branche nur geringe Rentenansprüche erwerben können. Die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung kann für sie im Rentenalter die einzige Möglichkeit sein, um neben dem Rentenbezug die Existenz zu sichern, d.h. Altersarmut zu mildern. Während in diesem Fall die Abwärtsmobilität Ausdruck eines langsamen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben ist, markiert die Abwärtsmobilität für viele Frauen in der Mitte des Erwerbslebens eine Zwischenstation: Besonders Frauen in der Familienphase sehen sich bezüglich ihrer Integration in den Arbeitsmarkt Restriktionen ausgesetzt und reagieren mit einer Rücknahme ihres Arbeitsangebots.² Sie haben mit der geringfügigen Beschäftigung einen „Fuß in der Tür“ des Erwerbssystems, streben eine vollständige Integration in den Arbeitsmarkt vorübergehend jedoch nicht an. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Frauenerwerbstätigkeit, die sich u.a. durch mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten auszeichnen, wirken daher als Push-Faktoren bei der Abdrängung von Frauen in bestimmten Lebensphasen in die kurze Teilzeitbeschäftigung bzw. in die geringfügige Beschäftigung und werden zur treibenden Kraft für vertikal abwärts gerichtete und mit Stunden- und Einkommensreduzierung verbundene Mobilitätsmuster innerhalb der Stammebelegschaften von Einzelhandelsunternehmen. Hier ergibt sich für betriebliche Akteure ein Gestaltungsfeld: Regelungen sind zu treffen, damit Abwärtsmobilität nicht zur Sackgasse, sondern Aufwärtsmobilität in die voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Regulierung ermöglicht und flankiert wird.

Neben den genannten Push-Faktoren wirken auch Pull-Faktoren bei der Ausdifferenzierung der Arbeitszeit- und Beschäftigungssituation von beruflich orientierten und qualifizierten Einzelhandelsbeschäftigten. Diese liegen im Bereich der von den Unternehmen verfolgten Personalstrategien, die aus verschiedenen Gründen auf die Beschäftigung von qualifizierten Minijobbern gerichtet ist: Wenn Unternehmen – was ihnen offensichtlich gelingt – innerhalb der geringfügigen Beschäftigung qualifiziertes und erfahrenes Personal an sich binden

2 Diese Ausführungen beziehen sich auf die (west)deutsche Situation. Lehndorff (2001) und Jany-Catrice/Lehndorff (2004) haben in internationalen Vergleichen des Einzelhandelsarbeitsmarktes herausgearbeitet, dass die Erwerbsmuster von Frauen in hohem Maße durch die jeweiligen nationalen Beschäftigungssysteme geformt und beeinflusst werden. So arbeiten Frauen in einigen Ländern, darunter auch in Deutschland, besonders häufig in kurzen Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen, in anderen Ländern, so in Frankreich und in den skandinavischen Ländern, lässt sich die Dominanz von kurzen Beschäftigungsverhältnissen unter weiblichen Einzelhandelsbeschäftigten, vor allem denjenigen in der Familienphase, nicht feststellen.

können, sind sie in der Lage das in der Vergangenheit aufgebaute „Humankapital“ auch innerhalb der kurzen Teilzeitbeschäftigung weiterhin zu nutzen. Das bedeutet auch, dass mit Zunahme der geringfügigen Beschäftigung keinesfalls in gleichem Maße eine Erosion von berufsfachlichen Standards verbunden sein muss. Zweitens profitieren Unternehmen nicht nur durch die weiterhin mögliche breite Einsetzbarkeit dieser Beschäftigten, sondern sie erhalten darüber hinaus ein noch höheres Maß interner Flexibilität durch die Möglichkeit, Minijobber punktuell zu besonderen Arbeitszeitlagen und/oder zu Spitzenzeiten einzusetzen. Mit der geschilderten Strategie schlagen Unternehmen quasi zwei Fliegen mit einer Klappe, weil sie die funktionale Flexibilität um die numerische Flexibilität ergänzen können. Qualifizierte, geringfügig beschäftigte Verkaufskräfte sind daher zu charakterisieren als Stammbeschäftigte mit einer besonders kurzen Arbeitszeit, die weiterhin in verschiedenen Arbeitsbereichen und punktuell zu besonderen Zeiten ohne gesonderte Anlernzeit eingesetzt werden können (z.B. in der Warenbestellung, an Servicetheken, im Beratungs- und Bedienungsbereich in speziellen Food und Non-Food-Abteilungen) und mit den betrieblichen Abläufen vertraut sind. Sie verfügen über eine starke Orientierung auf die Tätigkeit im Einzelhandel und oft auch auf die Arbeit in einem bestimmten Betrieb. Drittens spricht einiges dafür, dass es in den vier Unternehmen einen Zusammenhang zwischen der Zunahme der geringfügigen Beschäftigung und der ökonomischen Situation des Unternehmens gibt. Insbesondere Betriebe, die rückläufige bzw. stagnierende Umsätze verzeichnen oder auch mit gestiegenen Renditeerwartungen seitens der Unternehmenszentralen konfrontiert sind, nutzen die Regulierung der geringfügigen Beschäftigung als Steigbügel, um eine Reduzierung des Arbeitsstundenvolumens möglichst konfliktfrei durchzusetzen. Wenn Beschäftigte aus der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Geringfügigkeit wechseln, wird Arbeitsangebot zurückgedrängt, was sich in einer Reduzierung der Aufwendungen für Personal niederschlägt. Die Personaldecke wird zwar ausgedünnt (und es kommt zur Leistungsverdichtung der verbleibenden Belegschaft), doch die funktional flexibel und zeitlich punktuell einsetzbar geringfügig Beschäftigten können durch ihre Pufferfunktion einen Teil der entstehenden „Löcher“ in der betrieblichen Organisation wieder auffangen.

5.3 Interessenkoalition zwischen Unternehmen und Beschäftigten innerhalb der geringfügigen Beschäftigung

Fakt ist, dass die geringfügige Beschäftigung eine starke Rolle auf dem Branchenarbeitsmarkt des Einzelhandels einnimmt. In der Analyse der damit verbundenen Veränderungen für die Funktionsweise innerbetrieblicher Arbeitsmärkte erwies sich der Segmentationsansatz als ein brauchbarer theoretischer Bezugsrahmen: In einigen Einzelhandelsunternehmen bilden die Stamm- und Randbelegschaft jeweils voneinander getrennte Segmente auf den innerbetrieblichen Arbeitsmärkten, es gibt keine Mobilität zwischen den Segmenten und die Beschäftigungsbedingungen innerhalb der Segmente unterscheiden sich hinsichtlich aller wesentlichen Merkmale. Doch andere Unternehmensbeispiele zeigen, dass traditionelle Segmentationsansätze angesichts veränderter arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen und heterogener werdenden Erwerbsorientierungen in ihrem Erklärungsgehalt an Grenzen stoßen, weil sie die institutionellen Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit, die das Arbeitsangebot in starkem Maße beeinflussen, konzeptionell nur unzureichend einbeziehen. In diesem Artikel wurden die Motive, die das Interesse bestimmter Erwerbsgruppen an einer geringfügigen Beschäftigung begründen können, in die Analyse mit einbezogen. Dadurch zeigte sich, dass Einzelhan-

delsbeschäftigte in so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie der geringfügigen Beschäftigung trotz des Wechsels aus einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im stabilen Teilsegment des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes verbleiben können und innerbetriebliche Mobilität durchaus den Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses mit einschließen kann.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt die gegenwärtige Entwicklung auf dem Branchenarbeitsmarkt wechselseitig befördern: Unternehmen, die im Rahmen ihrer Personalstrategie auf eine mehr oder weniger starke Fragmentierung der Beschäftigungsverhältnisse setzen, treffen auf dem Arbeitsmarkt derzeit auf ein Arbeitsangebot, das seine Arbeitskraft nur in eingeschränktem Maße anbietet und mit der Erwerbstätigkeit weder das Ziel des beruflichen Aufstiegs, noch der Existenzsicherung verbindet. Erwerbspersonen wiederum, die nur partiell erwerbsorientiert sind, erhalten Rückenwind bei der Durchsetzung ihrer (aus den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abgeleiteten) Erwerbspräferenzen durch die entsprechenden Personalstrategien der Unternehmen. Anders formuliert kommt es zu Interessenkoalitionen zwischen Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, die als Triebkräfte der Zunahme des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses wirken und durch institutionelle Rahmenbedingungen gestützt werden.

6 Schlussfolgerungen

Die empirischen Befunde aus dem Einzelhandel zeigen, dass unterschiedliche Erwerbsgruppen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Geringfügig Beschäftigte im Einzelhandel bilden also kein in sich homogenes Segment. Das bedeutet auch, dass positive bzw. negative Merkmale mit Blick auf die Arbeitszeit, die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses oder auf die soziale und rechtliche Absicherung auf diesem speziellen Beschäftigungsverhältnis nicht eindeutig kumulieren. Eine Bewertung der Qualität eines Arbeitsverhältnisses ist offensichtlich immer weniger allein mit Blick auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses vorzunehmen und eindeutige Spaltungslinien, die eine Unterscheidung von „Gewinnern“ und „Verlierern“ ermöglichen, sind in den Einzelhandelsunternehmen unter Bezugnahme auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses nicht zu erkennen. Vielmehr zeigt sich, dass die feingliedrigen Segmentierungen auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten durch vielfältige Verschränkungen von Sicherheiten und Risiken innerhalb der Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet sind. Diese Verschränkungen ergeben sich durch die unterschiedlichen zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen der Unternehmen an verschiedene Beschäftigtengruppen, durch die unterschiedliche Einbindung von Beschäftigungsverhältnissen in das staatliche Sozialversicherungs- und Steuersystem und durch die heterogenen Erwerbsorientierungen von Erwerbsgruppen in ihrer jeweiligen Lebenssituation.

Die Entwicklungen auf den innerbetrieblichen Arbeitsmärkten haben auch Implikationen für die Makroebene: Erstens fördert die gesetzliche Regulierung der geringfügigen Beschäftigung, die aufgrund der reduzierten Steuer- und Abgabepflicht als subventionierte Beschäftigung zu bezeichnen ist, offensichtlich nicht die Reintegration von Arbeitslosen oder Transfereinkommensbeziehern in den Branchenarbeitsmarkt des Einzelhandels. Das von der Politik dezidiert verfolgte Ziel, mit der Neuregelung des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses die Arbeitslosigkeit zu reduzieren, wurde damit nicht erreicht. Zweitens ist zu

diskutieren, ob die Verschränkung von Ausbildung und Erwerbsarbeit bei jungen Menschen unter dem Gesichtspunkt der Qualitätssicherung von Bildungsstandards gesellschaftlich erwünscht ist. Und drittens ist die Frage zu stellen, ob Frauenerwerbstätigkeit, die sich in Deutschland vielfach unter den Bedingungen einer Mitversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung, durch Ehegattensplitting im Steuersystem und durch mangelnde Kinderbetreuung gestaltet, langfristig wirklich weiterhin in die kurze Teilzeit abgedrängt und kanalisiert werden soll (Bosch 2001; Wagner 2000). Solange diese Rahmenbedingungen die Frauenerwerbstätigkeit flankieren, ist es nicht verwunderlich, dass die Erwerbsorientierungen vieler (westdeutscher) Frauen auf eine „Arbeit in Häppchen“ ausgerichtet sind und mit Blick auf ihre Position auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten „Abwärtsspiralen“ in Gang setzen. Die derzeitige Regulierung der geringfügigen Beschäftigung bedeutet gerade für Frauen – zumindest kurzfristig – einen hohen Anreiz, die Orientierung auf eine eigenständige Erwerbstätigkeit hinten anzustellen und bricht daher mit dem Leitbild einer zwischen den Geschlechtern gleichberechtigten Teilnahme am Erwerbsleben.

Literatur

- Bispinck, Reinhard, Johannes Kirsch, Claus Schäfer (2003): Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsystem. Projekt im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- Boll, Joachim (2001): The ‚Transitional Workforce‘: A Source of Time Flexibility in Danish Retail Trade. 8th International Symposium on Working Time, Amsterdam
- Bosch, Gerhard (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses; in: WSI-Mitteilungen 4, 219-230
- Bundesagentur für Arbeit (2004): Beschäftigtenstatistik. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html> am 25.5.2004
- Doeringer, Peter B., Michael J. Piore (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington
- Döhl, Volker, Nick Kratzer, Dieter Sauer (2000): Krise der NormalArbeit(s)politik. Entgrenzung von Arbeit - neue Anforderungen an Arbeitspolitik; in: WSI-Mitteilungen 1, 5-17
- Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (2003): Geringfügige Beschäftigung und Gleitzone-Beschäftigung. Erläuterungen der gesetzlichen Regelungen. Berlin
- Hoofdbedrijfschap Detailhandel (1996): Arbeidsmarkt in de detailhandel 1996/1997. Den Haag
- Infratest Sozialforschung (2003): Geringfügige Beschäftigung und Nebenerwerbstätigkeiten in Deutschland 2001/2002. München
- Jany-Catrice, Florence, Steffen Lehndorff (2004): Who works for the retail trade? Working Conditions and Labour Markets in the European Retail Trade; in: Gerhard Bosch, Steffen Lehndorff (Hg.): Working in the service sector - a tale from different Worlds. London/New York (im Erscheinen)
- Köhler, Christoph, Olaf Struck, Anja Bultemeier (2004): Geschlossene, offene und marktformige Beschäftigungssysteme. Überlegungen zu einer empiriegeleiteten Typologie. SFB 580 Mitteilungen. Jena/Halle
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin
- Labour Research (2001): A student is not just for Christmas; in: Labour Research 90, 12, 12-14
- Lehndorff, Steffen (2001): Der europäische Einzelhandel und die Regulierung von Arbeitsmärkten; in: Hedwig Rudolph (Hg.): Aldi oder Arkaden? Unternehmen und Arbeit im europäischen Einzelhandel. Berlin, 131-156

- Lehndorff, Steffen, Dorothea Voss-Dahm (2004): The delegation of uncertainty: flexibility and the role of the market in service work; in: Gerhard Bosch, Steffen Lehndorff (Hg.): Working in the service sector - a tale from different worlds. London/New York (im Erscheinen)
- Lutz, Burkhard (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/New York
- Minijobzentrale (2003): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Ausgabe 3/2003. Essen
- Minijobzentrale (2004): Minijobzentrale feiert Geburtstag. Pressemeldung vom 01.04.2004. http://www.minijobzentrale.de/5_Presse/index.html am 25.04.04
- Offe, Claus (1984): „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt/New York
- Rubery, Jill u.a. (2003): Inter-organizational Relations and Employment in a Multi-employer Environment; in: British Journal of Industrial Relations 41, 2, 265-289
- Rubery, Jill (2004): The shaping of work and working time in the service sector: a segmentation approach; in: Gerhard Bosch, Steffen Lehndorff (Hg.): Working in the service sector - a tale from different worlds. London/New York (im Erscheinen)
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt/New York
- Voss-Dahm, Dorothea (2002): Erwerbstätigkeit von SchülerInnen und Studierenden nimmt zu. IAT-Report 2002-06. Gelsenkirchen
- Wagner, Alexandra (2000): Krise der Normalarbeitsverhältnisse: Über eine konfuse Debatte und ihre politische Interessenorientierung; in: Claus Schäfer (Hg.): Geringere Löhne - mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik. Hamburg, 200-246
- Weinkopf, Claudia (2003): Mini- und Midijobs. Neue Impulse für den Arbeitsmarkt?; in: Berufsbildung, 83, 23-29
- Wirth, Carsten (1999): Unternehmensvernetzung, Externalisierung von Arbeit und industrielle Beziehungen. München/Mering

Anschrift der Verfasserin:

Dipl. Soz. Ök. Dorothea Voss-Dahm
Institut Arbeit und Technik (IAT)
Forschungsschwerpunkt Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
Munscheidstr. 14
D-45886 Gelsenkirchen

Schlagwörter: Arbeitsmarkt, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit

Max Haller, Franz Heschl

„Der Staat sollte einen Arbeitsplatz für jeden bereitstellen, der arbeiten will ...“

Einstellungen zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen in 24 Ländern

Abstract

In diesem Beitrag wird anhand des International Social Survey Programme (ISSP) 1995/96 ein Vergleich der Einstellungen der Bevölkerungen in 24 Ländern zu verschiedenen Aspekten der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik durchgeführt. Ausgehend von einer Klassifizierung der verglichenen Staaten in 6 Typen von Arbeitsmarktsystemen wird zunächst dargestellt, welche Relevanz der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik im Rahmen verschiedener Politikbereiche zukommt. Sodann werden die Unterschiede in den Einstellungen zwischen und innerhalb der sechs Typen von Arbeitsmarktsystemen beschrieben. Schließlich wird durch eine multivariate Analyse untersucht, welche individuellen und makrostrukturellen Merkmale zur Herausbildung dieser Einstellungen beitragen. Es scheint weniger auf die Zustimmung oder Ablehnung von beschäftigungspolitischen Maßnahmen an sich anzukommen, wenn es um die Erfolge in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht geht, als vielmehr um die Konsistenz eines Beschäftigungssystems insgesamt, der damit verbundenen politischen Ziele wie auch der Einstellungen der Bevölkerung.

1 Einleitung und Übersicht

Diskussionen um die Effizienz und Sinnhaftigkeit arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Maßnahmen zählen seit vielen Jahren zum „Standardrepertoire“ öffentlicher Auseinandersetzungen um die Wirtschafts- und Sozialpolitik. Immer wieder ging es hierbei auch darum, welche Maßnahmen aus einer breiten Palette der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik von den Bürgerinnen und Bürgern verschiedenster Staaten „mehrheitlich“ gewünscht oder abgelehnt werden.

An diesem Aspekt schließt der vorliegende Beitrag an. Seine Zielsetzung liegt darin, die Wertorientierungen und Einstellungen der Bevölkerungen zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Fragestellungen in 24 ausgewählten Ländern zu untersuchen. Die Frage der Akzeptanz beschäftigungspolitischer Maßnahmen in der Bevölkerung ist aus mehreren Gründen wichtig. Zum ersten lassen Parteien und Regierungen heute regelmäßig die Meinungen über die politischen Prioritäten der Bevölkerung erheben, und sie müssen diese, schon aus wahltaktischen Eigeninteressen, bis zu einem gewissen Grad auch berücksichtigen. Zum zweiten ist aus sozialpolitischer Sicht von Interesse, welche sozialen Gruppen bzw. welche Bevölkerungen in unterschiedlichen Ländern solche Maßnahmen am deutlichsten befürworten. Das Risiko der Arbeitslosigkeit ist ja keineswegs gleichverteilt, sondern trifft bestimmte

Gruppen in besonders starkem Maße. Zum dritten ist zu vermuten, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die vielfach ja nur Anreize, aber nicht direkt Arbeitsplätze schaffen können, nur dann die gewünschten Effekte haben werden, wenn sie von den großen und einflussreichen Gruppen und Akteuren einer Gesellschaft akzeptiert werden. Zu den für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wesentlichen strukturellen Umschichtungen zählt vor allem der Umstand, dass die Arbeitslosigkeit in vielen fortgeschrittenen Ländern in den letzten zwei Jahrzehnten gestiegen ist. Auch die mit Arbeit zusammenhängende Armut (Stichwort: Working Poor) hat mehr oder weniger stark zugenommen.

Im folgenden ersten Teil geht es um einen internationalen Vergleich der Einstellungen der Bevölkerung zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Im zweiten Abschnitt werden einige zentrale Entwicklungstendenzen und Strukturmerkmale der Arbeitsmärkte der verglichenen Länder skizziert und erste Hinweise auf potentielle Rahmenbedingungen von Einstellungen zu Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik gegeben. Daraus werden dann einige Forschungsthesen abgeleitet. Im dritten Abschnitt wird die empirische Grundlage dieser Analyse dargestellt. In Abschnitt vier wird die Bedeutung arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Maßnahmen im Gesamtkontext der Einstellungen zur Wirtschaftspolitik diskutiert, in Abschnitt fünf einige zentrale Determinanten dieser Einstellungen herausgearbeitet. Im abschließenden Teil wird die Haltbarkeit der in Abschnitt zwei aufgestellten Forschungsthesen thematisiert sowie die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst.

2 Zentrale Hypothesen

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik umfasst eine Fülle unterschiedlichster Maßnahmen und Aktivitäten, die grundsätzlich dem Ziel einer Erhöhung der Beschäftigung bzw. einer Senkung der Arbeitslosigkeit dienen sollen. Generell steht bei all diesen Bestrebungen also deren „Beschäftigungswirksamkeit“ im Mittelpunkt. Dabei dient gesamtwirtschaftlich orientierte Beschäftigungspolitik der Anhebung des Arbeitsvolumens – in erster Linie durch eine Erhöhung der gesamtgesellschaftlichen Arbeitskräftenachfrage –, „während Arbeitsmarktpolitik auf eine Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zielt“ (Bogai 1998; Schmid 2002, 364f.).

Tab. 1: Arbeitsmarkttypologie und Zuordnung der 24 in die Untersuchung einbezogenen Staaten

	Arbeitsmarkttyp	Länder
Ländergruppe I	konservativ-liberalistisch	Großbritannien, USA, Kanada, Neuseeland, Australien
Ländergruppe II	korporatistisch	Frankreich, Deutschland, Österreich
Ländergruppe III	egalitär-inklusive	Schweden, Norwegen
Ländergruppe IV	konservativ-korporatistisch	Spanien, Italien, Irland
Ländergruppe V	transformatorisch	Ungarn, Polen, Tschechien, Bulgarien, Lettland, Slowenien, Rußland
Ländergruppe VI	sonstige	Japan, Philippinen, Israel, Zypern

Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen sind immer im Zusammenhang struktureller Gegebenheiten zu sehen: Einerseits im generellen „Politikzusammenhang“ eines Landes; hier gilt, dass sie eng verschränkt sind mit anderen Instrumenten und Maßnahmen der Wirtschaftspolitik. Andererseits stehen sie in engem Bezug zu den Strukturmerkmalen der jeweiligen Arbeitsmärkte. In dieser Hinsicht sollen in die Analyse 24 Länder entlang von spezifischen Strukturmerkmalen ihres jeweiligen Arbeitsmarktes in Gruppen eingeteilt werden. (Tabelle 1) Den Ausgangspunkt dieser Einteilung bildet eine einfache Typologie von Arbeitsmärkten, die wir im Anschluss an eine Reihe internationaler Vergleiche von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssystemen (Haller/Müller 1983; Therborn 1985; Fassmann/Meusburger 1997; Winkler-Büttner 1997; Mesch 1999; Jochem 1999; Schmidt u. a. 2001; Heidenreich 2000; van Suntum/Schlotböller 2002) und von Wohlfahrtsstaaten und deren Politiken (Schmidt 1982; Esping-Andersen 1990; Lessenich/Ostner 1998; Europäische Kommission 1999) entwickelt haben.

Die erste Staatengruppe enthält Staaten mit einem stark liberalisierten Arbeitsmarkt. Neben Großbritannien werden dazu die USA, Kanada, Neuseeland und Australien gezählt. Diese Staaten sind stark von wettbewerbsorientiertem Denken geprägt, sie weisen einen niedrigen Staatsanteil am Sozialprodukt, eine geringe Regulierungsintensität ihrer Arbeitsmärkte und generell ein hohes Maß von Vertragsfreiheit und Privatwirtschaft auf (van Suntum/Schlotböller 2002, 531). Diese Prioritäten erwiesen sich, zumindest in den vergangenen Jahrzehnten, als durchaus erfolgreich. Diese Staaten haben heute überwiegend niedrige Arbeitslosenquoten, und ein niedriges Niveau der Langzeitarbeitslosigkeit.

Der Staat hat in diesen Ländern einen geringen Einfluss bei der Regulation der Arbeitsmärkte, wie im Bereich der sozialen Sphäre insgesamt. Auch die Bedeutung der Gewerkschaften ist eher gering, die Lohnspreizung hoch, der Kündigungsschutz wenig ausgeprägt, und die Flexibilität des Arbeitsmarktes hoch (Werner 1999). Der Familie, privaten Assoziationen und lokalen Behörden kommen viele Funktionen zu, die in anderen Ländern staatliche Institutionen übernommen haben.

Hohe Beschäftigung, aber auch hohe soziale Risiken kennzeichnen dieses „konservativ-liberalistische“ Arbeitsmarktmodell. Das niedrige Sicherungsniveau führt dazu, dass der Einzelne schon aus eigenem Interesse Leistung erbringen und sich im Falle der Arbeitslosigkeit rasch wieder um einen neuen Job bemühen wird. (van Suntum/Schlotböller 2002, 533)

Als Staaten mit einem korporatistisch organisierten Arbeitsmarkt kann man Frankreich, Deutschland und Österreich bezeichnen. Wesentliches Kennzeichen dieser Staaten ist ein starker Einfluss von intermediären Organisationen wie Gewerkschaften, Berufs- und Unternehmerverbänden, einer zünftischen Verfassung von Handwerk und Gewerbe und einer paternalistischen Einstellung der Bevölkerung zum Staat. Gewerkschaften und Industriellenvereinigungen bestimmen in oft langwierigen Verhandlungen die Höhe der Löhne und schließen autonom Kollektivverträge ab. Der Arbeitsmarkt stellt ein hochgradig reguliertes System dar. Das hohe Ausmaß an Regulation verhindert jedoch die rasche Anpassung an geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Frankreich und Deutschland, auf niedrigerem Niveau auch Österreich, stehen heute vor historisch markant hohen Arbeitslosenzahlen, und sie können traditionelle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Nachfrigestimulierung (im keynesianischen Sinne) angesichts der hohen öffentlichen Verschuldung nicht mehr implementieren (Fassmann/Meusburger 1997, 237 f).

In einer dritten Ländergruppe fassen wir Norwegen und Schweden zusammen. Diese können als typische Vertreter eines egalitär-inklusiven Arbeitsmarktmodells gelten, dessen

Ziel letztlich darin liegt, den Warencharakter der menschlichen Arbeitskraft zu reduzieren und Arbeit sowie ökonomische Sicherheit und Unabhängigkeit als soziales Grundrecht jedes einzelnen zu institutionalisieren (Esping-Andersen 1990). Diese Staaten „haben ein institutionelles und universalistisches Wohlfahrtssystem geschaffen, das eine breite Palette von Infrastrukturleistungen bereitstellt, die als bürgerliche Rechte beansprucht werden. Gleichbehandlung und Gleichberechtigung, insbesondere von Frauen, waren wesentliche Ziele der Sozialpolitik, hohe Erwerbsquoten von Frauen die Folge“ (Fassmann/Meusburger 1997, 238).

In den letzten Jahren hat sich die arbeitsmarktpolitische Situation in diesen beiden Ländern entscheidend verändert. Dies gilt insbesondere für Schweden, das sich hinsichtlich seiner Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik als internationaler Vorreiter verstand (Meidner/Hedborg 1985; Esping-Andersen 1990), jedoch Anfang der neunziger Jahre einen massiven wirtschaftlichen Einbruch erlebte. Die Arbeitslosigkeit ist zwischen 1980 und 1992 von 2 auf 8% gestiegen, die Erwerbsquote bei Männern massiv gesunken. Aufgrund dieser Entwicklungen wurden starke Veränderungen der Arbeitsmarktpolitik vorgenommen; das derzeit bestehende Schutzniveau ist jedoch nach wie vor eines der höchsten in Europa. Die Arbeitsmarktpolitik wurde „konsequent auf ein System des Förderns und Forderns umgestellt. Knallharte Zumutbarkeitsbestimmungen, aktive Wiedereingliederung von Arbeitslosen anstelle der Frühverrentung und des Parkens in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Wettbewerb in der Arbeitsvermittlung etc. ... sind ... vielfach längst Realität“ (van Suntum/Schlotböller 2002, 532). Diese Maßnahmen hatten auch Erfolg; so konnte z.B. die Langzeitarbeitslosigkeit stark gesenkt werden.

In einer vierten Gruppe fassen wir mit Italien, Spanien und Irland drei Länder zusammen, die sich erst in der Nachkriegszeit industrialisiert und die – wie Spanien und Italien – hohe interne regionale Disparitäten aufweisen und auch deshalb durch hohe Quoten der Arbeitslosigkeit charakterisiert sind. Neben dem unzureichenden Arbeitsplatzangebot hängt es sicherlich auch mit der Dominanz des Katholizismus in diesen Ländern zusammen, dass in ihnen eine eher patriarchalische Familienverfassung dominiert und die weibliche Erwerbsquote relativ gering ist (Haller/Höllinger/Gomilshak 1999). Es gibt allerdings auch in diesen Ländern große einflussreiche Gewerkschaften (in diesem Fall jedoch gespalten nach ideologisch-politischen Linien), einen relativ starken Staatssektor und eine vielfältige, oft intransparente Verflechtung zwischen Unternehmen, Arbeitgeberverbänden und Staat. Wir bezeichnen diesen Typus daher als konservativ-korporatistisch.

Die Einordnung Irlands hinsichtlich des Arbeitsmarktes in diese Gruppe ist sicherlich nicht unumstritten. Irland weist ein eher niedriges Regulierungsniveau am Arbeitsmarkt (Winkler-Büttner 1997) und relativ hohe Arbeitsmarktflexibilität auf. Zudem war die Arbeitslosenquote noch sehr hoch; sie entsprach ungefähr dem Niveau Spaniens und Italiens. Heute ist sie eher niedrig und das Ausgabenniveau für Arbeitsmarktpolitik sehr hoch (Bogai 1998, 848).

Die fünfte Ländergruppe umfasst die Transformationsgesellschaften des ehemals kommunistischen Ostblockes. Dazu zählen in unserer Stichprobe Ungarn, Polen, Tschechien, die Slowakei, Bulgarien, Lettland, Slowenien und Russland. Diese in sich zwar heterogenen Länder wiesen für nahezu ein halbes Jahrhundert (Russland sogar durch 70 Jahre) eine völlig andere Arbeitsmarktstruktur auf als westlich-kapitalistische Länder (vgl. dazu u.a. von Beyme 1975; Lane 1990; Lewada 1992). Der Übergang vom staatssozialistischen System von Vollbeschäftigung und garantiertem Arbeitsplatz für jeden zu einem offenen Arbeitsmarkt sowie dem damit verbundenen Phänomen der Arbeitslosigkeit stellte eine neue Erfahrung für

sie alle dar; verbunden waren damit auch häufig gravierende soziale Einbußen (von Beyme 1994; Offe 1994; Clarke 1999; Gerber 2002; Vecernik/Wörgötter 1999; Haller/Hadler 2002).

In den ersten Jahren des Überganges zur Marktwirtschaft kam es zu großen Turbulenzen am Arbeitsmarkt und einem sprunghaften Anstieg der Arbeitslosigkeit. Unter marktwirtschaftlichen Bedingungen erwiesen sich viele Unternehmen nur als eingeschränkt oder gar nicht überlebensfähig. Dadurch entstand ein ständiger Druck auf den Arbeitsmarkt durch Betriebsstilllegungen, Rationalisierungen und industrielle Restrukturierungen. Die Mobilität der Arbeitskräfte ist relativ gering. Die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt haben sich radikal verändert. Ebenso ist eine drastische Veränderung der Einkommensverteilung in diesen Ländern hin zu einer größeren Ungleichheit zu bemerken (Gerber/Hout 1995).

Aufgrund dieser Problemlagen haben die Transformationsländer mit dem Aufbau sowohl passiver als auch aktiver Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik begonnen. Es bestehen jedoch nach wie vor große Schwierigkeiten bei ihrer Etablierung. Zum einen fehlen die institutionellen Voraussetzungen und die budgetären Mittel, zum anderen sind die Ausstattung der Arbeitsämter und die Ausbildung des Personals völlig unzureichend. (Vecernik/Wörgötter 1999, 501 f)

Die letzte Staatengruppe in der vorliegenden Untersuchung – Japan, die Philippinen, Israel und Zypern – ist nur eine Restgruppe. Ihre Arbeitsmarktsysteme sind sehr unterschiedlich. Am ehesten zulässig wäre es wahrscheinlich noch, Japan in die Gruppe der korporatistischen Staaten (Frankreich, Deutschland, Österreich) einzuordnen, da auch der japanische Arbeitsmarkt durch ein hohes Ausmaß an Regulierung durch staatliche Eingriffe und durch zahlreiche Abkommen zwischen den Sozialpartnern gekennzeichnet ist (vgl. *con_sens* 2002). Für die drei weiteren Länder in dieser Gruppe – Philippinen, Israel und Zypern – sind sicherlich der z.T. erhebliche Entwicklungsrückstand gegenüber Westeuropa/Nordamerika bzw. innenpolitische Probleme anderer Art (im Falle Israels die enormen Militärausgaben) von großer Bedeutung für die Strukturprobleme des Arbeitsmarkts. Auf Grund der starken Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern verbieten sich hier jedoch generalisierende Aussagen.

Auf der Basis dieser Überlegungen werden nun unsere zentralen Arbeitshypothesen vorgestellt. Die ersten vier beziehen sich auf die Makroebene, auf die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Einstellungen, die weiteren auf individuelle Merkmale der befragten Personen.

2.1 Hypothese 1: Gesamtwirtschaftliches Entwicklungsniveau

In hochentwickelten, wohlhabenden Gesellschaften ist die Zustimmung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen grundsätzlich höher als in weniger entwickelten Staaten. Diese Hypothese beruht auf zwei Überlegungen. Zum einen sind entwickelte Gesellschaften grundsätzlich „reicher“, es steht eine entsprechend größere Menge an Ressourcen für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zur Verfügung. Zum anderen sind große Bevölkerungsgruppen in der Lage, wegen des besser entwickelten Angebotes an Erwerbsmöglichkeiten, selbst für ihren eigenen Lebensunterhalt zu sorgen. Dies wird in hoch entwickelten Gesellschaften auch eher erwartet, insbesondere von Frauen, da die Hausfrauenrolle immer weniger anerkannt wird. Schließlich haben höher entwickelte und „reiche“ Gesellschaften Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik auch nötiger, da Arbeitslosigkeit gravierendere Folgen für den Einzelnen hat (Marsh/Alvaro 1990).

2.2 Hypothese 2: Arbeitsmarktsituation – „Arbeitslosigkeitstradition“

In Ländern mit traditionell hoher Arbeitslosigkeit („Arbeitslosigkeitstradition“) sind weite Teile der Bevölkerung auf die Leistungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik angewiesen. In diesen Ländern wird die Akzeptanz derartiger Leistungen daher höher sein (Reßler 2002, 209 ff). Allerdings ist einschränkend zu bedenken, dass bei lange anhaltender hoher Arbeitslosigkeit die Effizienz der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik von der Bevölkerung wahrscheinlich nicht als sehr hoch eingeschätzt wird, was eher einen gegenteiligen Effekt erzeugen würde.

2.3 Hypothese 3: Wohlfahrtsstaatliche Tradition

In entwickelten Wohlfahrtsstaaten sind institutionalisierte und universalistische, öffentlich-staatliche Regulierungen und Maßnahmen entwickelt worden, welche eine breite Palette von Leistungen zur Abfederung von individuellen Lebensrisiken anbieten. Diese Systeme wurden auch als Instrumente des sozialen Ausgleichs und der vertikalen sozialen Umverteilung konzipiert und eingesetzt. In den skandinavischen Ländern, aber auch in kleineren kontinental-europäischen Staaten mit starkem sozialdemokratischem Einfluss (Niederlande, Dänemark, Österreich), werden deren Leistungen mittlerweile als Teil der bürgerlichen Rechte interpretiert (Fassmann/Meusburger 1997, 58 ff; Karl u.a. 1998; Auer 2002). Man kann also argumentieren, dass in entwickelten Wohlfahrtsstaaten arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen inzwischen zu einer Art „Selbstverständlichkeit“ geworden sind. Die Akzeptanz von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sollte daher höher sein als in Ländern mit einer schwächeren wohlfahrtsstaatlichen Tradition.

2.4 Hypothese 4: Dominante religiöse Tradition

Eine Dimension, die für das Selbstverständnis der Menschen in modernen Nationalstaaten eine wesentliche Rolle spielt, ist die religiös-kirchliche Tradition eines Landes. In einer Reihe von Studien konnte gezeigt werden, dass der religiöse Hintergrund eines Landes auch heute noch für Einstellungen in anderen Lebensbereichen, wie Ehe und Familie, Arbeit und Beruf, bis hin zu politischen Einstellungen von großer Bedeutung ist (Höllinger 1996). Dabei ist im internationalen Vergleich die individuelle religiöse Überzeugung oder kirchliche Zugehörigkeit der Einzelnen oft weniger ausschlaggebend als die historisch dominante Religion eines Landes. Diese prägt der Kultur und Gesellschaft eines Landes und damit auch den individuellen Einstellungen offensichtlich einen deutlichen Stempel auf. Dies erklärt auch, warum die Bevölkerung von katholischen Ländern wie Österreich und Italien im internationalen Vergleich zu den entschiedensten Befürwortern von Umverteilung durch den Sozialstaat gehört. Hier wirkt sich offenkundig die katholische Soziallehre aus, die eine eindeutige Verantwortlichkeit der Gesellschaft für ihre schwachen Mitglieder sieht. In den zentralen Werken der katholischen Soziallehre wird auch die Bedeutung der Arbeit und die gesellschaftliche und politische Verantwortung dafür betont. Die Enzyklika *Rerum „Pacem in terris“* von Johannes XXIII spricht von einem „Recht auf Arbeit“ und „*Laborum exercens*“ von Johannes Paul II (1981) schreibt dem Staat explizit die Aufgabe zu, gemeinsam mit den Unternehmern Wege zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit zu suchen (von Nell-Breuning 1983, 35 ff, 105, 253 f; Troeltsch 1977).

In den protestantischen Ländern waren es vor allem die freikirchlichen Sekten und reformierten Strömungen des Protestantismus, die gemeinschaftliche Selbsthilfe und eine

klare Trennung von Staat und Kirche entwickelt haben (Manow 2002). Dagegen erfolgte in Ländern mit einer Lutherischen Staatskirche (Skandinavien, Deutschland) eine frühe Übernahme staatlicher Verantwortung für sozialpolitische Anliegen. Wenngleich die Bedeutung der Religionsgemeinschaften und der religiösen Normen im alltäglichen Leben heute stark zurückgegangen ist, wirken diese grundlegenden Haltungen immer noch nach (Höllinger 1996).

Beschäftigungspolitische Instrumente entsprechen von ihrem Grundcharakter her eher den Grundsätzen der katholischen Soziallehre als dem stärker individualistischen Arbeitsethos der freikirchlichen protestantischen Kirchen. In den katholisch geprägten Ländern müsste ihre Befürwortung daher höher sein als in den anderen Ländern.

Die folgenden Hypothesen beschäftigen sich mit individuellen Merkmalen der Befragten als Determinanten ihrer Einstellungen.

2.5 Hypothese 5: Klassen- bzw. schichtspezifische soziale Lage

Auch die Wahrnehmung und Bewertung arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Maßnahmen durch Individuen und soziale Gruppen hängt von deren relativ privilegierter oder benachteiligter sozialer Lage ab (Haller u.a. 1995). Angehörige höherer sozialer Schichten und Klassen, Menschen in einflussreichen Berufspositionen oder mit höherem Einkommen, sind weniger auf arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen angewiesen als Personen mit geringerem Einkommen und weniger qualifizierten Berufspositionen, deren Risiko, arbeitslos zu werden, immer noch viel höher ist.

Daraus lassen sich für den weiteren Verlauf der Untersuchung folgende Subthesen hinsichtlich des Zusammenhangs von individuellen Prädispositionen Einzelner und deren Haltung zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ableiten:

Hypothese 5 a): Menschen in niedrigeren Einkommenskategorien befürworten arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen stärker als Besserverdienende.

Hypothese 5 b): Das Risiko einer Arbeitslosigkeit für höher Gebildete ist immer noch geringer als für weniger gut Ausgebildete. Daraus lässt sich ableiten, dass Menschen mit niedrigerem Bildungsgrad Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik stärker befürworten werden als besser gebildete Personen.

Hypothese 5 c): Aufgrund des Umverteilungscharakters der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik befürworten Angehörige der unteren und vielleicht auch der mittleren Schichten diese Maßnahmen stärker als die Mitglieder der Oberschicht.

2.6 Hypothese 6: Politische Einstellung

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik hat einen Umverteilungseffekt und ist tendenziell weniger mit individualistischen als mit solidarischen Gesellschaftsentwürfen in Einklang zu bringen. Diesen Grundhaltungen entsprechen - zumindest idealtypisch - auch die einschlägigen Positionen unterschiedlicher politischer Parteien. „Von christdemokratischen und liberalen Parteien wird eine Aufwertung der individuellen, privaten Vorsorge zusammen mit der Forderung nach Leistungsgerechtigkeit ventiliert. Sozialdemokratische Parteien treten demgegenüber für den Ausbau von Grundsicherungselementen im Rahmen der bestehenden sozialen Sicherungssysteme ein“ (Talos 1994, 38). Es ist daher davon auszugehen, dass Personen, welche sich im herkömmlichen Spektrum politischer Überzeugungen als eher links einschätzen, Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik stärker akzeptieren als

Personen, die sich der Mitte oder dem rechten Lager zuordnen.

3 Empirische Grundlage (Stichproben und Fragen)

Die empirische Grundlage der folgenden Analysen bietet die Erhebung „Role of Government III“, welche 1995/96 im Rahmen des International Social Survey-Programme (ISSP) weltweit in 24 Ländern durchgeführt wurde.¹ Das ISSP-Projekt ist eine seit 1984/85 bestehende, kontinuierliche Kooperation zwischen renommierten universitären und außeruniversitären Sozialforschungsinstitutionen. Sein Ziel besteht darin, durch die Entwicklung und Erhebung einer international strikt vergleichbaren, jährlichen Kurzumfrage zu variierenden Themen (die im Abstand von fünf bis sieben Jahren jeweils wiederholt werden) verlässliche und hochwertige Datensätze zum Wandel von Wertorientierungen in den beteiligten Nationen zu gewinnen.

An dieser Befragung zur Rolle von Staat und Regierung haben insgesamt 24 Staaten teilgenommen. Die Stichprobengrößen in den teilnehmenden Staaten liegen zwischen ca. 1.000 und 2.000 Personen, der gesamte Stichprobenumfang beträgt 26.676 Personen (Tabelle 3).

In der Erhebung wurden zahlreiche Fragen zu unterschiedlichen Aspekten und Kontexten der Regierungstätigkeit gestellt. Für den hier vorliegenden Beitrag hinsichtlich der Einstellungen zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wurden drei davon herangezogen. Die erste Frage bezog sich auf unterschiedliche *wirtschaftspolitische Maßnahmen* des Staates; sie lautete²:

„Hier ist eine Reihe von Möglichkeiten, was die Regierung für die wirtschaftliche Lage tun kann. Geben sie bitte jeweils an, inwieweit sie die folgenden Maßnahmen befürworten oder ablehnen.“

Dazu wurden acht Aussagen (Items) in Form von Likert-Skalen mit jeweils fünf Antwortkategorien von „befürworte ich stark“, „befürworte ich etwas“, „weder Befürwortung noch Ablehnung“, „lehne ich etwas ab“ bis „lehne ich stark ab“, gebildet. Die acht Items lauteten:

„a) Gesetzliche Kontrolle der Löhne und Gehälter, b) Gesetzliche Kontrolle der Preise, c) Kürzungen der Staatsausgaben, d) Finanzierung von Beschäftigungsprogrammen, e) Weniger gesetzliche Vorschriften für Handel und Industrie, f) Unterstützung der Industrie bei der Entwicklung von neuen Produkten und Technologien, g) Unterstützung von niedergehenden Industriezweigen, um Arbeitsplätze zu sichern, h) Verkürzungen der wöchentlichen Arbeitszeit, um neue Arbeitsplätze zu schaffen“

Die zweite Frage bezog sich auf die *Befürwortung von mehr oder weniger staatlichen Ausgaben*. Sie war ebenfalls als Likert-Skala mit fünf Antwortkategorien von „sehr viel mehr ausgeben“ bis „sehr viel weniger ausgeben“ gestaltet und lautete:

„Bitte geben sie nun für die folgenden Bereiche an, ob die Regierung dafür weniger oder mehr Geld ausgeben sollte. Bedenken sie dabei, dass sehr viel höhere Ausgaben auch höhere Steuern erfordern können.“

Die angegebenen Bereiche waren:

- 1 Eine neuerliche Replikation dieses Moduls ist erst für 2006 geplant.
- 2 Die Items d, g, und h aus Frage 1 wurden in Österreich nicht abgefragt, Item g aus Frage 2 nicht auf den Philippinen. Wenn im Verlauf dieses Beitrages also Überlegungen hinsichtlich dieser Variablen angestellt werden, beziehen sich diese immer auf alle Länder des Befragungssamples mit Ausnahme – je nach Fragestellung – Österreichs und der Philippinen.

- a) Umweltschutz, b) Gesundheitswesen, c) Polizei und Strafverfolgung, d) Bildungswesen, e) Verteidigung, f) Renten und Pensionen, g) Arbeitslosenunterstützung, h) Kultur und Kunst

Die dritte Frage bezog sich u. a. auf eine Reihe *sozialpolitischer Maßnahmen*; sie lautete:

„Bitte geben sie nun an, inwieweit die folgenden Dinge in der Verantwortlichkeit des Staates liegen sollten“. Konstruiert war die Frage wiederum als Likert-Skala, diesmal mit vier Antwortkategorien von „auf jeden Fall verantwortlich sein“ über „verantwortlich sein“ zu „nicht verantwortlich sein“ bis „auf keinen Fall verantwortlich sein“.

Die Antwortmöglichkeiten lauteten:

- a) Einen Arbeitsplatz für jeden bereit zu stellen, der arbeiten will.
 b) Die Preise unter Kontrolle zu halten.
 c) Gesundheitliche Versorgung für Kranke sicher zu stellen.
 d) Den alten Menschen einen angemessenen Lebensstandard zu sichern.
 e) Der Industrie Hilfen zu gewähren, um ihr Wachstum zu sichern.
 f) Den Arbeitslosen einen angemessenen Lebensstandard zu sichern.
 g) Die Einkommensunterschiede zwischen Arm und Reich abzubauen.
 h) Den Studenten aus einkommensschwachen Familien finanzielle Unterstützung zu gewähren.
 i) Denjenigen, die es sich finanziell nicht leisten zu können, eine angemessene Wohnung zur Verfügung zu stellen.
 j) Durch eine strenge Gesetzgebung die Industrie zu zwingen, weniger Umweltschäden zu verursachen.“

Im folgenden Abschnitt wird zunächst untersucht, welche Einstellungen in den Bevölkerungen der jeweiligen Länder zu arbeits- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen bestehen. Dann untersuchen wir jene Fragen, welche im vorigen Abschnitt anhand der Hypothesen konkretisiert wurden.

4 Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen im Gesamtkontext der Einstellungen zur Wirtschaftspolitik

In einem ersten Schritt interessiert uns, welche Rolle arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen im Gesamtzusammenhang der Einstellungen zur Wirtschaftspolitik spielen.

Tabelle 2 zeigt die generelle Einschätzung arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Maßnahmen im Kontext aller wirtschaftspolitischen Maßnahmen. Die höchste Zustimmung (jeweils 90 % und mehr) finden Maßnahmen zur Unterstützung von kranken und älteren Menschen, zur Begrenzung von Umweltschäden und zur Unterstützung von Studenten aus einkommensschwachen Familien. Erst im Mittelfeld – auf den Rängen 8, 11 und 13 – finden sich arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen (diese werden durch Fettdruck hervorgehoben). Nahezu am Ende dieser Rangliste finden sich die Arbeitszeitverkürzung und der Wunsch nach mehr Staatsausgaben für die Arbeitslosenunterstützung. Weniger Zustimmung finden nur noch höhere Staatsausgaben für Kultur und Kunst und für Verteidigung. Auffallend sind auch Widersprüche in den Einstellungen; so wird die Maßnahme, den Arbeitslosen einen angemessenen Lebensstandard zu sichern (Nr. 11 in Tabelle 2), in doppelt so hohem Ausmaß (76,8 %) befürwortet wie die Maßnahme „mehr Staatsausgaben für Arbeitslosenunterstützung“ (24, 37,5 %).

Um trotz der Vielzahl der abgefragten Items und der in die Untersuchung einbezogenen Länder zu allgemeinen Aussagen hinsichtlich der Unterschiede zwischen Ländern bzw.

Tab. 2: Die Einstellung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen im Kontext allgemeiner Einstellungen zur Wirtschaftspolitik in 24 Ländern

		Befürwortung/ mehr ausgeben	weder-noch/ bisherigen Stand der Ausgaben*	Ablehnung/ weniger ausgeben
1.	Gesundheitliche Versorgung für Kranke sicherstellen	96,2		3,8
2.	Angemessener Lebensstandard für alte Menschen	95,9		4,1
3.	Begrenzung von Umweltschäden	95,0		5,0
4.	Unterstützung von Studenten aus einkommensschwachen Familien	90,2		9,8
5.	Unterstützung der Industrie bei neuen Technologien	84,6	11,4	4,0
6.	Preise unter Kontrolle halten	84,6		15,4
7.	Industriewachstum fördern	84,0		16,0
8.	Beschäftigungsprogramme	83,2	11,0	5,7
9.	Angemessene Wohnung bereitstellen	82,6		17,4
10.	Mehr/weniger Geld für das Gesundheitswesen	78,4	18,6	2,9
11.	Angemessener Lebensstandard für Arbeitslose	76,8		23,2
12.	Kürzung der Staatsausgaben	74,9	14,6	10,5
13.	Arbeitsplatz für Jedermann	74,5		25,5
14.	Mehr/weniger Geld für das Bildungswesen	72,3	24,7	3,0
15.	Einkommensunterschiede abbauen	71,5		28,5
16.	Gesetzliche Kontrolle der Preise	68,4	12,6	19,0
17.	Mehr/weniger Geld für Renten und Pensionen	63,7	32,5	3,8
18.	Industrie/Arbeitsplätze	61,0	18,7	20,3
19.	Mehr/weniger Geld für Umweltschutz	58,8	35,1	6,2
20.	Mehr/weniger Geld für Polizei und Strafverfolgung	55,0	36,3	8,7
21.	Gesetzliche Kontrolle der Löhne und Gehälter	50,4	17,9	31,7
22.	Weniger Vorschriften für Handel und Industrie	50,3	28,5	21,2
23.	Arbeitszeitverkürzung	54,4	23,1	31,2
24.	Mehr/weniger Geld für Arbeitslosenunterstützung	37,5	41,6	20,9
25.	Mehr/weniger Geld für Kultur und Kunst	33,1	41,2	25,7
26.	Mehr/weniger Geld für Verteidigung	27,8	33,9	38,3

* Bei einigen Fragen standen diese Antwortmöglichkeiten nicht zur Verfügung.
Fettgedruckt: Aussagen zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Ländergruppen zu kommen, wurde folgende Vorgangsweise gewählt: Die Rangzahlen für die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen aus Tabelle 2 wurden für alle Länder addiert. Die summierte durchschnittliche Rangzahl arbeitsmarkt- und beschäftigungs-

politischer Maßnahmen aus Tabelle 2 beträgt 97. Werte, welche wesentlich darunter bzw. darüber liegen, bedeuten, dass die Befragten in dem jeweiligen Land arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen im Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspolitik eine über- bzw. unterproportionale Bedeutung beimessen.

Die relativ größte Bedeutung (mit Werten von unter 90) besitzt die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik demnach bei Bürgerinnen und Bürgern in der Bundesrepublik Deutschland und in Norwegen, gefolgt von Schweden, Spanien und Italien (mit Werten von 110 und

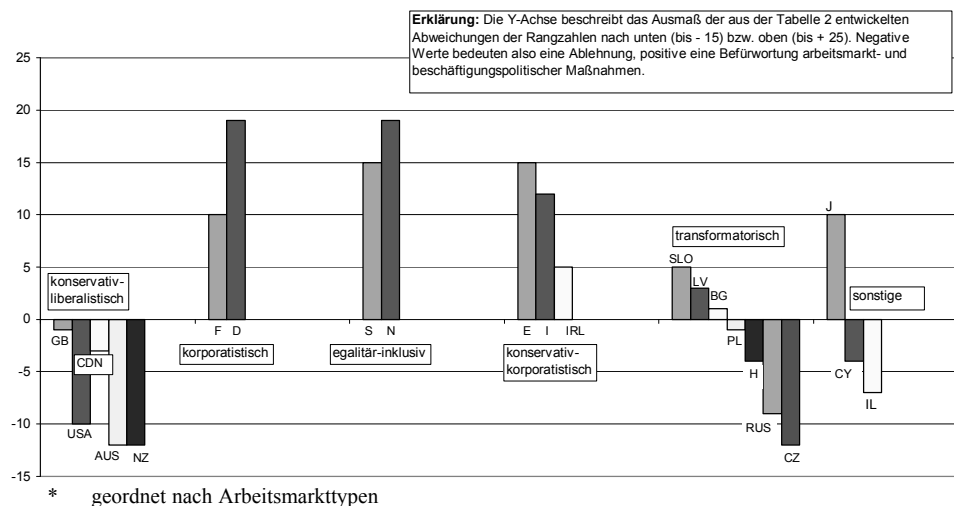
Tab. 3: "Gesamteinstellung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen" - Rangordnung der in die Untersuchung einbezogenen Staaten (niedrig=positive, hoch=negative Einstellung)

	Land	Mittelwert	Standardabweichung	N
1.	Spanien	7,74	1,65	1987
2.	Slowenien	8,16	1,90	919
3.	Zypern	8,21	1,79	877
4.	Italien	8,23	2,22	998
5.	Israel	8,27	2,09	1453
6.	Irland	8,33	1,93	946
7.	Polen	8,45	2,10	787
8.	Deutschland	8,49	2,10	3100
9.	Bulgarien	8,58	2,09	926
10.	Japan	8,70	1,89	723
11.	Russland	8,76	2,02	1460
12.	Schweden	8,87	2,47	1069
13.	Norwegen	8,90	2,02	1197
14.	Lettland	8,94	1,98	1099
15.	Großbritannien	8,94	2,17	843
16.	Ungarn	9,17	2,11	1332
17.	Frankreich	9,20	2,62	1142
18.	Kanada	10,41	2,58	1019
19.	USA	10,42	2,56	1121
20.	Australien	10,47	2,32	1898
21.	Tschechien	10,62	2,42	847
22.	Neuseeland	11,06	2,39	933
	Total	8,99	2,34	26676

Hier nicht enthalten: Österreich, Philippinen

mehr; vgl. dazu auch Tabelle 3, in der eine analoge Rangordnung der Länder nach einer anderen Maßzahl vorgenommen wurde; die Position der einzelnen Länder ist dort manchmal etwas anders). Dann folgen Japan, Frankreich und Irland. Am Ende dieser Rangliste finden sich Australien, Neuseeland und Tschechien, knapp davor Russland und die USA. Übersichtlicher und besser interpretierbarer wird dieses Ergebnis, wenn man es im Sinne der eingangs entwickelten Arbeitstypologie zusammenfasst (vgl. Abbildung 1). Demnach messen die Befragten in den egalitär-skandinavischen Staaten arbeitsmarkt- und beschäftigungspoliti-

Abb. 1: Die Befürwortung von arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen im Kontext allgemeiner Einstellungen zur Wirtschaftspolitik in 24 Ländern



schen Maßnahmen die größte Bedeutung zu, gefolgt von den korporatistischen Wohlfahrtsstaaten und den Staaten mit konservativ-korporatistischen Arbeitsmarktstrukturen. Die geringste Bedeutung wird diesen Maßnahmen in den Staaten mit konservativ-liberalistischem Arbeitsmarkt beigemessen, was unseren Hypothesen entspricht. Überraschend ist die Tatsache, dass den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Verhältnis zu anderen Maßnahmen der Wirtschaftspolitik auch in den Transformationsländern relativ geringe Bedeutung beigemessen wird. Dies könnte entweder auf eine generelle Ablehnung staatlicher Maßnahmen zurückzuführen sein (nach einem halben Jahrhundert Staatsozialismus) oder aber auf ein geringes Vertrauen in die Effizienz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

Interessant erschien in diesem Zusammenhang die Frage, ob es möglich ist, in den Einstellungen zur Wirtschaftspolitik bestimmte Einstellungsbündel festzumachen, welche jeweils spezifische Typen wirtschaftspolitischer Werthaltungen wiedergeben. Zur Beantwortung dieser Frage wurde eine Faktorenanalyse der Items in der Frage 1 durchgeführt. Die dahinter stehende Arbeitshypothese besagte, dass sich aus dieser Fragebatterie möglicherweise eine ausgeprägte „arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Orientierung“ ableiten ließe.

Das Ergebnis bestätigte diese Arbeitshypothese nur zum Teil.³ Die drei Variablen zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik Nr. 8, 18 und 23 bilden allein keinen gemeinsamen Faktor. Zwar finden sich diese drei Variablen auf dem ersten extrahierten Faktor, daneben aber auch die Variablen 16 und 21, bei denen es um gesetzliche Kontrolle von Löhnen und Preisen geht. Dies lässt die Interpretation zu, dass es eine eigenständige „arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Orientierung“ im vorhin definierten Sinne nicht gibt. Im Folgenden wird daher mit diesen Faktoren nicht weiter gearbeitet, sondern eine andere Vorgangsweise gewählt.

³ Aus Raumgründen müssen wir hier auf eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse verzichten.

5 Determinanten der Einstellungen zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

In diesem Abschnitt geht es darum, erste Einsichten über die Determinanten der internationalen Differenzen in den Einstellungen zu Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu gewinnen.

Vergleicht man die Ländergruppen nach der eingangs entwickelten Arbeitsmarkttypologie, so zeigt sich, dass bei allen sechs Maßnahmen die Zustimmung in Ländern mit neoliberalen (konservativ-liberalistischem) Arbeitsmarkt mit Abstand am geringsten ist. Bei zwei Variablen (Unterstützung niedergehender Industriezweige und Arbeitszeitverkürzung) folgen (mit ebenfalls geringer Zustimmung) die Transformationsökonomien, bei weiteren zwei Variablen (Beschäftigungsprogramme und Arbeitsplatz für jeden) die Staaten mit korporatistischem Arbeitsmarkt. Am höchsten ist die Zustimmung zu drei dieser Variablen in den Staaten mit konservativ-korporatistischen Arbeitsmarktstrukturen.

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen der Zustimmung zu den einzelnen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Items und dem wirtschaftlichen Entwicklungsniveau (hinsichtlich des Entwicklungsniveaus wurden drei Gruppen von Ländern gebildet) so zeigt sich, dass bei vier der sechs Items die Zustimmung in den am wenigsten entwickelten Staaten am stärksten ist. Die Arbeitshypothese 1 wird also kaum gestützt, eher scheint das Gegenteil der Fall zu sein.

Hypothese 2 besagte, dass Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Ländern mit lange andauernder Arbeitslosigkeit eher befürwortet werden. Diese These wird durch die bivariate Analyse eindrucksvoll bestätigt. Bei jeder der abgefragten Variablen steigt das Ausmaß der Zustimmung in den Staatengruppen mit höherer Arbeitslosigkeit markant an.

Zur Untersuchung des Zusammenhanges zwischen den Einstellungen zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und dem wohlfahrtsstaatlichen Niveau eines Landes wurden die untersuchten Länder hinsichtlich der Sozialquote in drei Gruppen geteilt. Die Ergebnisse bei zwei Variablen (Arbeitszeitverkürzung und angemessener Lebensstandard für Arbeitslose) entsprechen These 3, wonach die Zustimmung in gut ausgebauten Wohlfahrtsstaaten höher sein sollte. Bei zwei anderen Variablen (Unterstützung für niedergehende Industrien und Arbeitsplatz für jeden) ist die Zustimmung in Staaten mit niedriger Sozialquote zwar am geringsten, in der Ländergruppe mit mittlerer Sozialquote allerdings höher als in der Gruppe mit der höchsten Sozialquote. Bei zwei weiteren Variablen (Beschäftigungsprogramme und mehr für Arbeitslosenunterstützung) ist unsere ursprüngliche These nicht zu halten. In beiden Fällen ist die Zustimmung zu den abgefragten Maßnahmen in Staaten mit niedrigerer Sozialquote höher als in Staaten mit hoher Sozialquote.

Der Zusammenhang zwischen der dominanten Religion eines Landes und den Einstellungen zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zeigt, dass die Zustimmung bei vier der sechs abgefragten Items in den katholisch geprägten Ländern am stärksten ist; bei einem Item (angemessener Lebensstandard für Arbeitslose) ist sie in den protestantischen Ländern am höchsten.

Die isolierte Betrachtung der einzelnen Items zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Fragen bringt zwar anschauliche Ergebnisse, lässt allgemeinere Aussagen allerdings nicht zu. Um zu derartigen Aussagen zu kommen, wird im Folgenden aus den bislang verwendeten sechs Variablen zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik⁴ durch einfache

4 Die Variablen Nr. 8, 11, 13, 18, 23, 24 in Tabelle 1.

Aufsummierung eine neue Variable „Gesamteinstellung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen“ berechnet; sie hat die Ausprägungen von 6 bis 28. Eine Überprüfung der Reliabilität dieser Skala ergab einen akzeptablen Wert (Cronbach's Alpha = .65).

In Tabelle 3 sind die in die Untersuchung einbezogenen Staaten hinsichtlich des jeweiligen arithmetischen Mittelwertes dieser Ausprägungen – auf der Skala von 6 bis 28 – gereiht. Es zeigt sich, dass die Gesamteinstellung zum untersuchten Politikbereich in Spanien am stärksten zustimmend ist, gefolgt von Slowenien, Zypern und Italien. Die relativ geringste Zustimmung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen herrscht in Neuseeland, Tschechien, Australien, den USA und Kanada.

Zur Erlangung einer besseren Übersichtlichkeit sind in Tabelle 4 die jeweiligen Mittelwerte in den Ländergruppen bzw. Arbeitsmarkttypen dargestellt. Es zeigt sich dabei in erster Linie ein großer Unterschied in den Einstellungen zwischen Ländern des liberalistischen Arbeitsmarkttypus und allen anderen. Die stärkste Befürwortung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik findet sich in den Ländern mit konservativ-korporatistischem Arbeitsmarkt.

Tab. 4: "Gesamteinstellung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen" - Rangordnung nach Arbeitsmarkttypen

Arbeitsmarkttypen	Mittelwert	Standardabweichung	N
konservativ-korporatistisch	8,01	1,90	3931
sonstige	8,36	1,97	3053
korporatistisch	8,68	2,27	4242
egalitär-inklusiv	8,89	2,24	2266
transformatorisch	8,94	2,19	7370
konservativ-liberalistisch	10,32	2,48	5814
Alle Länder	8,99	2,34	26676

Abschließend soll diese erste, deskriptive Analyse der Einstellungen zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen durch eine systematische, multivariate statistische Analyse der Effekte unterschiedlichster individueller und makrosozialer Strukturmerkmale und Determinanten ergänzt werden. Dazu wurde eine multiple Regressionsanalyse durchgeführt. Einbezogen in die Regressionsanalyse wurden wiederum alle Staaten – mit Ausnahme Österreichs und der Philippinen –, in welchen die Befragung durchgeführt wurde. Die abhängige Variable ist die vorhin aus der Summe der sechs Einzelvariablen zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik gebildete „Gesamteinstellung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen“.⁵ Insgesamt wurden 18 unabhängige Variablen verwendet und kodiert, wie in Tabelle 5 dargestellt ist.

5 Zur Bildung der neuen Variable wurden die Werte der sechs Variablen zusammengezählt, wobei nur jene berücksichtigt wurden, bei denen alle sechs Ausprägungen gültig beantwortet worden sind. Auf Grund der einfacheren Interpretation wurde diese Variable für die Regressionsanalyse in ihrer Richtung umkodiert; hohe Werte bedeuten, dass man für, und niedrige, dass man gegen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ist.

Tab. 5: Variablen der Regressionsanalyse und deren Operationalisierung

	VARIABLE	KODIERUNG
Individualebene	Geschlecht	0=weiblich 1=männlich
	Alter	1=junge, 2=mittlere, 3=ältere Befragte
	Bildung in Jahren	0 – 28 Jahre
	Interesse an Politik	1=sehr interessiert, 2=interessiert, 3=egal, 4=wenig interessiert, 5=nicht interessiert
	Subjektive Schichtzugehörigkeit	1=Unterschicht, 2=Arbeiterklasse, 3=untere Mittelschicht; 4= Mittelschicht; 5=obere Mittelschicht
	Einkommen	1=sehr niedrig, 2=niedrig, 3=mittel, 4=hoch, 5=sehr hoch
	Parteipräferenz	1=stark links, 2=links, 3=zentral, liberal, 4=rechts, 5= stark rechts
	Selbständigkeit	1=selbständig, 0=nicht selbständig
	Gewerkschaftsmitglied	1=ja, 0=nein
	Betroffen von Arbeitslosigkeit	1=ja, 0=nein
	Erwerbstätigkeit	1=ja, 0=nein
	Katholik	1=ja, 0=nein
	Protestant	1=ja, 0=nein
Makroebene	„Arbeitslosigkeitstradition“	1=niedrig, 2=mittel, 3=hoch
	Staaten nach BIP	1=niedrig, 2=mittel, 3=hoch
	Wohlfahrtsstaat	1=stark, 0=schwach
	Katholischer Staat	1=ja, 0=nein
	Protestantischer Staat	1=ja, 0=nein

Die Modellzusammenfassung der Regressionsanalyse lieferte folgendes Ergebnis: Das Bestimmtheitsmaß R-Quadrat liegt bei 0,23, das heißt die 18 unabhängigen Variablen erklären 23% der Varianz der abhängigen Variable „arbeitsmarktpolitische Einstellungen“. Die Varianzanalyse (ANOVA) bestätigte, dass das berechnete Modell für die Grundgesamtheit hoch signifikant ist. Welchen Einfluss die einzelnen unabhängigen Variablen auf die Variable „Gesamteinstellung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen“ haben, sieht man in Tabelle 6.

Fast alle 18 unabhängigen Variablen üben signifikante Effekte aus. Variablen, die einen besonders starken Einfluss auf die abhängige Variable haben, wurden durch Fettdruck markiert. Mittels des standardisierten Regressionskoeffizienten können die Einflüsse der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable miteinander verglichen werden. Es zeigt sich, dass die unabhängige Variable „Wohlfahrtsstaat“ den höchsten Wert hat und somit den

stärksten Effekt ausübt. Hat ein Staat eine stark ausgeprägte wohlfahrtsstaatliche Tradition, so ist man im Sinne unserer Hypothese 3 viel eher für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Tab. 6: Regressionsanalyse der „Gesamteinstellung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen“

	Unstandardisierte Koeffizienten	Standardisierter Koeffizient	
	B	Beta	T
Geschlecht	-0,33	-0,07	-8,58
Alter	-0,01	-0,02	-2,41
Bildung (in Jahren)	-0,01	-0,13	-16,30
Interesse an Politik	0,21	0,10	12,40
Subjektive Schichtzugehörigkeit	-0,16	-0,07	-9,00
Einkommen	-0,23	-0,11	-13,03
Parteipräferenz	-0,15	-0,12	-15,92
Selbständigkeit	-0,59	-0,08	-10,06
Gewerkschaftsmitglied	0,70	0,11	13,86
Betroffen von Arbeitslosigkeit	0,59	0,06	7,26
Erwerbstätigkeit	-0,33	-0,06	-6,89
Katholik	-1,08	-0,20	-20,41
Protestant	-0,71	-0,12	-13,62
„Arbeitslosigkeitstradition“	0,78	0,23	22,03
Staaten nach BIP	0,26	0,08	9,65
Wohlfahrtsstaat	0,27	0,32	32,89
Katholische Staaten	0,25	0,05	3,93
Protestantische Staaten	0,44	0,06	7,58
R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler
0,48	0,23	0,23	2,21

Fettgedruckt: Variablen mit standardisierten Regressionskoeffizienten von .20 oder mehr.

Der T-Wert ist ein Indikator für die Signifikanz ($T \geq 1,96$: 5%; $T \geq 2,58$: 1%)

Den nächsthöheren Erklärungsanteil liefert die Variable „Arbeitslosigkeitstradition“: Je höher die Arbeitslosigkeit in einem Staat, umso eher befürwortet man arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wie These 2 besagte. Einen beachtlichen Erklärungsanteil (Beta = 0,13) liefert auch die unabhängige Variable Bildung. Das Ergebnis besagt hier, dass Menschen mit einem längeren Bildungsweg eher gegen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind, wie in These 5 b vermutet.

Die Variable „Einkommen“ hat einen Effekt von $-0,11$. Personen, welche sich in höheren Einkommenskategorien finden, haben eher eine negative Haltung gegenüber arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Auch Hypothese 5 a scheint also zuzutreffen.

Einen stark negativen Effekt hat die Variable „individuelle Religionszugehörigkeit: katholisch“. Dieser Effekt scheint unserer Hypothese 4 klar zu widersprechen, wonach die katholische Soziallehre einen positiven Einfluss auf die Einstellungen zu Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik haben sollte. Der Widerspruch löst sich jedoch auf, wenn man auch den Effekt auf der Länderebene berücksichtigt. Die Variable „katholische Staaten“ hat tatsächlich den erwarteten positiven Effekt (man sieht ihn auch im Ländervergleich, wo die Bevölkerung der katholischen Länder Südeuropas stark für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ist). Wird jedoch der Ländereffekt kontrolliert, hat die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche eher einen negativen Effekt. Unter die nicht dominant katholischen Länder mit vielen Katholiken fallen Deutschland, Frankreich, die Niederlande, Kanada und die USA. Nun gilt vor allem in den drei erstgenannten Ländern, dass die Katholiken heute eher den bürgerlich-konservativen, christdemokratischen Parteien nahe stehen, die grundsätzlich weniger für Staatsinterventionen sind, als ihre politischen Gegner, wie etwa die Sozialdemokraten.

Die letzte Variable mit einem relativ hohen Erklärungsanteil ist die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Gewerkschaftsmitglieder haben eine stark positive Einstellung zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Die Variablen „Interesse an Politik“, „Staaten nach BIP“, „Katholische Staaten“, „Protestantische Staaten“ und „Betroffen von Arbeitslosigkeit“ stehen eher für eine positive Einstellung in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Beachtenswert ist auch, dass in Staaten mit hohem Bruttoinlandsprodukt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen positiver gesehen werden als in Staaten mit niedrigerem Bruttoinlandsprodukt. Das Ergebnis der Regressionsanalyse bestätigt – im Unterschied zu den auf einfachen Korrelationen beruhenden Ergebnissen – also Hypothese 1.

Die folgenden Variablen zeigen einen niedrigeren Effekt auf die abhängige Variable „Gesamteinstellung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen“: „Geschlecht“ (Frauen sind eher für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen), „Selbständigkeit“, „subjektive Schichtzugehörigkeit“ (je höher die Schicht, desto eher ist man gegen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen), „Erwerbstätigkeit“ und „Parteipräferenz“ (je weiter rechts die Parteipräferenz, desto negativer die Einstellung in Bezug auf „arbeitsmarktpolitische Einstellungen“).

6 Zusammenfassung und Ausblick

Die Fragestellung dieses Beitrages lautete, welche Einstellungen die Bevölkerung in rund zwei Dutzend Ländern zu verschiedenen Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik hat. Als Ausgangspunkt wurde eine Typologie von sechs Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsystemen gebildet und eine Reihe von Hypothesen über individuelle und gesamtgesellschaftliche Determinanten dieser Einstellungen entwickelt.

Die Befunde zeigten zunächst, dass die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik von einer großen Mehrheit der Bevölkerung in den untersuchten Ländern als wichtig eingestuft wird, auch wenn sie nicht an der Spitze der als wichtig erachteten Staatsaufgaben steht. Beschäftigungspolitik wird nicht als völlig eigenständiger Politikbereich, sondern eher als Teil

unterschiedlicher Maßnahmen zur Regulierung von Märkten gesehen (z. B. von Lohn- und Preiskontrollen). Wir bildeten sodann aus den hierfür relevanten Items einen Index „Gesamteinstellung zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen“ und untersuchten die Relevanz der in den Hypothesen postulierten Effekte mit Hilfe einer multivariaten Regressionsanalyse. Es ergab sich, dass die Befürwortung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen am stärksten beeinflusst wird durch zwei gesamtgesellschaftliche Variablen: die Stärke des Wohlfahrtsstaates und die Tradition von hoher Arbeitslosigkeit. Den Hypothesen entsprach auch der Befund, dass Personen in eher benachteiligten sozialen Schichten sowie politisch Linksorientierte eine aktive Arbeitsmarktpolitik stärker befürworten. Überraschend war jedoch, dass die individuelle Zugehörigkeit zum Katholizismus einen negativen Effekt ausübte. Dies konnte dadurch erklärt werden, dass der Effekt der katholischen Soziallehre (die ja das Recht auf Arbeit betont) praktisch voll über die für ein katholisches Land insgesamt dominierende Einstellung wirkt. In Ländern ohne katholische Dominanz (wie z.B. Deutschland) stehen die Katholiken jedoch eher bürgerlichen Parteien nahe, die grundsätzlich weniger für Staatsinterventionen sind als ihre politischen Gegner auf der Linken.

Welcher Zusammenhang ergibt sich zwischen den Einstellungen der Bevölkerung und der faktischen Beschäftigungspolitik und ihrem Erfolg? Man kann unter den von uns verglichenen sechs Typen von Ländern vier als eher erfolgreich, zwei als weniger erfolgreich bezeichnen. Klar mit Abstand am erfolgreichsten waren die zwei Ländergruppen mit ganz gegensätzlichen Arbeitsmarkttypen, nämlich die egalitär-inklusive skandinavischen und die liberalistischen angelsächsischen Staaten (hier vor allem den USA). In beiden Gruppen liegt das generelle Beschäftigungsniveau bei rund 75 bis 79 % der Personen im erwerbsfähigen Alter und die Arbeitslosigkeit teilweise nur um 5 % (Norwegen, USA), höchstens aber bei 8-10 %. Recht erfolgreich waren auch die korporatistischen Staaten, mit einer Erwerbsquote von 67 – 69 % und Arbeitslosigkeitsraten von 3 – 7 % (nur Frankreich hat mit 12 % eine deutlich höhere). Zwei Ländergruppen fallen demgegenüber deutlich ab: Zum einen die Transformationsländer Osteuropas, in denen die Erwerbsquote auf 60 – 70 % gefallen und die Arbeitslosigkeit auf 10 – 18 % (Lettland) geradezu explodiert ist (eine positive Ausnahme bildet hier Tschechien mit nur 4 % Arbeitslosigkeit im Jahre 1996). Ein eher negatives Gesamtbild ergibt sich zum anderen auch für die konservativ-korporatistischen, katholischen Länder (Süd-)Europas (niedrige Beschäftigungsquote von 57 – 62 % und hohe Arbeitslosigkeit von 12 %, in Spanien sogar 22 %). Nun wird Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in diesen beiden Ländergruppen zwar relativ stark befürwortet, keineswegs jedoch einhellig.

Diese beiden Paradoxa – scheinbar größter arbeitsmarktpolitischer Erfolg bei den gegensätzlichsten Typen von Arbeitsmarktpolitik und darauf bezogenen Einstellungen, und keineswegs ungeteilte Befürwortung einer Beschäftigungspolitik in Ländern mit großen Arbeitsmarktproblemen – lassen sich unserer Meinung nach erklären, wenn man zwei zusätzliche Überlegungen einbringt.

Wenn die Bürger eines Landes in ihren Einstellungen und Verhaltensweisen die Politik ihrer Regierung voll mittragen, sind beschäftigungspolitische Erfolge viel wahrscheinlicher als wenn dies nicht der Fall ist. Diese These lässt sich durch eine Vielzahl von Beispielen belegen. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die massiven Umstellungen der Beschäftigungspolitik in den Niederlanden, Dänemark und Schweden nur möglich waren und zum Ziel führten, weil Interessensvertretungen und Bevölkerung bereit waren, die damit verbundenen Abschaffungen „wohlerworbener“ sozialer Rechte und Leistungen zu akzeptieren. Sie nehmen auch in Kauf, dass staatliche Behörden und Beamte oft tief in das Privatleben der Bürger

hineinschnüffeln, was für einen Amerikaner nie zumutbar wäre. Hier kam jedoch derselbe Mechanismus, nur in anderer Form, zur Geltung: Auch die US-Amerikaner sind in ihren gesellschaftlichen Wertorientierungen, trotz der ethnisch-kulturellen Vielfalt dieses großen Landes, relativ homogen. Vor allem eint sie der Glaube an die Verpflichtung des Einzelnen, selbst für seinen Lebensunterhalt und sein Fortkommen zu sorgen sowie eine grundsätzlich Skepsis gegenüber staatlichen Interventionen (Haller/Höllinger/Raubal 1990). Im Bereich von Beschäftigung und Arbeitsmarkt ist dies nicht bloße Ideologie: Im Vergleich zu Europa ist in den USA die berufliche und geographische Mobilität merklich höher, und die Dauer einer Arbeitslosigkeit viel niedriger (Haller 1989; 1997; Haller u.a. 1985; Belous u.a. 1992). Wenn eine Beschäftigung auch keineswegs immer ein ausreichendes Einkommen garantiert (wie es in Westeuropa doch weitgehend der Fall ist), hat sich der US-amerikanische Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten doch als erheblich dynamischer erwiesen als der europäische (Therborn 1985; Haller 1997; Heismann 1999:272; ILO 2000).

Auch aus negativer Sicht lässt sich die Bedeutung eines konsistenten Systems offizieller Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik inklusive der subjektiven Haltungen der Bevölkerung plausibel machen. In Ländern wie Italien und Spanien (z. T. auch Frankreich), aber zunehmend auch Osteuropa (Delhey 2002), macht es keine Mühe, Beispiele dafür zu finden, wie sozial- und arbeitsmarktpolitisch gutgemeinte Maßnahmen durch opportunistische Verhaltensweisen der Bevölkerung konterkariert werden. Dazu gehören Phänomene wie exzessive Streiks, Steuerhinterziehung und Schwarzarbeit, extensive Nebenbeschäftigungen öffentlich Bediensteter und weitverbreitetes Ausnutzen sozialstaatlicher Maßnahmen, wie z. B. von Frühpensionierungen aus Krankheitsgründen.⁶ Man kann hier aber auch an die osteuropäischen Transformationsländer denken, in denen große Teile der Bevölkerung den Übergang von der staatssozialistischen Versorgungsgesellschaft und -mentalität zu eigenverantwortlichen Einstellungen und Verhaltensweisen auf dem Arbeitsmarkt entweder noch nicht vollzogen haben, oder aufgrund mangelnder Ressourcen (ungenügende Ausbildung, Alter usw.) nicht mehr vollziehen können (Lewada 1992). Noch problematischer ist es in diesen Ländern, wenn wirtschaftliche und politische Eliten in der Ausnutzung von Privilegien bis hin zu klar korrupten Verhaltensweisen mit negativem Beispiel vorangehen. Anzuführen ist in diesem Zusammenhang auch die Europäische Union insgesamt. Hier ist der säkulare Anstieg der Arbeitslosigkeit nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die starke Liberalisierung der Geld- und Gütermärkte bislang zu keinen entsprechenden Veränderungen oder flankierenden Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmärkte, der Lohnverhandlungen usw. geführt hat (Mesch 1999).

Eine zweite Differenzierung der bislang angestellten Überlegungen betrifft die zeitliche Perspektive. Unsere Studie, die nur einen zeitlich einmaligen „Schnappschuss“ lieferte, wäre um die zeitliche Dimension zu erweitern. In einem solchen Modell würde man von drei Annahmen ausgehen: (1) Die Einstellungen der Bevölkerung zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik stellen eine wesentliche Determinante der jeweiligen Regierungspolitik dar; die Thematik der Arbeitslosigkeit spielt heute in allen Wahlkämpfen eine zentrale Rolle. (2) Der faktische Erfolg einer Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik wird direkt und indirekt auch durch die Einstellungen der Bevölkerung mitbestimmt. Dies gilt in positiver und negativer Hinsicht. (3) Die Bevölkerungseinstellungen zu einem gegebenen Zeitpunkt sind – neben den institutionellen Rahmenbedingungen, die sich nur sehr langsam wandeln – auch

6 Eine diesbezügliche Überprüfung in Italien brachte kürzlich Zehntausende gesunder und vollbeschäftigter „Frühinvaliden“ zutage.

vom Erfolg oder Misserfolg der Beschäftigungspolitik in der jeweils vorhergegangenen Periode abhängig. Im Rahmen dieser erweiterten Perspektive ließe sich auch das Paradoxon erklären, warum in unterschiedlichen Ländern geradezu gegensätzliche Institutionen und Politiken in der Bevölkerung einen so starken Rückhalt haben und sich über Jahrzehnte hinweg perpetuieren (für die Transformationsprozesse in Osteuropa; vgl. Gasparini/Yadov 1989; Rudolph 1995). Für die Politik lässt sich daraus eine doppelte Folgerung ableiten: Zum einen ist nur eine entschiedene und über die Zeit hinweg konsistente Politik erfolgreich; zum anderen muss jedes Land jeweils eine spezifische, für sich optimale Kombination von beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Instrumenten finden (vgl. dazu auch Scharpf 1986; Belous u.a. 1992; Heismann 1999).

Literatur

- Auer, Peter (2002): Institutionelle und politische Voraussetzungen für Arbeitsmarkterfolge in Europa; in: WISO. Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift 25, H. 1, 13-43
- Belous, Richart S., Rebecca S. Hartley, Kelly L. McClenahan (Hg.) (1992): European and American Labour Markets. Different Models and Different Results. Washington D.C.: National Planning Association
- Bogai, Dieter (1998): Arbeitsmarktpolitik in der Europäischen Union; in: WSI Mitteilungen 51, 845-854
- Clarke, Simon (1999): The Formation of a Labour Market in Russia. Cheltenham
- Con_sens. Consulting für Steuerung und soziale Entwicklung GmbH (2002): Arbeitsmarktpolitik in Japan. Hamburg
- Delhey, Jan (2002): Korruption in Bewerberländern zur Europäischen Union. Institutionenqualität und Korruption in vergleichender Perspektive; in: Soziale Welt 53, 345-366
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge
- Europäische Kommission (1999): Beschäftigungspolitiken in der EU und in den Mitgliedsstaaten. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg
- Fassmann, Heinz, Peter Meusbürger (1997): Arbeitsmarktgeographie. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im räumlichen Kontext. Stuttgart
- Gerber, Theodore P., Michael Hout (1998): More Shock Than Therapy: Employment and Income in Russia. 1991-1995; in: American Journal of Sociology 104, 1-50
- Gerber, Theodore P. (2002): Structural Change and Post-Socialist Stratification: Labor Market Transitions in Contemporary Russia; in: American Sociological Review 67, 629-659
- Haller, Max (1989): Klassenstrukturen und Mobilität in fortgeschrittenen Gesellschaften. Eine vergleichende Analyse der Bundesrepublik Deutschland, Österreichs, Frankreichs und der Vereinigten Staaten von Amerika. Frankfurt/New York
- Haller, Max (1997): Klassenstruktur und Arbeitslosigkeit – Die Entwicklung zwischen 1960 und 1990; in: Stefan Hradil/ Stefan Immerfall (Hg.): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Opladen, 377-428
- Haller, Max, Markus Hadler (2002): Wer hat von den politischen Reformen der 90er Jahre profitiert? Modernisierungsgewinner und -verlierer in Ost- und Westeuropa und den USA; in: Europäische Rundschau 30, 115-127
- Haller, Max, Franz Höllinger, Martin Gomilshak (1999): Attitudes towards gender roles in international comparison. New findings from twenty countries; in: Rudolf Richter, Sylvia Supper (Hg.): New Qualities in the Lifecourse. Würzburg, 131-152

- Haller, Max, Franz Höllinger, Otto Raubal (1990): Leviathan or Welfare State? The Role of Government in Six Advanced Western Nations; in: J.W. Becker u.a. (Hg.): Attitudes to Inequality and the Role of Government. Sociaal en Cultureel Planbureau, Rijswijk, 33-62
- Haller, Max u.a. (1985): Patterns of Career Mobility and Structural Positions in Advanced Capitalist Societies. A. Comparison of Men in Austria, France and the United States; in: American Sociological Review 50, 579-603
- Haller, Max, Bogdan Mach, Heinrich Zwicky (1995): Egalitarismus und Antiegalitarismus zwischen gesellschaftlichen Interessen und kulturellen Leitbildern. Ergebnisse eines internationalen Vergleiches; in: Hans-Peter Müller, Bernd Wegener (Hg.): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Opladen, 221-264
- Haller, Max, Walter Müller (Hg.) (1983): Beschäftigungssysteme im gesellschaftlichen Wandel. Frankfurt/New York
- Heidenreich, Martin (2000): Beschäftigungsordnungen in Europa. Bamberger Beiträge zur Europafor- schung und zur internationalen Politik Nr. 4/2000
- Heismann, Günter (1999): Die entfesselte Ökonomie. Ein Standort-Report. Berlin
- Höllinger, Franz (1996): Volksreligion und Herrschaftskirche. Die Wurzeln religiösen Verhaltens in westlichen Gesellschaften. Opladen
- ILO – International Labour Office (2000): World Labour Report 2000. Income security and protection in a changing world. ILO Genf
- Jochem, Sven (1999): „Vollbeschäftigungswunder“ im Vergleich; in: Klaus Günter Schmidt (Hg.): Europa ohne Arbeit? Arbeitslosigkeit, Beschäftigungspolitik, Integrationsprojekte. Opladen
- Karl, Astrid, Carsten G. Ullrich, Ulrike Wössner (1998): Akzeptanz und Akzeptabilität wohlfahrtsstaat- licher Institutionen. Überlegungen zu systembedingten Akzeptanz von Leistungssystemen bei Arbeitslosigkeit; in: Zeitschrift für Soziologie 27, 454-469
- Lane, David (1990): Soviet Society Under Perestroika. Boston u.a.
- Lessenich, Stephan, Ilona Ostner (Hg.) (1998): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. Frankfurt/ New York
- Lewada, Juri (1992): Die Sowjetmenschen 1989-1991. Soziogramm eines Zerfalls. Berlin
- Manow, Philip (2002): The Good, the Bad, and the Ugly. Esping-Andersens Sozialstaats-Typologie und die konfessionellen Wurzeln des modernen Wohlfahrtsstaats; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54, 203-225
- Meidner, Rudolf, Anne Hedborg (1985): Modell Schweden: Erfahrungen einer Wohlfahrtsgesellschaft. Frankfurt/New York
- Mesch, Michael (1999): Vom Wettbewerbskorporatismus zur transnationalen Koordination der Lohn- politik in der EU? (Teil 1); in: Wirtschaft und Gesellschaft 25, 387-422
- Offe, Claus (1994): Der Tunnel am Ende des Lichts. Erkundungen der politischen Transformation im Neuen Osten. Frankfurt/New York
- Reßler, Regina (2002): Bestimmungsfaktoren zur allgemeinen Akzeptanz wohlfahrtsstaatlicher Lei- stungen. Mikro- und makrosoziale Determinanten; in: Wirtschaft und Gesellschaft 28, 201-228
- Scharpf, Fritz (1986): Strukturen der post-industriellen Gesellschaft, oder: Verschwindet die Massen- arbeitslosigkeit in der Dienstleistungs- und Informationsökonomie? in: Soziale Welt 37, 2-24
- Schmid, Josef (2002): Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Soziale Sicherung in Europa: Organisation, Finanzierung, Leistungen und Probleme. Opladen
- Schmidt, Christoph M. u.a. (2001): Perspektiven der Arbeitsmarktpolitik. Internationaler Vergleich und Empfehlungen für Deutschland. Berlin u.a.
- Schmidt, Manfred G. (1982): Wohlfahrtsstaatliche Politik unter bürgerlichen und sozialdemokratischen Regierungen. Frankfurt/New York
- Talos, Emmerich (1994): Sozialstaat im Spannungsfeld ökonomischer und politischer Interessen; in: Günther Chaloupek, Bruno Rossmann (Hg.): Die Zukunft des Wohlfahrtsstaates. Reihe Wirt- schaftswissenschaftliche Tagung der AK Wien
- Therborn, Göran (1985): Arbeitslosigkeit. Strategien und Politikansätze in den OECD-Ländern. Hamburg

- Troeltsch, Ernst (1977): Die Soziallehren der christlichen Kirchen und Gruppen. Aalen. (Nachdruck der Ausgabe Tübingen 1922)
- Van Suntum, Ulrich, Dirk Schlotböller (2002): Internationaler Beschäftigungsvergleich – welche Strategien sind erfolgreich?; in: HWWA-Wirtschaftsdienst 82, 528-533
- Vecernik, Jiri, Andreas Wörgötter (1999): Arbeitsmarktpolitik in Ost-Mitteleuropa; in: Wirtschaft und Gesellschaft 25, 497-508
- Von Beyme, Klaus (1975): Ökonomie und Politik im Sozialismus. Ein Vergleich der Entwicklung in den sozialistischen Ländern. München
- Von Beyme, Klaus (1994): Systemwechsel in Osteuropa. Frankfurt/Main
- Von Nell-Breuning, Oswald (1983): Soziallehre der Kirche. Erläuterungen der lehramtlichen Dokumente. Wien/München/Zürich
- Werner, Heinz (1999): Vom Sorgenkind Europas zum keltischen Tiger. Die Erfolgsgeschichte der Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Irland; in: IAB Kurzbericht, Ausgabe 16/18.11.1999
- Winkler-Büttner, Diana (1997): Unterschiedliche Arbeitsmarktregulierung in Europa; in: HWWA Wirtschaftsdienst 77, 354-358

Anschriften der Verfasser:

Univ. Prof. Dr. Max Haller
Institut für Soziologie
Karl-Franzens-Universität Graz
Universitätsstr. 15/G4
A-8010 Graz

Dr. Franz Heschl
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark
Hans-Resel-Gasse 8-14
A-8020 Graz

Schlagwörter: Arbeitsmarkt, international, Sozialpolitik, Soziologie, Strukturwandel

Diskurs

Jan Kruse

Disziplinierende Simulation

Zur Retotalisierung des Arbeitsprinzips in neoliberalen Gesellschaften –
eine Auseinandersetzung mit Baudrillard und Foucault

1 Einleitung

Im Zuge der weiter fortschreitenden „Ökonomisierung des Sozialen“ (Bröckling u.a. 2000) werden wir Zeugen einer Entwicklung eines lange Zeit ungeahnten Ausmaßes. Die Durchsetzung neoliberaler Wirtschaftslehren führt nicht nur zu einer Durchsetzung des Marktprinzips, die Gesellschaft insgesamt wird in allen ihren Dimensionen von jener Ökonomisierung ergriffen. (Erwerbs-)Arbeit determiniert im neuen Gewande trotz ihrer ökonomischen Relativierung die gesamte semantische Struktur des Gesellschaftlichen: In den aktuellen tagespolitischen Diskursen kursieren Begrifflichkeiten wie „Ich-AG“, „Personal Service Agenturen (PSA)“, „Hartz I-IV“, „Faulenzer“, „Niedriglohnssektor“, „Lohnnebenkosten“, „Renteneintrittsalter“, „Lebensarbeitszeit“ und Thematiken wie „Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe“, „Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien“, „Flexibilisierung der Flächen-tarifverträge“ sowie „Arbeitszeitverlängerung“ und verweisen stets auf ein Prinzip: Arbeit.

Diese „Ökonomisierung des Sozialen“, welche eine Retotalisierung des Prinzips Arbeit bedeutet, wird in umfassendem Maße aus der Foucaultschen Optik reflektiert, jedoch selten – und wenn, dann meistens nicht explizit – aus der Baudrillardschen Perspektive des Simulationsprinzips, des ‚tun-wir-einfach-so-als-ob‘-Prinzips (als wenige Ausnahmen siehe Ahrens 2000; Schatz 2002). Grundlegendes Ziel dieses Beitrages ist es, auf diese Rezeptions-lücke hinzuweisen und sie in innovativer Weise zu schließen.

Nach einer kurzen Analyse des seltsamen Verhältnisses von ‚Mensch‘ und ‚Arbeit‘ in seiner Gesellschaftlichkeit wird versucht, auf der Grundlage prägnanter Darstellungen der zentralen theoretischen Gedankengänge von Baudrillard und Foucault eine für den weiteren Gang der Argumentation rezeptive Ausgangsbasis zu schaffen, um beide Autoren in einer fruchtbaren Kombination zu verwenden und das Simulationsprinzip von Baudrillard und die Disziplinarmacht von Foucault zu dem Kräftegeflecht der *disziplinierenden Simulation* zu synthetisieren, welches die Retotalisierung des Prinzips Arbeit in unserer gegenwärtigen Gesellschaft eben im Fluchtpunkt jener beiden Kraftlinien erklärlich macht.

2 Der Mensch und die Arbeit

Schon in den fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts hat Arendt darauf hingewiesen, dass der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht (Arendt 1997, 13). In den damaligen achtziger Jahren ist sodann viel über die ‚Krise der Arbeitsgesellschaft‘ diskutiert und geschrieben worden. Anstoß hat der 21. Deutsche Soziologentag gegeben, auf dem die ‚Krise der Arbeit‘ umfassend aber auch ambivalent diskutiert worden ist (Matthes 1983). Doch es ist nicht nur von einer ‚Krise‘, sondern gar von einem ‚Ende der Arbeit‘ gesprochen worden. Rifkin (1995) hat anschaulich verdeutlicht, dass die Notwendigkeit zu arbeiten – in rein ökonomischer Hinsicht – in der Geschichte der Menschheit noch nie so gering gewesen ist und in Zukunft auch noch geringer werden würde. Damit ist wieder eine Utopie am Horizont aufgestiegen, die sogar einmal Marx – allerdings der späte Marx – aufgeben hatte: das Reich jenseits der Notwendigkeit, das Reich der Freiheit – ohne Arbeit.

Im Angesicht der damaligen drohenden Apokalypse der Arbeitsgesellschaft wurden Alternativen dringend notwendig. Wie sollte man die neue Gesellschaft nennen: Freizeitgesellschaft? Spaßgesellschaft? Tätigkeitsgesellschaft? Der neuen Entwürfe gab es viele, doch scheinen sich selbst alle überlebt zu haben: Was ein Ende gefunden hat, ist nicht die Arbeit, sondern die Diskurse *über* das ‚Ende der Arbeit‘. (Kruse 2001, 2002a)

Wie kommt es nun zu dem Widerspruch, dass, obwohl die ökonomische Notwendigkeit der Arbeit tatsächlich nie so gering gewesen ist wie gegenwärtig, die gesamte gesellschaftliche Semantik auf dem *Prinzip Arbeit* beruht? Ist Arbeit ein anthropologisches Indiz, das ökonomisch einfach nicht relativiert werden kann?

„Menschen arbeiten.“ – formulieren Bröckling und Horn einen scheinbar einfachen Sachverhalt (Bröckling/Horn 2002, 7). Doch die Einfachheit dieser Aussage scheint sich schnell zu entziehen, wenn man den ‚Mensch‘ und die ‚Arbeit‘ aus einer historisierenden Perspektive betrachtet (vgl. ebd.). Denn die Bedeutung von Arbeit in unserer Gegenwart und in unserem Kulturkreis ist das Ergebnis einer besonderen historischen Entwicklung und kann als solche nicht als a priori gegeben angenommen werden (ausführlicher Kruse 2002b; vgl. auch Ahrens 2000). Der Versuch einer anthropologischen Fundierung des Umstandes, dass Menschen arbeiten, ist deshalb äußerst fragwürdig – wenn auch verlockend –, da er stets mit der historischen Bedingtheit seiner eigenen Aussagen konfrontiert werden würde. Das heißt, dass der Begriff von Arbeit stets in Abhängigkeit vom jeweiligen gesamtgesellschaftlichen Kontext steht, wodurch Arbeit deswegen aber auch immer einen gesellschaftlichen und somit *anthropogenen* Charakter bekommt. Analytische Aussagen über jene Bedeutung sind somit davon abhängig, welchen *Begriff* von Arbeit man zugrundelegt.

Jedoch wird damit trotzdem noch nicht die ungebrochene Bedeutung von Arbeit in unserer gegenwärtigen Gesellschaft hinreichend erklärt. Allerdings beruht jene Dominanz genauer betrachtet ja an sich auf einer dimensional Verschiebung der Bedeutung von Arbeit, wie Ahrens konkretisiert: „Nach wie vor bildet Arbeit die maßgebliche Ressource innerhalb des gesellschaftspolitischen Diskurses. Jenseits ihrer manifesten ökonomischen Bedeutung besitzt Arbeit eine symbolische, begriffliche Dimension, die sie als gesellschaftlich strukturelle Leitkategorie etabliert hat. Die bedeutende Arbeit am Begriff von Arbeit vollzieht sich nun weitgehend in einem zwar ökonomisch definierten Raum, bleibt letztlich aber einem Symbolischen verbunden, welches von der Ökonomie abstrahiert. Vielmehr bedeutet Arbeit als Kategorie die entscheidende anthropologische und ontologische Fundierung der modernen, industriellen Gesellschaft. Gesellschaft organisiert sich diskursiv als Arbeitszusammenhang.“

Arbeit als Lohnarbeit und Gesellschaft sind begrifflich zusammengeschmolzen, und das hat tiefgreifende Konsequenzen für das Selbstverständnis von Gesellschaft, wie auch für den darin geltenden Subjektbegriff.“ (Ahrens 2000, 46)

Auf der Grundlage dieser Feststellung können zwei Thesen aufgestellt werden: Erstens fällt der antithetische Entwicklungsprozess auf, dass sich die symbolische Verankerung von Arbeit um so stärker verfestigt, je geringer deren ökonomische Bedingtheit wird. Zweitens lässt sich in diesem Zusammenhang die immanente Funktion vermuten, dass die symbolische Verankerung – die Imagination von Arbeit – eine Herrschaftstechnologie darstellt, um die eigentlich überflüssig gewordenen *Arbeitskräfte* weiterhin zu gesellschaftlichen *Subjekten* zu formen und als solche kontrollieren zu können, um ‚Gesellschaft‘ weiter aufrechtzuerhalten.

Wie aber funktionieren nun diese beiden Strategien im Einzelnen? Wie wird es möglich, Arbeit zu simulieren und sogar in totalisierender Weise in der ‚Arbeitsgesellschaft‘ symbolisch zu verankern, Arbeit also unsterblich werden zu lassen? Und welche Rolle spielt diese simulierte Arbeit in der modernen Disziplinarmacht, anhand derer Menschen zu gesellschaftlichen Subjekten geformt werden?

3 Das Prinzip der Simulation bei Baudrillard – zur Herrschaft des Codes

Wie gegen Ende der letzten Ausführungen sich bereits abzeichnete, beruht die ungebrochene Bedeutung von Arbeit in unserer Gesellschaft auf deren symbolischen Repräsentation, also auf dem Simulationsprinzip von Baudrillard, auf einem ‚tun-wir-einfach-so-als-ob‘-Handlungsprinzip.

Im Rahmen des Kapitels „Vom Ende der Produktion“ in seinem Werk „Der symbolische Tausch und der Tod“ bezieht sich Baudrillard (1982) bei der Begründung seines Simulationsprinzips, das er in modernen Gesellschaften analysiert, auf sprachtheoretische Grundlegungen von Saussure, nach dem jeder sprachlicher Ausdruck als symbolische Bezeichnung – als Signifikant – sich auf das, was er in der Realität bezeichnet – seinem Signifikat –, bezieht, wobei sich dieses Verhältnis als eine wechselseitige Beziehung gestaltet. Baudrillard erläutert dies in Anlehnung an Saussure selbst recht anschaulich:

„Saussure gab dem Austausch der sprachlichen Ausdrücke zwei Dimensionen, indem er sie mit dem Geld verglich: Ein Geldstück muss sich gegen ein wirkliches Gut von einigem Wert austauschen lassen, es muss sich aber auch in Beziehung zu allen anderen Ausdrücken des Geldsystems setzen lassen. Diesem zweiten Aspekt behielt er mehr und mehr den Begriff des *Werts* vor. Der Beziehbarkeit aller Ausdrücke aufeinander, die dem Gesamtsystem innewohnt und sich aus distinktiven Oppositionen herleitet – im Gegensatz zur anderen Definition des Werts, der Beziehung jedes Ausdrucks auf das, was er bezeichnet, des Signifikanten auf sein Signifikat, so wie sich ein Geldstück auf das bezieht, was man im Austausch dafür erhalten kann. Der erste Aspekt entspricht der strukturalen Dimension der Sprache, der zweite Aspekt ihrer funktionalen Dimension. Die zwei Dimensionen sind voneinander unterschieden, aber aufeinander bezogen, sagen wir, dass sie zusammenwirken und zusammengehören. Dieser Zusammenhang kennzeichnet die ‚klassische‘ Gestalt des linguistischen Zeichens, diejenige, die dem Wertgesetz der Ware unterstellt ist und in deren Rahmen die Beziehung immer als Endzweck der strukturalen Sprachoperationen erscheint. In diesem ‚klassischen‘ Stadium der Signifikation ist die Parallele mit dem Wertmechanismus in

der materiellen Produktion, so wie bei Marx analysiert wurde, vollkommen. Der Gebrauchswert fungiert als Horizont und Endzweck des Tauschwert-Systems – der Erstere bestimmt die konkrete Behandlung der Ware im Konsum (das Moment, das dem der Bezeichnung im Zeichen parallel läuft), der Letztere weist auf die Austauschbarkeit aller Waren untereinander in der Äquivalentform hin (das Moment, das dem der strukturalen Organisation des Zeichens parallel läuft).“ (Baudrillard 1982, 17, Herv. i. Orig.)

Baudrillard konstatiert nun aber im ‚Projekt der Moderne‘ eine Revolution, die das wechselseitige Verhältnis der symbolischen Signifikation des Realen abschafft: „Diese Revolution besteht darin, dass die zwei Aspekte des Werts, von denen man annehmen konnte, sie gehören ewig zusammen und wären wie durch ein Naturgesetz miteinander verbunden, nun auseinandergerissen werden. *Der Referenzwert wird abgeschafft und übrig bleibt allein der strukturelle Wertzusammenhang.* Die strukturelle Dimension verselbstständigt sich durch den Austausch der Referenzdimension, sie gründet sich auf deren Tod. Vorbei ist es mit den Referentialen der Produktion, der Signifikation, des Affekts, der Substanz, der Geschichte, mit dieser ganzen Äquivalenzbeziehung zu ‚realen‘ Inhalten, die dem Zeichen noch etwas wie Nutzlast und Schwere gaben – mit seiner repräsentativen Äquivalentform. Die andere Bahn des Werts setzt sich durch: die der totalen Beziehbarkeit und der allgemeinen Austauschbarkeit, Kombinatorik und Simulation. Simulation in dem Sinn, dass sich alle Zeichen untereinander austauschen, ohne sich gegen das Reale zu tauschen.“ (ebd., 17, Herv. i. Orig.)

Baudrillard veranschaulicht diesen Prozess insbesondere anhand eines Beispiels, mit dem er auch das „Ende der Produktion“ begründet: „Die gleiche Operation findet auf der Ebene der Arbeitskraft und des Produktionsprozesses statt: Die völlige Abschaffung des Zwecks der Produktionsinhalte ermöglicht der Produktion, als Code zu funktionieren, und ermöglicht etwa dem Geldzeichen, sich in einer unbegrenzten Spekulation zu verflüchtigen, außerhalb jeder Referenz zu einem Realen der Produktion oder gar zu einem Goldstandard.“ (ebd., 17)

Nach dem weltweiten Börsenboom der neunziger Jahre, der zu Beginn des 21. Jahrhunderts dann wie eine Seifenblase geplatzt ist, und vor dem Hintergrund der anhaltenden Diskussionen in den Wirtschaftswissenschaften darüber, wie Börsenspekulationen die Realmärkte beeinflussen, sollte deutlich geworden sein, was Baudrillard vor bald 30 Jahren gemeint hat: Die Bedeutung der Realwirtschaft spielt keine Rolle mehr, die reale Wirtschaft wird simuliert, in Börsenwerten, die sich nur noch auf sich selbst beziehen (Paul 2004, insbesondere 171-199).

Folge dieser Entwicklung ist nach Baudrillard die Herrschaft des „strukturellen Wertgesetzes“ – des „Codes“ wie er es auch nennt – über das Reale, wobei innerhalb dieser Herrschaft des Codes das Reale jedoch weiterhin auf einer *symbolisch-repräsentativen* Ebene *simuliert* und folglich *totalisiert* wird: „Das Realitätsprinzip hat sich mit einem bestimmten Stadium des Wertgesetzes gedeckt. Heute kippt das ganze System in die Unbestimmtheit, jegliche Realität wird von der Hyperrealität des Codes und der Simulation aufgesogen. Anstelle des alten Realitätsprinzips beherrscht uns von nun an ein Simulationsprinzip. Die Zwecksetzungen sind verschwunden, es sind Modelle, die uns generieren.“ (Baudrillard 1982, 8)

Die Simulationsprinzipien durchziehen dabei alle gesellschaftlichen Ebenen und Dimensionen (vgl. z.B. für das Feld der Sozialen Arbeit Kruse 2004a), wofür Baudrillard einige Beispiele anführt, mit denen er noch heute aktuell zu lesen ist: „Diese historische und gesellschaftliche Mutation ist auf allen Ebenen erkennbar. Das Zeitalter der Simulation wird überall eröffnet durch die Austauschbarkeit von ehemals sich widersprechenden oder dialektisch einander entgegengesetzten Begriffen. Überall die gleiche *Genesis der Simulakren*: die Austauschbarkeit des Schönen und Hässlichen in der Mode, der Linken und der Rechten in der

Politik, des Wahren und Falschen in allen Botschaften der Medien, des Nützlichen und Unnützen auf der Ebene der Gegenstände, der Natur und der Kultur auf allen Ebenen der Signifikation. Alle großen humanistischen Wertmaßstäbe, die sich einer ganzen Zivilisation moralischer, ästhetischer und praktischer Urteilsbildung verdanken, verschwinden aus unserem Bilder- und Zeichensystem. Alles wird unentscheidbar, das ist die charakteristische Wirkung der Herrschaft des Codes, die auf dem Prinzip der Neutralisierung und der Indifferenz beruht.“ (ebd., 20 f., Herv. i. Orig.)

4 Resümee

Resümiert man die knappe Rezeption des Baudrillard'schen Simulationsprinzips, so wird deutlich, dass die ungebrochene Bedeutung von Arbeit in unserer Gesellschaft einerseits nur auf deren Simulation beruhen kann, da der Referenzwert von Arbeit (die ökonomische Notwendigkeit) im Grunde genommen bereits abgeschafft wurde. Andererseits kann sie mit dem Simulationsprinzip allein doch noch nicht hinreichend erklärt werden, denn die Menschen müssen schließlich dazu gebracht werden, sich in den ‚Arbeitssimulator‘ zu begeben bzw. nicht auszusteigen. Und hiermit ist eine Überleitung zu Foucault geschaffen, der mit seiner ganz anderen Sichtweise von Subjekt und Subjektivierung einen umfassenden Analyseansatz des gesellschaftlichen Machtdispositivs ‚Arbeit‘ entwickelt hat, gerade im ‚Zeitalter der Simulation‘.

5 Arbeit und Disziplinarmacht im Zeitalter der Simulation – das sich selbst an die Kette legende Selbst

Es scheint genauso schwierig wie einfach zu sein, mit einer theoretischen Einführung in die Analysen von Foucault das ungebrochene Prinzip Arbeit in unserer gegenwärtigen Gesellschaft zu untersuchen. Das mag sicherlich daran liegen, dass man mit dieser Vorgehensweise dem differenzierten und komplexen Werk von Foucault natürlich nicht gerecht werden kann. Dies ist aber auch gar nicht notwendig, soll doch im Folgenden lediglich auf einen zentralen Grundgedanken von Foucault rekurriert werden, um das Prinzip Arbeit zu analysieren. Doch auch das mag für viele immer noch eine Zumutung bleiben, da eine Rezeption von Foucault ein radikal anderes als das bisher gewohnte Denken der Begriffe von Subjekt, Subjektivierung, Macht und Herrschaft erzwingt (zur Einführung siehe Kleiner 2001).

Foucault formuliert seine Grundaussage, die im Rahmen dieses Beitrages von zentralem Interesse ist, selbst recht prägnant: „Zunächst möchte ich darlegen, was das Ziel meiner Arbeit während der letzten 20 Jahre war. Es war nicht die Analyse der Machtphänomene und auch nicht die Ausarbeitung der Grundlagen einer solchen Analyse. Meine Absicht war es vielmehr, *eine Geschichte der verschiedenen Verfahren zu entwerfen, durch die in unserer Kultur Menschen zu Subjekten gemacht werden.*“ (Foucault 1994, 243, Herv. JK)

Nach Foucault besteht die einzig mögliche Struktur der modernen Gesellschaft aus solchen sozusagen ‚geformten Subjekten‘, die mittels spezifischer Verfahren hervorgebracht wurden: „Ich glaube nicht, dass wir den ‚modernen Staat‘ als eine Entität betrachten sollten, die sich unter Missachtung der Individuen entwickelt hat und nicht wissen wollte, wer diese sind noch ob sie überhaupt existieren, sondern im Gegenteil als eine sehr raffinierte Struktur, in die

Individuen durchaus integrierbar sind – unter einer Bedingung: dass die Individualität in eine neue Form gebracht und einer Reihe spezifischer Modelle unterworfen werde. In gewisser Hinsicht kann man den modernen Staat als eine Individualisierungs-Matrix oder eine neue Form der Pastoralmacht ansehen.“ (ebd., 249)

Dieser folglich ganz anderen Sichtweise von Subjektivierung unterliegt dann auch ein ganz anderer Begriff des *Subjekts*. Implizieren der gewöhnliche Subjekt- und Subjektivierungsbegriff sowohl in der Aufklärung als auch im Humanismus – und auch im Marxismus – einen emanzipatorischen, befreienden, also positiven Impetus, definiert Foucault diese radikal anders und negativ: „Das Wort *Subjekt* hat einen zweifachen Sinn: vermittelt Kontrolle und Abhängigkeit jemand unterworfen sein und durch Bewusstsein und Selbsterkenntnis seiner eigenen Identität verhaftet sein. Beide Bedeutungen unterstellen eine Form von Macht, die einen unterwirft und zu jemandes Subjekt macht.“ (ebd., 246 f.)

Moldaschl (2002) führt zur dieser Subjektdefinition aus: „Was Foucault in der ersten Hälfte seiner Bestimmung ausdrückt, ist gewissermaßen die negative Formulierung dessen, was der kulturhistorische Ansatz positiv als die *Gesellschaftlichkeit* der Subjekte bezeichnet: Ihre *wesentliche* Bedingtheit und Einbettung in die jeweiligen sozialhistorischen und kulturellen Verhältnisse, und damit natürlich auch ihre ‚Abhängigkeit‘ von diesen. Der zweite Halbsatz markiert ein spezifisches Interesse Foucaults, das er z.B. mit den symbolischen Interaktionisten teilt, aber ebenfalls invers formuliert: *Identität* wird hier zu einer besonderen Form des Unterworfenenseins, nämlich der gegenüber den internalisierten Disziplinierungen, gegenüber *sich selbst*.“ (ebd., 143, Herv. i. Orig.)

Foucault interessiert sich also für die historischen Disziplinierungspraktiken (vgl. auch Moldaschl 2002, 143 ff.), mit denen Menschen zu Subjekten gemacht werden und *gleichzeitig* Menschen *sich selbst* zu Subjekten machen. Diese Techniken beschreiben dabei ebenfalls eine subjektivierende Entwicklungsgeschichte: „Wird nach Foucaults Darstellung Bestrafung im Rahmen absolutistischer Herrschaft noch als ‚souveräne Marter‘ vollzogen und ‚in den Körper eingeschrieben‘, indem man diesen verletzt, ‚zerstückelt‘ und ‚zermalmt‘, so abstraktifizieren sich später die Disziplinierungstechniken und richten sich zunehmend auf das Subjekt als Instanz der Selbststeuerung.“ (Moldaschl 2002, 143)

Das Funktionsprinzip der Disziplinartechnologie in modernen Gesellschaften besteht also darin, dass sie sich in *Selbstpraktiken* äußert, anders ausgedrückt: Individuen werden nicht fremd diszipliniert, sondern sie werden dazu gebracht, sich selbst zu disziplinieren. Foucault ist im Anschluss daran der Frage nachgegangen, inwieweit gesellschaftliche Diskurse über – verkürzt gesagt – die ‚vernünftige Lebensführung‘ *Dispositive der Selbstsorge* generieren, also Anleitungen für jene *Selbstdisziplinierung* bereitstellen, eben *Technologien des Selbst* in Hinsicht auf die Internalisierung der *Selbstrationalisierung*, des *Selbstmanagements*, der *Selbstsorge*, der *Selbstkultur*, etc. (Rieger 2002; Bröckling 2000, 2002; Kruse 2004b, 2004c).

Diskurse besitzen folglich schon *selbst* disziplinierenden Charakter und zielen stets auf eine gehörige ökonomische Dimension, denn der Weg über die internalisierte *Selbstdisziplinierung* ist wirtschaftlich betrachtet immer kostengünstiger als umfangreiche Disziplinierungsmaßnahmen: Subjektivierende Disziplinartechnologie äußert sich hier als Produktivitätsvorsprung und Kostenminimierung in Zeiten von Globalisierung, gestiegener Konkurrenz und erhöhten Flexibilitätsanforderungen.

Darüber hinaus implizieren die Diskurse der Anleitung zur Selbstsorge auf der Subjektebene meistens einen *projektiven* Begriff von Identität, d.h. niemand entspricht gegenwärtig jenen gepredigten Motiven, jedoch in Zukunft, wenn die Selbstpraktiken erfolgreich angewandt werden. Somit können diese projektiven Identitäten auch als ‚anthropologische

Optimierungsstrategien‘ verstanden werden (Bröckling 2002, 157 f.). Genau in dieser Hinsicht werden die Subjekte an die ‚Ketten ihrer selbst‘ gelegt, da sie sich selbst an diese Kette legen, oder wie Moldaschl (2002) es formuliert: Subjektivierung wird zu einer Sackgasse.

6 Resümee

Vor dem Hintergrund des hier in aller Kürze dargelegten Foucaultschen Theorieansatzes wird das Prinzip Arbeit als eine zentrale Strategie moderner Disziplinarmacht plausibel. Zudem erscheinen die Aufwertung des Subjekts in der Arbeit und die „normative Subjektivierung von Arbeit“ (Baethge) in postmodernen Gesellschaften als notwendige Entwicklungen. Da der ursprüngliche ‚äußere‘ Referenzwert von Arbeit (die ökonomische Notwendigkeit) abgeschafft wurde, muss im Rahmen der Simulation von Arbeit bzw. in dem Prozess des Austausches ursprünglich dichotomer Werte ein neuer ‚innerer‘ Referenzwert geschaffen werden (die Person in ihrer Totalität), damit die Disziplinarpraktiken weiterhin eine ‚Arbeitsplattform‘ haben, um gesellschaftliche Subjekte zu formen. Bereits hier wird die Synthetisierbarkeit des Baudrillardischen und Foucaultschen Ansatzes ersichtlich: Simulation und Disziplinartechnologie gehen Hand in Hand. Die Retotalisierung des Prinzips Arbeit vollzieht sich im Fluchtpunkt dieser beiden Kraftlinien, prozessiert sich als Phänomen der *disziplinierenden Simulation von Arbeit*, die zwar ein „Ende der Produktion“ (Baudrillard 1982) in ökonomischer, aber nicht in symbolischer und somit herrschaftstheoretischer Hinsicht bedeutet. Denn produziert wird weiterhin und *ohne Ende* – nämlich ein Phantasma (vgl. wieder Ahrens 2000), das den dispositiven Raum einer subjektivierenden Disziplinartechnologie eröffnet.

7 Das Ende der Produktion und der Anfang der Arbeit ohne Ende

Zu Beginn des Beitrages wurde kritisiert, dass in den aktuellen Diskursen über Arbeit als ein Phänomen moderner Disziplinarmacht kaum *explizit* auf Baudrillard, hingegen aber in ausführlicher Weise auf Foucault Bezug genommen wird, was im Folgenden exemplarisch darlegt werden soll. Folge dessen ist, dass die Retotalisierung des Prinzips Arbeit und die „Ökonomisierung des Sozialen“ mit dem Foucaultschen Ansatz nur einseitig reflektiert wird, dass das *doppelte Kräftegeflecht* der disziplinierenden Simulation nicht in den Blick gerät.

Wie wir bereits gesehen haben, analysiert Ahrens (2000) Arbeit als ungebrochene gesellschaftliche Leitbedeutung in unserer Gesellschaft (ebd., 46 f., 56 f.). Diese ungebrochene Leitbedeutung der Arbeit resultiert dabei aus deren Diskursivierung: „Das arbeitende Subjekt rückt in eine unmittelbare Stellung innerhalb des Sozialen. Es wird überlagert von den Kategorien und den Mitteln seiner symbolischen Repräsentationen. Ist der Signifikant ‚Arbeit‘ erst einmal als soziales Dispositiv und als erstes Anthropogem gesetzt, so etabliert er einen Diskurs, der sich zur gesellschaftlichen Entwicklung relativ unabhängig verhält.“ (ebd., 58)

Die begrifflichen Analogien und Parallelen hier zu Baudrillard sind offensichtlich. Dennoch rekurriert Ahrens erst am Ende seines Aufsatzes kurz auf Baudrillard in dem Zusammenhang, dass durch die symbolische Repräsentation der Arbeit jene *totalisiert* wird:

„Die Arbeit ist überall, weil es keine Arbeit mehr gibt.“ (Baudrillard 1982, 36; Ahrens 2000, 58 f.). Dass diese symbolische Repräsentation von Arbeit genau dem Simulationsprinzip von Baudrillard entspricht, wird von Ahrens nicht explizit herausgearbeitet, obwohl dies relativ einfach erscheint. So argumentiert Baudrillard – wie in Grundzügen schon bekannt – dass „[...] die völlige Abschaffung des Zwecks der Produktionsinhalte der Produktion [ermöglicht], als Code zu funktionieren, [...]. Durch den Code kippt alles in die Simulation. Weder die ‚klassische‘ Zeichenökonomie noch die politische Ökonomie hören genaugenommen auf, zu existieren: Sie führen ein zweites Leben und werden zu einer Art von gespenstischem Ablenkungsprinzip. Ende der Arbeit. Ende der Produktion. [...] Denn Arbeit ist keine *Kraft* mehr, sie ist *Zeichen unter Zeichen* geworden. [...] Das Wachstumspathos ist ebenso unwiderruflich dahin wie das Pathos der Produktion, deren letzte verrückte, paranoische Aufwallung es war. [...] Um so weniger kann man darauf verzichten, die Arbeit als gesellschaftliche Zuteilung zu reproduzieren, als Reflex, als Moral, als Konsens, als Steuerung, als Realitätsprinzip. Aber Realitätsprinzip des Codes: Ein gigantisches *Ritual von Zeichen der Arbeit* breitet sich über die ganze Gesellschaft aus – einerlei, ob das noch produziert, Hauptsache, es reproduziert sich.“ (Baudrillard 1982, 18 ff. und 22 ff., Herv. i. Orig.)

Arbeit wird durch die symbolische Repräsentation totalisiert und des Weiteren als *Dienst* simuliert: „Arbeit als Dienst –: nicht im feudalistischen Sinn, denn die Arbeit hat die Bedeutung der Verpflichtung und der Gegenseitigkeit, die sie im feudalistischen Zusammenhang besaß, verloren, sondern in dem Sinn, wie ihn Marx versteht: Im Dienst ist die Leistung vom Leistenden nicht trennbar. [...] Dies ist keine ‚Regression‘ des Kapitals zum Feudalismus, dies ist der Übergang zur *realen* Beherrschung, das heißt zur totalen Erfassung und Inbeschlagnahme der Personen. Dahin tendieren alle Anstrengungen, die Arbeit zu ‚retotalisieren‘: Sie laufen darauf hinaus, aus der Arbeit einen totalen Dienst zu machen, dem sich der Dienstleistende immer weniger entziehen kann, in den *er sich* immer mehr persönlich verstrickt.“ (ebd., 33 f., Herv. i. Orig.)

Dadurch werden die Arbeitskräfte zu „Produktionsagenten“, wie Baudrillard den Begriff einführt, der im Endeffekt starke Parallelen mit dem Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ von Voß und Pongratz (2002) aufweist: „Was diesen ‚Produktionsagenten‘ kennzeichnet, ist nicht mehr seine Ausbeutung, nicht mehr sein Dasein als Rohstoff im Arbeitsprozess, es ist seine Mobilität, seine Austauschbarkeit, seine Eigenschaft, unnutzes Anhängsel des fixen Kapitals zu sein. Der ‚Produktionsagent‘ bezeichnet die Extremform des Arbeiters, der neben den Produktionsprozess tritt, von dem Marx gesprochen hat.“ (Baudrillard 1982, 35)

Diese „Produktionsagenten“ werden von der Totalität der Arbeit erfasst und in die Herrschaft des Codes der Arbeit, von der allgegenwärtigen und alles durchdringenden symbolischen Repräsentation dieser in Beschlag genommen. Arbeit erhält einen ‚totalen Herrschaftscharakter‘: „Die Arbeit (auch in der Form von Freizeit) ergreift das ganze Leben als fundamentale Repression, als Kontrolle, als permanente Beschäftigung an festgelegten Orten und zu festgelegten Zeiten, nach einem allgegenwärtigen Code. [...] Diese Arbeit ist jedoch nicht mehr im ursprünglichen Sinne produktiv: Sie ist nur noch der Spiegel der Gesellschaft, ihr Imaginäres, ihr phantastisches Realitätsprinzip. [...] Dazu tendiert die ganze gegenwärtige Strategie, die sich um die Arbeit dreht: Vervielfältigung der Jobs, gleitende Arbeitszeit, größere Beweglichkeit, permanente Umschulung und Weiterbildung, Autonomie, Autogestion, Dezentralisierung des Arbeitsprozesses, bis hin zur kalifornischen Utopie der ins Wohnzimmer gelieferten Bildschirmarbeit. Man reißt euch nicht mehr barbarisch aus eurem Leben heraus, um euch der Maschine auszuliefern – man integriert euch mitsamt eurer Kindheit, euren Ticks, euren menschlichen Beziehungen, euren unbewussten Trieben, und

selbst mit eurer Arbeitsverweigerung – man wird schon einen Platz mit alldem für euch finden, einen persönlichen Job, oder, wenn nicht, so doch Arbeitslosenunterstützung, die nach eurer persönlichen Gleichung berechnet ist – jedenfalls wird man euch nie mehr verlassen, die Hauptsache ist, dass jeder sich als Zielpunkt des ganzen Netzes begreift, als minimaler Zielpunkt, aber doch als Ziel und Ausdruck des Ganzen, Ausdruck der Sache, Ausdruck der Sprache, Ausdruck des ganzen strukturalen Netzes der Sprache – also, bitte, kein unartikulierter Schrei. Die freie Wahl der Arbeit selbst, die Utopie einer Arbeit nach Maß eines jeden bedeutet nur: *Das Spiel ist aus*, die Aufnahmestruktur ist total geworden.“ (Baudrillard 1982, 28, Herv. i. Orig; vgl. auch Bröckling 2000, 2002; Voß/Pongratz 2002)

Dass sich diese Aufnahmestruktur (der Code) diskursiv durchsetzt, macht Ahrens (2000) gleich zu Beginn seines Aufsatzes deutlich: „Damit nimmt Arbeit als Erwerbsarbeit nach wie vor die Stelle des gesellschaftspolitischen Primats ein. Im Kontext von Globalisierung und schwindender Arbeitskapazitäten kann das irritieren. Auch wenn von Vollbeschäftigung als Ziel noch die Rede ist, liegt es doch nahe, den Diskurs um Arbeit weniger auf das konkrete Arbeitsvolumen zu beziehen, denn als einen Diskurs der symbolischen Politik des Begriffs zu deuten.“ (ebd., 47)

In diesem Zusammenhang bewegen wir uns dann auch innerhalb in der Foucaultschen Analyseperspektive: Arbeit stellt gerade im Rahmen ihrer Diskursivierung eine Herrschaftstechnologie dar mit dem Ziel der Disziplinierung, wie Ahrens in Anlehnung an Foucaults „Überwachen und strafen“ formuliert (Ahrens 2000, 50). Dass sich nach Foucault diese Disziplinierungspraktiken dann im Zuge der weiteren Entwicklung der Moderne in Selbstdisziplinierungstechnologien umwandeln, ist bereits dargestellt worden. Durch den Prozess der Säkularisierung entwickelt sich insofern schon eine ‚Kultur des Selbst‘, da der Mensch durch den Bedeutungsverlust der Religion – des Transzendenten – auf sich selbst zurückgeworfen wird. Auch hier ist dann wieder durch den Austausch ursprünglich dichotomer Referentiale eine *Simulation* am Werke: Der äußerliche, transzendente Referenzwert ‚Gott‘ wird abgeschafft – „Gott ist tot“ (Nietzsche) – und durch den inneren, psychozentrierten Referenzwert ‚Mensch an sich‘ ausgetauscht. Kurioserweise wird diese Simulation weitgehend selbst durch eine Simulation herbeigeführt – durch das Prinzip Arbeit.

Rein ökonomisch gesehen sind jene internalisierten Selbstdisziplinierungspraktiken ohnehin erheblich kostengünstiger als aufwendige Kontrollszenarien: Simulation und Ökonomisierung gehen also Hand in Hand. Bröckling und Horn (2002) schreiben in diesem Zusammenhang: „Die Beschwörung von Motivation, Selbstverantwortlichkeit, die Forderung nach ‚Intrapreneurship‘ und ‚sozialer Kompetenz‘ rechnen mit einem dynamisierten Arbeitssubjekt, das die Prüf- und Kontrollfunktionen, die früher Vorgesetzte und Wissenschaftler von außen an den Arbeitsvorgang herantrugen, *weit effizienter selbst besorgt und sich in seiner Arbeit, aber auch in seinen übrigen Lebensäußerungen konsequent dem täglichen ökonomischen Tribunal des Marktes stellt*. [...] Die Wissenschaft vom arbeitenden Menschen, [die] sich heute gänzlich der Pragmatik unmittelbar betrieblicher Anwendbarkeit verschrieben hat und keinerlei Anspruch auf Grundlagenforschung mehr hegt, wie es noch Taylors Nachfolger für sich reklamieren, *zielt deshalb auf eine permanente Arbeit an sich selbst. Der hochindivi-viduierte Spezialist der frühen Arbeitswissenschaften ist einem hochdynamisierten Generalisten gewichen*, der vor allem gelernt hat zu lernen.“ (ebd., 10, Herv. JK)

Die simulative Disziplinartechnologie der Moderne zielt also umfassend auf das Prinzip Arbeit ab, jedoch innerhalb dessen auf eine *Arbeit an sich selbst*. Die Disziplinierung besteht darin, dass die gesellschaftlichen Subjekte dazu gebracht werden, sich selbst zu disziplinieren: „Betriebliche Strategien selbstorganisierten Arbeitens schaffen keinen herrschaftsfreien

Raum, sondern allenfalls erweiterte Spielräume innerhalb eines nach wie vor heteronomen Rahmens. Die neue Qualität in der Dimension Herrschaft liegt in der Substitution direkter durch indirekter Kontrolle des Handelns, die durch die systematische Nutzung und Zurichtung der menschlichen Fähigkeiten, sich eigenverantwortlich zu steuern, erzeugt wird – also durch Nutzung der Kapazitäten von Arbeitskräften zur *Selbst-Kontrolle*. Eine Herrschaft also, die die Betroffenen (vor dem Hintergrund betrieblicher Rahmenbedingungen) über sich selbst ausüben, [...]. Es könnte sich dabei erweisen, dass eine betriebliche Herrschaft durch Nutzung der Selbst-Beherrschung der Betroffenen sowohl billiger als vor allem auch wesentlich effektiver ist (wenn sie gelingt), denn kein Vorgesetzter kann seine Mitarbeiter so gut zur Leistung bewegen und im Detail fachlich steuern, wie sie selbst.“ (Voß/Pongratz 2002, 150 f., Herv. i. Orig.)

Dieser neue herrschaftstechnologische Zusammenhang von Arbeit erscheint dabei als ein monistisches Machtphänomen, da sich die allgemeine ‚Kultur des Selbst‘, subjektive Ansprüche an Arbeit und ökonomische Strategien zur Produktivitätssteigerungen gegenseitig durchdringen (Bröckling 2002, 161). Die moderne Disziplinarmacht mit ihren selbsttechnologischen Praktiken ist insofern eine *simulative Machtpraxis*, da sie sich konsequent in die von Baudrillard analysierten „Simulakren“ der Moderne einreihet. Denn die Subjektivierungspraktiken innerhalb der gegenwärtig vielerorts beschriebenen ‚Subjektivierung von Arbeit‘ (exemplarisch Moldaschl/Voß 2002) müssen ja den Pfaden der anthropologischen Optimierungsstrategie folgen. Die Diskurse in jüngster Zeit über die Wiederentdeckung des Subjekts in der Arbeit entdecken somit leider oftmals nicht die disziplinierenden Simulakren, die hier kursieren – oder anders pointiert: Das Kräftegeflecht der disziplinierenden Simulation hat auch die Wissenschaft der Arbeit erfasst.

8 Schlussbemerkung

Der Gang der Argumentation dieses Beitrages hat in aller Kürze zeigen können, dass die gegenwärtige Retotalisierung des Prinzips Arbeit nicht nur mit dem üblichen Foucaultschen Analyseansatz verstanden, sondern parallel dazu auch mit dem Simulationsprinzip von Baudrillard erklärt werden kann, auf das in den einschlägigen Diskursen über die „Ökonomisierung des Sozialen“ aber kaum rekurriert wird. Ziel des Beitrages war es somit in der Hauptsache, auf eine Rezeptionslücke aufmerksam zu machen und diese in einem ersten Ansatz zu schließen. Baudrillard und Foucault können in sehr fruchtbarer Weise miteinander verknüpft werden, um den ‚Hype um die Arbeit‘ (Schatz 2002) zu reflektieren: Arbeit ist nicht nur eine Disziplinartechnologie, sondern auch ein Simulationsprinzip. Disziplinarmacht und Simulationspraxis laufen nicht nur parallel, diese beiden Kraftlinien, welche die postmodernen Gesellschaften in ihren feinsten Verästelungen durchziehen, konvergieren in dem gemeinsamen *Fluchtpunkt der disziplinierenden Simulation*.

Literatur

- Ahrens, Jörn (2000): Die Arbeit am Begriff. Konturen der Flexibilisierungsdiskussion; in: Jörn Ahrens (Hg.): *Jenseits des Arbeitsprinzips? Vom Ende der Erwerbsgesellschaft*. Tübingen
- Arendt, Hannah (1997): *Vita activa - oder vom tätigen Leben*. München (amerik. Orig. 1958)

- Baudrillard, Jean (1982): *Der symbolische Tausch und der Tod*. München (frz. Orig. 1976)
- Bröckling, Ulrich u.a. (Hg.) (2000): *Gouvernementalität der Gegenwart: Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt/M.
- Bröckling, Ulrich (2000): *Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement*; in: Ulrich Bröckling u.a. (Hg.): *Gouvernementalität der Gegenwart: Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt/M.
- Bröckling, Ulrich, Eva Horn (Hg.) (2002): *Anthropologie der Arbeit*. Tübingen
- Bröckling, Ulrich (2002): *Diktat des Komparativs. Zur Anthropologie des „unternehmerischen Selbst“*; in: Ulrich Bröckling, Eva Horn (Hg.): *Anthropologie der Arbeit*. Tübingen
- Foucault, Michel (1994): *Das Subjekt und die Macht*; Nachwort in: Hubert L. Dreyfus, Paul Rabinow, Michel Foucault: *Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik*. Frankfurt/M.
- Kleiner, Marcus S. (Hg.) (2001): *Michel Foucault. Eine Einführung in sein Denken*. Frankfurt/M.
- Kruse, Jan (2001): *Zur Diskussion über die ‚Krise der Arbeitsgesellschaft‘ – Die frühe Kritische Theorie nach Horkheimer als theoretischer Impuls*; in: *Soziale Arbeit (DZI)*, 50, 7, 257 ff.
- Kruse, Jan (2002a): *Krise und Zukunft der Arbeit. Ein Abriss der Folgen für die Soziale Arbeit*; in: *Soziale Arbeit (DZI)*, 51, 1, 16-22
- Kruse, Jan (2002b): *Geschichte der Arbeit und Arbeit als Geschichte*. Münster
- Kruse, Jan (2004a): *Die disziplinierende Simulation Sozialer Arbeit: Eine kritische Analyse der Modernisierungsdiskurse über Soziale Arbeit*; in: *Sozialmagazin*, 29, 5, 30-37
- Kruse, Jan (2004b): *Arbeit und Ambivalenz. Die Professionalisierung Sozialer und Informatisierter Arbeit*. Bielefeld
- Kruse, Jan (2004c): *Simulation und Disziplinierung der Sozialen Arbeit. Eine kritische Analyse der Debatte um Professionalisierung und Modernisierung Sozialer Arbeit*; in: Ulrich Pfeifer-Schaupp, Christoph H. Schneider-Harpprecht (Hg.): *Soziale Arbeit und Globalisierung*. Freiburg
- Matthes, Joachim (Hg.) (1983): *Krise der Arbeitsgesellschaft? – Verhandlungen des 21. Dt. Soziologentages*. Frankfurt/M.
- Moldaschl, Manfred, G. Günter Voß (Hg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering
- Moldaschl, Manfred (2002): *Foucaults Brille – Eine Möglichkeit, die Subjektivierung von Arbeit zu verstehen?*; in: Manfred Moldaschl, G. Günter Voß (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering
- Paul, Axel (2004): *Die Gesellschaft des Geldes. Entwurf einer monetären Theorie der Moderne*. Wiesbaden
- Rieger, Stefan (2002): *Arbeit an sich. Dispositive der Selbstsorge in der Moderne*; in: Ulrich Bröckling, Eva Horn (Hg.): *Anthropologie der Arbeit*. Tübingen
- Rifkin, Jeremy (1995): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*. Frankfurt/M./New York
- Schatz, Holger (2002): *„Manche muss man halt zu ihrem Glück zwingen.“ Arbeitszwang im aktivierenden Staat*; in: Kai Eicker-Wolf u.a. (Hg.): *Deutschland auf den Weg gebracht. Rot-Grüne Wirtschafts- und Sozialpolitik zwischen Anspruch und Wirklichkeit*. Marburg
- Voß, G. Günter, Hans J. Pongratz (2002): *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?*; in: Ulrich Bröckling, Eva Horn (Hg.): *Anthropologie der Arbeit*. Tübingen

Anschrift des Verfassers:

Dr. Jan Kruse
Großmattenstr. 12
D-79219 Staufen

Schlagwörter: Ökonomie, Soziologie, Theorien und Ansätze, Zukunft der Arbeit

Abstracts (English)

Eckart Hildebrandt

Work-life-balance – new demands or chance for more live quality?

Working hours are again under discussion. Economy and politics require an extension of working hours and flexibilisation in the interest of cost reduction. Voices are low that recall another reduction of working hours and a raise of time sovereignty of the employees.

The same time questions of balance of work and life are more important, not only as a problem of young working mothers, but as part of internal company personnel planning in general. These are the reasons why such forms of regulation of flexible working hours become more significant, which promise a balance of different time interests. One important option is the implementation of time accounts, that approve flexible overtime and the use of saved time for individual use without extend working hours in general.

The study shows working hours models in companies in different branches and the time handling of the employees between internal company demands and private interests. The requirements for a successful balance on both sides is not much developed yet.

Key words: future of work, industrial relations, personel, working time

Dorothea Voss-Dahm

Marginal part-time and segmentation of the retail business internal labour market

Marginal part-time is current growing rapidly in Germany. One question is what changes occur in internal labour markets when short-hours, part-time employment is no longer a sporadic, marginal phenomen but a firmly established element of corporate strategies. Research in ten retail companies shows that in some companies the high proportion of “minijobs” leads to an increased segmentation into core and peripheral workforce while in other companies marginal part-timers belong to the core of the workforce. Taking the societal context of employment, the increasing heterogeneity of work orientations of employees and the demand for numerical flexibility of employers into account the growing number of marginal part-timers in the retail trade can be explained by a coincidence of wishes between the supply and demand side of the labour market. It is debatable whether the regulation of marginal part-time is socially desirable under the aspect of reducing unemployment and with regard to the integration of specific groups into the labour market.

Key words: job organisation, labour market, working time

Max Haller, Franz Heschl

„The State should present everyone a job, who wants to work ...“

Attitudes to employment and labour market policy in 24 countries

In this paper, an international comparative analysis of population attitudes towards an employment and labour market policy is carried out. Data are taken from the International Social Survey Programme 1996 (Role of Government III) which included about 26.000 persons in 24 nations around the world. After developing five general hypotheses, we classify the countries compared into 6 types of labour market systems (liberal, corporative, conservative-corporative, egalitarian-inclusive, transformation economies, others). The findings show that there exist significant differences between the countries and labour market types in the support of a labour market policy. General determinants of these attitudes include the level of development and unemployment of a country, and several individual-level variables (socio-economic status, religion and political affiliation). It is concluded that a successful employment and labour market policy depends strongly on a consistent relationship between institutional and structural preconditions, the policies pursued and the attitudes and behaviours of the population. In this way, we can explain the paradox that both a very liberal and a very egalitarian-inclusive labour market policy seem to be most effective in producing a dynamic employment system and low levels of unemployment.

Key words: international, labour market, sociology, structural change

Kurzbeitrag

PragMaGuS*: Ein Internetportal für alltagstaugliche kleinbetriebliche Prävention im regionalen Netzwerk

1 Ausgangslage

Die öffentlichen und politischen Bemühungen zur Weiterentwicklung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit konzentrierten sich bis in die achtziger Jahre hinein überwiegend auf die Welt der großen Unternehmen. ‚Arbeitsschutz‘, ‚Humanisierung der Arbeit‘ und ‚Betriebliche Gesundheitsförderung‘ entwickelten sich als großbetriebliche Leitbilder der Prävention im Bereich der Montanwirtschaft, der Chemischen Industrie, der Automobilindustrie und waren somit an eine Vielzahl anspruchsvoller betrieblicher Voraussetzungen gebunden, die für Mittel- und Kleinbetriebe nicht gegeben sind.

Seit Beginn der neunziger Jahre tritt dem gegenüber die Förderung von Forschung und Entwicklung zur ‚Prävention im Klein- und Mittelbetrieb (KMU)‘ zunehmend in den Vordergrund, zeitgleich werden auch geänderte Sichtweisen auf das Thema deutlich:

- Prävention wird als Teil des Alltagshandelns gesehen.
- Es lässt sich eine Hinwendung zu kommunikativen, situationsbezogenen Handlungsstrategien gegenüber der Kontroll- und Regelperspektive des Arbeitsschutzes alter, großbetrieblicher Prägung feststellen.
- Statt der Suche nach dem „one best way“ wird der Förderung betrieblicher Kompetenzentwicklung in kleinen Schritten mit *realistischen* Erwartungen an Umsetzungszeiträume und Ergebnisse mehr Bedeutung beigemessen.
- Es werden erweiterte Unterstützungsstrukturen außerhalb der professionalisierten Felder, im Bereich des Arbeits- und Lebenszusammenhanges der Region gesucht.

Vor diesem Hintergrund führt das Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund ein Entwicklungsvorhaben durch, in dem in regionaler Kooperation von Dortmunder Kleinunternehmen und institutionellen

Handlungsträgern innerhalb und außerhalb des Arbeitsschutzes ein internetgestütztes, einfaches, aber rechtskonformes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement aufgebaut, evaluiert und transferiert wird.

2 Handlungsebenen und Ziele von PragMaGuS

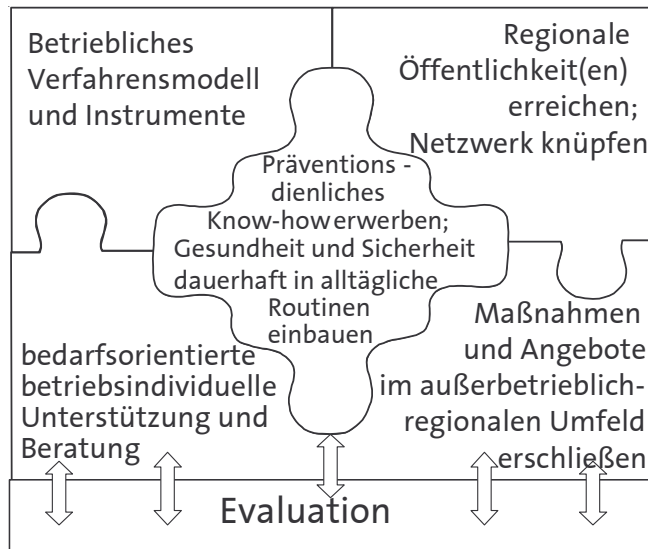
In der Arbeitsschutzforschung war schon lange deutlich geworden, dass ohne betriebliche Motivation, Kompetenz und Eigentätigkeit die „besten“ Präventionsprogramme leer laufen. Deshalb sollte in PragMaGuS die nach EU Recht seit 1996 in Deutschland vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung zugleich alle präventionsdienlichen Kompetenz- oder Organisationsentwicklungsprozesse in Kleinunternehmen bündeln, fördern und eigeninitiierte Präventionsmaßnahmen unterstützen. Gesundheit und Sicherheit werden so schrittweise als betriebsnützliche Themen deutlich, über die zu reden ‚normal‘ und zweckmäßig ist. Nur so besteht auch die Möglichkeit, sie als Kriterien in betrieblichen Entscheidungs-routinen zu verankern. Entsprechend verbinden alle Instrumente und Gestaltungshilfen in PragMaGuS Gesundheit und Sicherheit - wo immer möglich - mit anderen erforderlichen Aufgaben.

Die betrieblichen Aktivitäten werden auf vier Handlungsebenen unterstützt:

1. Ein pragmatisches und rechtssicheres Verfahren der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz, der „*Werkzeugkasten Gesunder Betrieb*“, wurde entwickelt, der durch seine Beschäftigtenbeteiligung die besonderen Potentiale kleinbetrieblicher Arbeits- und Sozialordnung zur Umsetzung nutzt.
2. Wo die o. g. eigentätige Präventionsarbeit an fachliche Grenzen stößt, hilft eine betriebsindividuell abgestimmte *präventionsfachliche Beratung*. Sie ist „knapp“ konzipiert und gibt eher Hilfen zur Selbsthilfe.
3. Durch Förderung der *Kommunikation* auf den unterschiedlichen Ebenen des Arbeits- und Wirtschaftslebens gewinnt das Thema ‚Arbeit und

* Das Vorhaben mit dem Titel „Entwicklung, Evaluation und Transfer eines kooperativen Modells für Kleinbetriebe und institutionalisierte Handlungsträger zum Aufbau eines nachhaltigen Gesundheits- und Sicherheitsmanagements (PragMaGuS)“ wird beim Projektträger DLR mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert (Förderkennz.: HC 0101) und läuft von Juli 2001 bis Ende 2004.

Abb. 1: PragMaGuS Strukturmodell



Gesundheit im Kleinunternehmen' in der Region an Bedeutung.

4. Vom Kleinbetrieb ausgehend werden *außerbetriebliche Angebote* zu Arbeit und Gesundheit identifiziert und in das lokale PragMaGuS-Netzwerk integriert. Stadtbezogene *außerbetriebliche* „Andockpunkte“ bieten eine zusätzliche Chance zur Stärkung des *innerbetrieblichen* Präventionshandelns.

Mit der Errichtung eines multifunktionellen *Inter-netportals* als Kommunikationszentrale und first-level-support werden auf allen Ebenen die neuen medialen Möglichkeiten hinsichtlich Kommunikationsformen (Chat, Diskussions-Foren) und Informationsbeschaffung (Links, Info-Börse, etc.) für Gesundheit und Sicherheit genutzt.

Durch das gleichzeitige Setzen von Impulsen an verschiedenen Orten des sozial-räumlichen Zusammenhangs von Arbeit und Leben können die Unterstützungs- und Beratungsstrukturen in der Summe verbessert und für Kleinbetriebe leichter zugänglich gemacht werden.

3 Die Durchführung des Vorhabens

Im Mittelpunkt der Entwicklung und Erprobung stehen 12 Pilotbetriebe, d.h. dem IHK-System zugeordnete Kleinunternehmen der Branchengruppen Metallverarbeitung, Dienstleistungen, Software/IT, Verkehr/Logistik, Gesundheitswirtschaft und Steinbearbeitung/Recycling. Damit sind nicht nur Kleinbetriebe fast aller bedeutenden Dortmunder Wirtschaftsbereiche, sondern auch Vertreter der „alten“

und „neuen“ Ökonomie berücksichtigt. Die Betriebsgröße der Pilotunternehmen liegt zwischen 5 und 25 Beschäftigten.

Schon zu Beginn des Projekts wurde ein institutionelles Akteursnetzwerk gebildet, den die Industrie- und Handelskammer zu Dortmund, die Allgemeine Ortskrankenkasse Westfalen-Lippe, das Staatliche Amt für Arbeitsschutz Dortmund, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel sowie die Maschinenbau- und Metall-BG angehören. Dieses „Basisnetzwerk“ wurde im Projektverlauf entsprechend der spezifischen Kompetenzen durch punktuelle Einbeziehung von städtischen Einrichtungen – wie das Dienstleistungszentrum Wirtschaft oder das Gesundheitsamt, die Arbeitsschutzausstellung DASA, den Stadtsporthund, den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt u.a. – ergänzt.

Das Basisnetzwerk war von Projektbeginn an beteiligt und unterstützt die Arbeit bei der Entwicklung von Internetportal und „Werkzeugkasten“ wie auch bei Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Es erwies sich als unverzichtbarer Ideengeber und auch als „Praxis-feedback“ auf dem schmalen Grad zwischen fachlicher Präzision und allgemeinverständlicher Formulierung (nicht allein durch die Beteiligung der Pilotunternehmen in den Arbeitskreisen). Dieses Kooperationsnetzwerk ist inzwischen hinsichtlich seines Management- und Pflegebedarfs so konstruiert, dass es nach Auslauf der Projektförderung von allen bisher Beteiligten aktiv weiter getragen und ausgebaut werden kann.

Auf Basis der Handlungsebenen sind im Einzelnen entwickelt worden:

3.1 „Werkzeugkasten Gesunder Betrieb“ zur Gefährdungsbeurteilung im Kleinunternehmen

Viele Gefährdungsbeurteilungen orientieren sich stark an sicherheitsanalytischen Systematiken und Begrifflichkeiten. Diese Vorgehensweise geht nicht nur an der Problemwahrnehmung kleiner Unternehmen (Inhabern wie Beschäftigten) vorbei, oft bleiben dabei auch die Bereiche Organisation, Kooperation und Kommunikation unterbelichtet sowie Erfahrungswissen und Bewertungen der Mitarbeiter ungenutzt.

Dem wird im „Werkzeugkasten Gesunder Betrieb“ durch ein prozessorientiertes Konzept entgegengewirkt, dass die Gefährdungsbeurteilung als Teil eines Lern- und Entwicklungsprozesses begreift. Zentrale Konzeptelemente des Werkzeugkastens sind:

- Einfache Instrumente für die Ermittlung von Handlungsbedarf, für Grundinformationen und Maßnahmenplanung;
- Sprache und Methodik, die dem kleinbetrieblichen Milieu entspricht;
- ein dialog- und beteiligungsorientierter Ansatz;
- eine Themenauswahl, die sich an den betrieblichen Prioritäten orientiert;
- eine weitgehend eigenständige Abarbeitung der Themen mit hoher betrieblicher Zeitsouveränität.

Der Werkzeugkasten umfasst derzeit 24 Bausteine, deren thematische Spanne von der „Ersten Hilfe“ und „Brandschutz“ über „Stress“ bis zu „Existenzgründung“ oder „Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben“ reicht, womit die zentralen Bereiche von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit abgedeckt sind.

Methodisch gliedert sich das Instrument in zwei Teile: Zum einen in die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz, zum anderen werden Hilfsmittel zur Verfügung gestellt, die zur Information und administrativen Unterstützung dienen. Dazu gibt es neben einem Glossar, Vordrucken und Formularen auch Hinweise auf weiterführende Informationen und Ansprechpartner in der Region (wie auch bundesweit).

3.2 Betriebsindividuelle präventionsfachliche Unterstützung und Beratung

PragMaGuS untersucht, wie viel und wie detaillierte Prozess- und Fachberatung erforderlich ist, um das o. g. Instrument zum betrieblichen „Selbstläufer“ zu machen, und in welcher Form Prozesse des Kompetenzerwerbs im Kleinbetrieb extern unterstützt werden müssen. In Kooperation mit kleinbetriebserfahrenen Präventionsdienstleistern wurden unterschiedliche Gestaltungsvarianten der Betreuungslogistik erprobt: Neben der face-to-face-Beratung können u. E. auch Formen der Beratung im Internetportal (Forum, Chat, BSCW), per Handy oder Email qualitätsgesichert gute betriebliche Unterstützung bieten. Die externe Unterstützung steht dabei im Sinne einer Hotline anlassbezogen zur Verfügung. Sie arbeitet dadurch relativ zielgenau und problemorientiert. Zum Teil konnten auch die Partner des Basisnetzwerkes direkt helfen.

3.3 Nachhaltige Kommunikation über Gesundheit und Sicherheit in der Region

Mehr noch als Großbetriebe und Konzerne sind die Kleinbetriebe über ihre wirtschaftliche Verfassung, über ihre Produkte und Dienstleistungen wie auch ihre Beschäftigten in regionale Kontexte eingebettet. Regionale Träger müssen deshalb für die kleinbetriebliche Präventionsstrategie gewonnen werden - eine hohe Anforderung, die bisher wissenschaftlich kaum erschlossen ist und im Rahmen von PragMaGuS auch nur in einem ersten konkreten Zugriff bearbeitet werden kann. Es ist damit begonnen worden, die übergreifende regionale Kommunikation zu Arbeit – Wirtschaft – Gesundheit zu erfassen sowie diejenigen Kommunikationsfelder und spezifischen Milieus zu ermitteln, in denen die für Kleinbetriebs-eigentümer und -beschäftigte relevante Kommunikation läuft. Sie findet auf mehreren Ebenen statt (soziale Tatsachen, Erfahrungen, Bedeutungen, Prozesse, Perspektiven) und in unterschiedlichen Feldern (Wissenschaft, Betriebe, Öffentlichkeit, Verbände) – und vielfach gerade nicht mit jenen Institutionen, die als erste Ansprechpartner für Arbeitsschutzfragen vermutet werden könnten. Um so wichtiger ist es, anschlussfähige (kooperierende wie konkurrierende) politische und soziale Aktivitäten (im vorliegenden Falle: INQA als Bundesinitiative, deren Geschäftsstelle in Dortmund angesiedelt ist, das dortmund-project als städtisches Modernisierungsprogramm, Gender-Mainstreaming als örtliche Netzwerkaktivität, Projekt der Lernenden Region als öffentlich gefördertes Entwicklungsprojekt u.a.m.) ebenso einzubeziehen wie bisher zu wenig beachtete Einrichtungen mit Modellcharakter und hohem Multiplikatorenpotential wie z.B. die Deutsche Arbeitsschutzausstellung (DASA).

Es ist also zu fragen, wie die Menschen in und durch die Region in Zukunft für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit sorgen wollen und mit welchen Mitteln diese Ziele erreicht werden sollen. Und man tut gut daran, kritisch zu prüfen, ob die positiven Annahmen über die Bedeutung der Region für Kleinbetriebe auch tatsächlich richtig sind. Schließlich soll der frühere großbetriebliche Bias nicht einfach durch einen regionalpolitischen ersetzt werden. Zu dieser Frage sollte eine Befragung aller (ca. 5100) Dortmunder Kleinbetriebe Aufschluss geben, die im Projektverlauf vorgenommen wurde. Bei der Auswertung des (kleinbetriebstypisch geringen) Rücklaufs von 170 Fragebögen wurde deutlich, dass das Medium Internet auch in Kleinbetrieben

breit genutzt wird, allerdings noch relativ selten im Kontext von Gesundheit und Sicherheit. Auch zeigte sich, dass es in den antwortenden Unternehmen keine entfaltete Beratungskultur in Sachen Gesundheit und Sicherheit gibt: Stattdessen dominieren Pflichtkontakte und klassische Beratungswege.

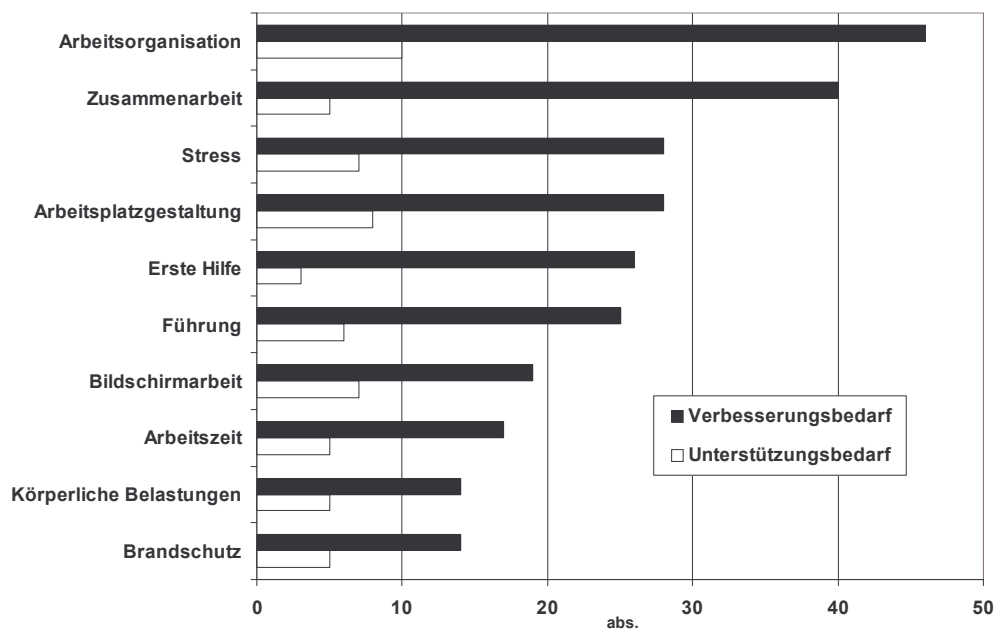
Das nachfolgende Schaubild zum selbst bezeichneten Handlungs- und Beratungsbedarf zeigt die Bedeutung der so genannten „weichen Faktoren“ im Bewusstsein der Kleinunternehmen¹. Im Vordergrund der als verbesserungswürdig eingestuften betrieblichen Themenbereiche stehen „Arbeitsorganisation“, „Zusammenarbeit“ und „Stress“. Erst dahinter rangieren ungelöste Probleme in der technischen Gestaltung von Arbeit.

vor allen Dingen der Dortmunder *Arbeitsmarkt* werden dagegen negativ bewertet.

3.4 Maßnahmen und Angebote im außerberuflich-regionalen Umfeld

Der außerbetriebliche Lebensbereich stellt heute mehr denn je auch eine zentrale Ressource für Betriebe und Beschäftigte dar. Hier erwerben Menschen grundlegende Qualifikationen und Fähigkeiten, um sich in das betriebliche Arbeitsgeschehen zu integrieren; umgekehrt machen Anforderungen einer in wachsendem Maß „flexibilisierten“ Arbeit zunehmend familiäre Abstimmungsprozesse erforderlich. Trotz der unstrittigen Wechselwirkungen dieser zentralen Lebensbereiche werden in der bisherigen arbeits-

Abb. 2: Befragung Dortmunder Kleinbetriebe (<50) – Bereiche mit Verbesserungs- und Unterstützungsbedarf



Auf die Frage nach der Einbindung des Betriebes in die Region wurde sehr differenziert von den Unternehmen geantwortet. Danach ist Dortmund eine Stadt mit hoher Wohn- und Freizeitqualität, logistisch gut erschlossen mit überwiegend guter Infrastruktur in Bezug auf Unternehmensdienstleistungen oder Beschaffungsmärkte. Das Marktpotential allerdings und

weltbezogenen Präventionsforschung außerbetriebliche, „private“ Aktivitäten und ihre mögliche Funktion als zwanglose „Andockpunkte“ für präventive gesundheitsförderliche Maßnahmen kaum systematisch untersucht bzw. genutzt.

Vom Kleinbetrieb ausgehend wurden daher im Projektverlauf außerbetriebliche bzw. außerarbeits-

¹ Es ist zu vermuten, dass es sich bei den Antwortenden um eine „Positivauswahl“ von besonders an Fragen von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit interessierten Kleinunternehmen handelt.

weltliche Ansprachemöglichkeiten und Angebote zur Thematisierung von Arbeit und Gesundheit geprüft und in das PragMaGuS-Portal integriert. Gesucht wurden solche Angebote, die üblicherweise nicht sofort mit ‚Arbeitsschutz‘ assoziiert werden. Anknüpfungspunkte waren z.B. in den Bereichen Gesundheitswesen /Versorgungssystem, Sport/Fitness/Wellness, Krisenberatung oder Weiterbildung gegeben. Damit werden nicht ‚trojanische Pferde‘ für den betrieblichen Gesundheitsschutz gesucht, vielmehr wird die betriebsförmige Vorgehensweise durch eine statusneutrale bürgernahe Ansprache ersetzt.

3.5 Die Klammer: Das lokale Internet-Portal

Bereits online gegangen ist mit www.pragmagus.de eine multifunktionale Web Site, die sowohl lokales Zielgruppenforum zum Thema ‚Arbeit und Gesundheit in kleinen Unternehmen ist als auch die mediale Infrastruktur für das Providing des betrieblichen Instrumentariums und die operative Projektarbeit bietet. Mit den „Input-Bereichen“ Chat und Forum bietet es eine zeitnahe Rückkopplung sowie die Kontaktaufnahme für weitere interessierte Betriebe. Das PragMaGuS-Portal ist keine weitere „Internetdatenbank“ für den Arbeitsschutz mit umfangreichen eigenen Datenbeständen. Sie hat stattdessen eine ‚uneitle‘ Maklerfunktion, die spezielle Fachkompetenzen und Leistungen anderer Einrichtungen anerkennt und den PragMaGuS-Nutzern weiterempfiehlt.

4 Ergebnistransfer

Die aktuellen Projektergebnisse zeigen eine erste positive Bilanz des beschriebenen Vorhabens. Sowohl durch die Pilotbetriebe als auch auf intermediärer Ebene (Mittler einschlägiger Institutionen) wird eine effektive Realisierung der Projektziele bestätigt: rechtssichere Inhalte, betriebsnahe Sprache und alltagstaugliche Vorschläge im „Werkzeugkasten“ sowie ein dauerhaft gut kooperierendes institutionelles Beratungsnetzwerk in der Region.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt befindet sich das Projekt in der Transferphase. So wird der AOK-Bundesverband in Kürze den „Werkzeugkasten Gesunder Betrieb“ in seinen Internetauftritt einbauen und als zusätzlichen Unternehmensservice anbieten und vermarkten. Andere Transferoptionen, zunächst vor allem in sektoraler Richtung, werden zurzeit geprüft. Dies lässt auf weiteren Forschungs- und Entwicklungsbedarf vor allem zu den regionalen Kontexten schließen. Denn der Transfer von Erkenntnissen und Erfahrungen aus Modellvorhaben kann niemals als einfacher, linearer Prozess gelin-

gen. Vielmehr bedarf es der genauen Ermittlung der Anforderungen des sozialen Feldes, in das der Transfer erfolgen soll sowie der notwendigen Anpassungsmaßnahmen (fördernde und hemmende Bedingungen der Umsetzung, fehlende Aspekte). Zielgenaue Integration in die Beratungsarbeit von Berufsgenossenschaften oder Arbeitsschutzämtern sind ebenso denkbar wie Transfers zu anderen bereits bestehenden regionalen Netzwerken. Mit Nachdruck wird derzeit der erste europaweite Transfer (Oberösterreich) geplant. Weitere Nachnutzungen sind möglich, Interessensbekundungen sind erwünscht!

Uwe Dechmann
Arno Georg
Dr. Gerd Peter
Bianca Schlotmann
Sozialforschungsstelle Dortmund
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund

Tagungsbericht

Der „Kunde“ in der Dienstleistungsbeziehung

Der Kunde übernimmt in der Dienstleistungsbeziehung eine aktive Rolle, da bei der Dienstleistungserstellung Ansprüche und Handlungen der KundInnen wesentliche Faktoren der Gestaltung der Dienstleistungsarbeit und der Dienstleistungsproduktion sind, aber umgekehrt auch durch bestehende Formen der Dienstleistungserstellung („Dienstleistungskulturen“) geprägt werden. Kundenorientierung als neues Leitmotiv weitet sich auf neue Bereiche aus, und Bedürftige, Kranke, Bürger, Radiohörer werden zu KundInnen und zur Zielgruppe kundenorientierter Unternehmensstrategien. Was aber bedeutet Kundenorientierung als neues Leitmotiv für Unternehmen und Institutionen im Hinblick auf die Produktion von Dienstleistungen, und wie wirkt sich der ‚aktive‘ Kunde auf die Arbeitsbedingungen und –beziehungen im Dienstleistungssektor aus?

Diese und weitere Fragen standen im Mittelpunkt der von der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung initiierten Fachtagung *Der „Kunde“ in der Dienstleistungsbeziehung* am 13./14. Februar 2004 in Dortmund.

PD Dr. Stephan Voswinkel (Institut für Sozialforschung Frankfurt) differenzierte in seinem Beitrag zwischen dem „funktionalen und dem personalen Kunden“. Der Entwurf von Kundentypen und der Aufbau von Kundendatenbanken zur Herstellung pseudo-personaler Beziehungen zu den KundInnen als Wege zum Aufbau personaler Kundenbeziehung stehen dabei in Kontrast zu Strategien der Eliminierung des personalen Kunden, z.B. Modellversuche der totalen Selbstbedienung, Online-Selbstbedienung. In der sich anschließenden Diskussion wurde vor allem die Anonymisierung des Kundenkontaktes als problematisch wahrgenommen.

Im Themenfeld *Macht in Beziehungen zu DienstleistungskundInnen* verlagerte sich im Beitrag von *PD Dr. Hans Pongratz* (TU München) der Blick auf die „Interaktionsstrukturen von Dienstleistungsbeziehungen“, welche in der Regel asymmetrisch strukturiert sind, wobei das Machtübergewicht sowohl beim Dienstleistungserbringer als auch bei dem/der KundIn liegen kann, je nachdem ob der Dienstleis-

tungsauftrag durch Markttausch (Kundenbeziehung), Vertragsbeziehung (Klientenbeziehung) oder aufgrund legaler Herrschaft (bürokratische Leitung) zustande kommt. Liegt bei legaler Herrschaft das Machtübergewicht auf Seiten des Leistungsgebers, beim Markttausch hingegen nahezu ein Machtgleichgewicht vor, führt die Übernahme des Konzeptes der Kundenorientierung in anderen gesellschaftlichen Teilsystemen zu neuen hybriden Konstellationen.

Laut *Dr. Ellen Kuhlmann* (Universität Bremen) greifen im Gesundheitswesen zwar die verschiedenen Akteursgruppen den Gedanken der ‚Patientenorientierung‘ auf, allerdings entstehen Partizipationschancen in erster Linie für sozial Privilegierte. Auch Professionalisierungschancen für Beschäftigte entstehen nur begrenzt. Kundenorientierung trifft auf hartnäckige traditionelle Verhandlungssysteme und Machtkonstellationen, deren Wirksamkeit sich auch beim Blick auf die Arbeitsmarktpolitik zeigt: Arbeitslose können allein aufgrund ihrer Angewiesenheit auf die versicherungsrechtlichen Leistungen nur bedingt als KundInnen betrachtet werden, wie *Andreas Schulz* (Justus-Liebig-Universität Gießen) verdeutlichte. Im Zuge der Hartz-Reformen werden neue Leistungen, z.B. Job-Center, kombiniert mit neuen Einschränkungen, z.B. schärfere Zumutbarkeitsregelungen. Professionalisierung und verbesserte Beratung können zwar für einen Teil der Arbeitslosen durchaus positiv sein, aber auch mit dem Ausschluss einer großen Zahl der Arbeitslosen von notwendigen Leistungen, größerer Reglementierung und Standardisierung einhergehen. Auch die den drei Vorträgen folgenden Diskussionen zeigten, dass die Spezifika des jeweiligen Dienstleistungsfeldes berücksichtigt werden müssen und asymmetrische Machtkonstellationen gerade dort wirksam werden, wo die Interaktionsbeziehungen nicht durch das Prinzip des Markttausches gekennzeichnet sind.

Die Dienstleistungsbeziehung ist aber auch durch eine aktive *Einbeziehung der KundInnen in die Produktion von Dienstleistungen* geprägt. Diese werden von den Unternehmen sowohl als Rationalisierungspotential als auch als direktes Produktivitätspotential und zur Entwicklung von Unternehmens- und Markenidentitäten genutzt. Der „arbeitende Konsument“ ist für *Prof. Dr. Günther Voß* (TU Chemnitz)

und *Dr. Kerstin Rieder* (Universität Innsbruck) quasi ‚Mitarbeiter‘ des Unternehmens. Für sie deutet sich die Entwicklung des ‚Aktiven Konsumenten‘ als neuer Grundtypus an, der den eher passiv und konsumtiv agierenden klassischen ‚Kunden‘ ablöst. Für das Plenum stellte sich allerdings aufgrund der Tatsache, dass Verlagerungen aus dem Dienstleistungssektor ins Private und umgekehrt grundsätzlich nichts Neues sind, die Frage, inwieweit hier tatsächlich Grenzen verwischen. Auch zeigte sich im nachfolgenden Vortrag von *Heidemarie Hanekop* (SOFI Göttingen), dass die Externalisierung verschiedener Funktionen auf die KundInnen nur unter bestimmten Bedingungen stattfinden kann. Im Rahmen der empirischen Untersuchung der Internetangebote zweier Dienstleister wurde die ‚Bereitschaft von Kunden zur Beteiligung an der Dienstleistungserstellung‘ untersucht. Es zeigte sich, dass lediglich sehr formalisierte, administrative Servicefunktionen gut durch Online-Dienstleistungsangebote ersetzt werden können.

Dr. Ursula Holtgrewe (Universität Duisburg/Essen) verdeutlichte diese Problematik: Dienstleistungsarbeit ist durch ihre Funktion als Grenzstellenarbeit durch Offenheit gegenüber ihrer Umwelt aber auch durch deren Rationalisierung oft dilemmatisch geprägt. Daher ist Arbeit an der Grenzstelle nur begrenzt für Rationalisierung zugänglich.

Am zweiten Tag verlagerte sich der Blick direkt auf die Unternehmensstrategien ‚*Kundenorientierung*‘ und *Kundenbindung*, welche für PD *Dr. Kai-Uwe Hellmann* (Universität Essen) in gewissem Maße auch als Antwort der Unternehmen auf veränderte Konsumgewohnheiten, z.B. geringere Markentreue, ‚convenience shopping‘, zu sehen sind. Neue Strategien für eine stärkere ‚Kundenbindung und Markentreue‘, aber vor allem eine höhere Autonomie und Eigendynamik der VerbraucherInnen zwingen die Unternehmen zu mehr aktiver Kommunikation mit der Kundschaft. In den letzten Jahren hat sich in den USA eine Debatte über so genannte ‚brand communities‘ entwickelt: über den Einfluss internetgestützter customer communities auf die Unternehmen auf der einen Seite beziehungsweise die stärkere Verfügung von Unternehmen über ihre VerbraucherInnen, z.B. in ‚Disney-Altenwohnparks‘, auf der anderen Seite. Vor dem Hintergrund dieses Vortrags wurde weiterer Forschungsbedarf im Bereich der ‚cultural studies‘ deutlich, um die Bedeutung derartiger Subkulturen näher zu untersuchen.

Im direkten Kundenkontakt manifestiert sich Kundenorientierung als ‚kundenorientiertes Verkaufsverhalten‘, welches abhängig ist sowohl von der Person des Verkäufers als auch von den Organisations-

merkmalen. Korrelationen zwischen dem kundenorientierten Verhalten der Beschäftigten und persönlichen und organisationalen Faktoren konnten in einer empirischen Untersuchung in einem mittelständischen Bäckereiunternehmen, vorgestellt von *Claes Horsmann* (Universität Rostock) bestätigt werden.

Mit wesentlich komplexeren ‚wissensintensiven Dienstleistungen‘ setzte sich *Prof. Karen Shire* (Universität Duisburg) in zwei Fallbeispielen auseinander: In einer Bank erfolgte eine umfassende Produktstandardisierung und der Aufbau eines automatischen Vertriebssystems, eine Kommunikationsagentur richtete eine Datenbank zum Management kundenbezogenen Wissens ein. In beiden Fällen kam es zu einer Routinisierung der kundenbezogenen Arbeit aus Sicht der Beschäftigten und zu dem Versuch, die Bindung zwischen Unternehmen und KundInnen zu stärken, bei gleichzeitiger Entpersonalisierung des Kundenkontaktes. Gerade die Art des Kundenkontaktes scheint prägend zu sein für die jeweilige Dienstleistungsbeziehung.

Anhand der Ergebnisse der Arbeitszeitberichterstattung des ISO Köln von 2003 warf *Dr. Frank Bauer* (ISO Köln) einen Blick auf den Einfluss der Art des Kundenkontaktes auf die Tätigkeitsstruktur von Dienstleistern. Etwa 2/3 der Beschäftigten haben regelmäßigen Kundenkontakt, wobei die Art der Kooperation mit KundInnen prägender als z.B. die Branchen- oder Berufsklassifikation sein kann.

Kennzeichnend für die gesamte Tagung war der Anspruch die verschiedenen Akteure der Dienstleistungsbeziehung – KundInnen, Beschäftigte, (Dienstleistungs-)Organisationen – und die verschiedenen Dienstleistungssettings in ihrer Heterogenität differenziert zu erfassen. Gerade die Vielschichtigkeit des Beziehungsgeflechtes von MitarbeiterInnen, KundInnen und Unternehmen macht die Entwicklung von Typologisierung schwierig. Die intensive Diskussion über die Frage nach den Einflussmöglichkeiten der KundInnen versus deren Vereinnahmung bzw. Überforderung, verdeutlichte die Notwendigkeit, die Unternehmensstrategie Kundenorientierung in ihren Auswirkungen kritisch zu hinterfragen. Gleiches gilt für die Ausweitung des Kundenbegriffes in anderen gesellschaftlichen Kontexten.

Einen vertiefenden Einblick in die Thematik ermöglicht der voraussichtlich im Dezember 2004 beim Verlag für Sozialwissenschaften erscheinende Sammelband zur Tagung ‚Der Kunde in der Dienstleistungsbeziehung‘ (Arbeitstitel) herausgegeben von Heike Jacobsen und Stephan Voswinkel.

Melanie Roski (Dortmund)

Rezensionen

Hans J. Pongratz, G. Günter Voß: Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Forschung aus der Hans-Böckler Stiftung. Band 47. Berlin: edition sigma, 2003, ISBN: 3-89404978-2, 279 S., € 15,90

Mit der vorliegenden explorativen Studie haben *Pongratz* und *Voß* nunmehr eine Untersuchung vorgelegt, mit deren Hilfe sie ihren vielbeachteten Idealtypus des ‚Arbeitskraftunternehmers‘ empirisch überprüfen. Einer der Kernaspekte des Erklärungskonzeptes der Autoren ist es ja, dass sich in der Bundesrepublik mit dem ‚Arbeitskraftunternehmer‘ ein neuartiger Typus von Arbeitskraft langfristig durchsetzen und den bis dato dominierenden Typ des verberuflichten Arbeitnehmers ablösen wird. Als empirische Bezugsfelder für die Absicherung dieser Trendaussage galten bislang vor allem Bereiche der ‚New Economy‘, in denen andere AutorInnen in arbeitssoziologischen Untersuchungen Belege für diese Trendaussage gesichtet haben. Offen blieb jedoch, ob diese Untersuchungen überhaupt als derartige Belege gewertet werden können, weil erstens der Anteil von Normalarbeitsverhältnissen als Eckpfeiler der verberuflichten Arbeitskraft weiterhin dominierend ist und zweitens die Leitfunktion der untersuchten Branchen generell angezweifelt werden kann. Was ist naheliegender, als nun solche Orten zu untersuchen, die im Prinzip noch als Herzstücke verberuflichter Arbeitskraft gelten, aber durch die Einführung von Gruppenarbeit (in der Produktion) und Projektarbeit (in der Forschung und Verwaltung von Unternehmen) zumindest partiell entgrenzt sind und dadurch die Chance beinhalten, das Konzept empirisch zu überprüfen. Die Autoren stützen sich auf 60 Interviews mit qualifizierten ArbeiterInnen und Angestellten (ohne disziplinarische Führungsfunktionen) in unterschiedlichen Branchen – wie etwa der Versicherungsbranche, dem Maschinenbau, der IT- oder der Kfz-Branche – sowie auf zusätzliche Gespräche, die in einer (kleinen) Kontrollgruppe selbständig erwerbstätiger Personen geführt wurden.

Voß und *Pongratz* interessieren sich – im Anschluss an die arbeits- und industriesoziologische Bewusstseinsforschung des letzten Jahrhunderts –

für die Erwerbsorientierungen der Menschen. Diese verstehen sie als empirische Rekonstruktionen individueller Handlungsmöglichkeiten, die über die Gestaltungsabsichten und Bestrebungen Aufschluss geben, die sich auf die Erwerbssituationen beziehen. Die drei grundlegenden Bereiche individueller Erwerbsorientierung, nämlich das Arbeitsfeld, die Erwerbsperspektive und die Lebensführung lassen sich auf der konzeptuellen Ebene gut mit den drei zentralen Dimensionen des Arbeitskraftunternehmers, also der Selbstkontrolle, der Selbstökonomisierung und der Selbstrationalisierung verbinden. Ziel ist es, mit Hilfe der Studie idealtypische Aussagen über die Verbreitung und Ausformung des Arbeitskraftunternehmers zu machen. Wie auch die Autoren selbstkritisch anmerken, konzentriert sich ihre Untersuchung vor allem auf die zwei jeweils erstgenannten Aspekte. Hier dienen Leistungsorientierungen und berufsbiografische Orientierungen als Erklärungsdimensionen, während die Verbindung zwischen Lebensführung und Selbstrationalisierung empirisch unterbelichtet und mit einem Hilfskonstrukt, nämlich dem Elastizitätsmuster von Arbeit und Privatleben, konzeptuell berücksichtigt wurde.

Die spannende Frage ist nun: Müssen die Autoren ihr Konzept über Bord werfen oder nicht. Und ohne hierbei ins Detail der sauber interpretierten empirischen Erörterungen zu gehen, liegt die Antwort auf diese Frage in einem derzeit noch offenen ‚Sowohl als Auch‘. Wie *Pongratz* und *Voss* herausarbeiten, spricht für die zukünftige Entwicklung des deutschen Erwerbssystems viel für eine Pluralisierung von Arbeitskrafttypen, die (bislang noch) vom reproletarisierten Lohnarbeiter über den verberuflichten Arbeitnehmer bis hin zur Arbeitskraftunternehmerin reichen. Die Frage nach der Dominanz eines Typus greift also zu kurz. Deutlich wird zudem, dass es vor allem die Frauen sind, deren Erwerbsorientierungen in Einklang mit dem Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers stehen. Außerdem zeigt sich, dass die bestehende und zum Teil sogar noch anwachsende Kluft zwischen Angestellten und ArbeiterInnen eine weitere, sehr massive Trennlinie darstellt, die etwa die Verbreitung der Arbeitskraftunternehmerin in der Produktion ziemlich unwahrscheinlich werden lässt (eher hat man es hier, wie die

Autoren feststellen, verstärkt mit Reproletarisierungstendenzen zu tun).

Mit diesen Ergebnissen haben *Pongratz/Voß* einen sowohl theoretisch als auch empirisch fundierten Meilenstein erarbeitet, in dem einerseits den Stand der arbeitssoziologischen Diskussion dargelegt wird und der andererseits eine Grundlage für weitere empirische Untersuchungen bietet. Diese können – wie die Autoren im Schlusskapitel ihrer Studie schon ausführen – auch handlungspraktische Empfehlungen etwa für die Bedeutung und Weiterentwicklung arbeitnehmerorientierter Interessenvertretungen beinhalten, sich aber auch auf andere Akteursgruppen beziehen. Von daher kann dieses Buch nicht nur der sozialwissenschaftlichen Community als Lektüre empfohlen werden, sondern auch all denen, die sich – etwa aus beruflicher Perspektive – mit den Veränderungen des deutschen Erwerbssystems und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten selbst beschäftigen.

Dr. Michael Jonas (Wien)

Roland Springer: Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation. Erfolgreiches Management organisatorischer Veränderungen. Mit einem Geleitwort von Manfred Göbels. Berlin: Springer Verlag, 2003 XVI, ISBN: 3-540-40420-1, 174 S., € 34,95

Roland Springer ist Industriesoziologe und ein glänzender Analytiker herrschender betrieblicher Verhältnisse und Veränderungen. Da passt Machiavelli im Geleitspruch gerade recht ins Bild: „...schien es mir zweckmäßiger, dem wirklichen Wesen der Dinge nachzugehen als deren Phantasiebild...“ So könnte man annehmen, dass einer Analyse eine weitere folgenlos hinzugefügt wird. Weit gefehlt. *Springer* ist mittlerweile Unternehmensberater und an manchen praktischen Dingen der Umsetzung von organisatorischen Veränderungen näher dran, als mancher selbst ernannte Praktiker in den Unternehmen. So lebt das Buch von theoriegeleiteter Praxis, was sowohl als Handlungsleitfaden für Praktiker verwendet werden wie auch als Bestandsaufnahme arbeitspolitischer Bemühungen des Managements in Betrieben gelten kann. Beide Bedürfnisse werden in dem Buch von *Springer* bedient, indem er eine Art Theorie der Implementation organisatorischer Veränderungen in Betrieben mit Regeln und Beispielen ihres betrieblichen Einsatzes verbindet. Alles ist handlungs- und praxisgesättigt. So entsteht unter der

Hand eine Verfeinerung seiner schon früher entwickelten Methode „beobachtender Teilnahme“, die, im Unterschied der gängigen „teilnehmenden Beobachtung“, die Soziologie als Beruf in der betrieblichen Praxis erforderlich macht.

Im Rückgriff auf *Schumpeter*, der den erfolgreichen Unternehmertyp noch eher als von „ganz bestimmten (persönlichen, M.L.) Anlagen“ befähigten „Mannes der Tat“ charakterisiert (10), entwirft *Springer* die Strukturmerkmale organisatorischer Veränderungen als Interessengegensätze und Interessenharmonisierung, die im Prozess eines, so der Schlüsselbegriff, „Political Engineering“ sich schließlich etablieren oder, bei Nicht- oder Teil-Erfolg, sich rudimentär oder gar nicht herausbilden. „Die Entwicklung und Umsetzung organisatorischer Innovation ist daher immer ein politischer Prozess, bei dem es darum geht, gegebene Interessenarrangements in neue zu überführen. Dies kann als ein Akt des Political Engineering bezeichnet werden, sofern er nicht spontan oder gar chaotisch, sondern gezielt und methodengestützt erfolgt“ (30).

Wen wundert es, dass der Autor sich im erheblichen Maße mit der Rolle und Funktion des Betriebsrates im Rahmen betrieblich-organisatorischer Innovationen auseinandersetzt. Schon in der Kapitelüberschrift „Betriebsräte als Co-Manager“ wird einer bestimmten Politik rigider Absicherung von Schutzinteressen mit der Intention eine Absage erteilt, Betriebsräte als gestaltungskompetente und mitbestimmungsorientierte, oder auch „wirkliche Co-Manager“ zu akzeptieren, die sich „eben nicht nur als Schutzpolizisten der Mitarbeiter verstehen, sondern die wirtschaftliche Verantwortung mit dem Management teilen“ (41). Diese freilich nicht ganz unumstrittene Auffassung betriebsrätlicher Politik richtet sich nicht nur an die Betriebsräte selbst, sondern darüber hinaus enthält sie eine Aufforderung an das Management, die Gestaltungskompetenz der Betriebsräte ernst zu nehmen und sie in den realen Prozess zu involvieren. Dies zahlt sich letztlich infolge hoher Sachkompetenz, geringerer Konflikte und höherer Akzeptanz von Veränderung auch bei den Beschäftigten aus.

Indes ist das Buch in erster Linie ein Praxishandbuch, das mit seinen 25 Regeln und Praxisbeispielen als ein hervorragender Leitfaden zur betrieblichen Gestaltung von organisatorischen Innovationsprozessen taugt. Auch hier zeigt sich der enorme Erfahrungsschatz des Autors, dessen besondere Fähigkeit vor allem darin besteht, Erfahrungsröhlinge so zu schleifen, dass sie gewissermaßen qualitätsgerecht und effizient verbaubar werden, um in der Sprache der Techniker zu bleiben. Dies ist im Übrigen auch

der Duktus, indem das Buch durchgängig gehalten ist, was insofern ein Gewinn ist, weil damit die Zielgruppe der Leser und Anwender eine erhebliche Ausweitung erfährt und vor allem verständlich bleibt. Betriebliche Praktiker interessiert bekanntlich die Machbarkeit der Vorschläge und weniger ihre theoretische Herführung. So sind die 100 Seiten Regeln und Praxisbeispiele gut für diejenigen investiert, die damit betriebliche Reorganisationsprozesse betreiben wollen. Die Regeln und Beispiele reichen, neben der Einführung in das Thema und der Beschreibung von Innovationessentials, von der Ideenfindung und der Konzeptausarbeitung bis hin zur Umsetzungs-gestaltung, die ihrerseits vom Start bis zur Absicherung beschrieben werden. Hilfreich wären hier sicherlich noch Beispiele und Verfahren zur Auditierung bzw. Evaluation gewesen, wie auch die finanzielle Bewertung der Innovation und die qualifikatorische Vorbereitung und Absicherung für einige Regeln und Beispiele getaugt hätten. Doch diese Einschränkungen können das Gesamtbild und die praktische Verwendbarkeit des Buches überhaupt nicht trüben. Wer wissen möchte, wie Innovationen in der Praxis funktionieren und zudem begreifen möchte, warum die Prozesse oftmals nicht funktionieren und endlich erkennen möchte, warum sein betrieblicher Prozess doch erfolgreich ist, der sollte das Buch von *Roland Springer* lesen.

Dr. Michael Lacher (Kassel)

Hartmut Berghoff: *Moderne Unternehmensgeschichte. Eine themen- und theorieorientierte Einführung*. Verlag Ferdinand Schöningh (UTB): Paderborn, 2004, ISBN 3-506-97020-8/3-8252-2483-X, 380 S., € 17,90

Unternehmen sind u.a. als Arbeitgeber, Steuerzahler und Produzenten zentral in der modernen Welt - unter den 100 größten ökonomischen Einheiten (Volkswirtschaften und Konzerne) der Welt sind z.B. 51 Unternehmen (28). Die Beschäftigung mit deren Vergangenheit weist auf Ursachen und Folgen von Veränderungen in Ökonomie und Gesellschaft hin.

Unternehmenshistorie ist nicht gerade ein Modethema, dies ist auch am Mangel von Einführungen in die Unternehmensgeschichte zu sehen, dem Hartmut Berghoff mit diesem Buch abhelfen möchte.

Aus verschiedenen Blickwinkeln werden mit interdisziplinärem Zugang hierzu von ihm historische Entwicklungsstränge betrachtet, die so ein le-

bendiges Bild der deutschen und auch internationalen Entwicklung der Unternehmen der letzten zwei Jahrhunderte ergeben.

Diese Einführung ist systematisch nach Themenfeldern gegliedert. Das Buch verfolgt dabei eine internationale Perspektive mit Einschränkung auf die westliche Welt (insbesondere Deutschland, Großbritannien und USA).

Zum Inhalt: Auf die Ausführungen über die Bedeutung der Unternehmensgeschichte folgt ein rein theoretisches Kapitel, das sich mit der Funktion des Unternehmers und der Unternehmung befasst.

Das 3. Kapitel fragt nach den Veränderungen im Organisationsdesign von Großunternehmen sowie nach dem Verhältnis von Strategie und Unternehmensstruktur seit der Industrialisierung.

Die beiden folgenden Kapitel behandeln besondere Unternehmenstypen: Den Mittelstand als heterogenes Phänomen und die multinationalen Unternehmen bzw. deren Aufstieg und Funktionswandel mit der Globalisierung.

Im 6. Kapitel werden Unternehmen als soziokulturelles Handlungsfeld betrachtet.

Das besonders umfangreiche Kapitel 7 befasst sich mit der politischen Geschichte der insbesondere deutschen Unternehmer/n seit 1800, die allein im 20. Jahrhundert mit fünf verschiedenen politischen Systemen konfrontiert waren. Neben der allgemeinen nationalen Ebene werden die Tarif- und Kommunalpolitik als Bereiche immenser Bedeutung vorgestellt (9).

Anschließend stehen die Sozial- und Kulturgeschichte des Wirtschaftbürgertums im Fokus. Wer wurde Unternehmer? Wie sah die Rolle der Frauen aus?

Im darauf folgenden Abschnitt wird die Rolle der Technologie thematisiert: Die Bedeutung technischer Innovationen, die Rolle der Massenproduktion und Alternativen hierzu.

Kapitel 10 betrachtet den Absatz. Wie wirkt Werbung? In welcher Form arbeitet der Einzelhandel? Der Band schließt dann mit einem kleinen Rückblick auf das Fach Unternehmensgeschichte und einem Wegweiser zur wichtigsten Literatur.

Soweit cursorisch ein kurzer Überblick zum Inhalt: Illustriert und aufgelockert mit vielen Fotos, Statistiken und Originalzitaten ist *Berghoff's* Unternehmensgeschichte eine wahre Fundgrube. Angereichert ist das Buch mit zahlreichen anschaulichen Beispielen sowie vielen themenbezogenen Literaturhinweisen und allgemeinen Literaturhinweisen zur Unternehmensgeschichte. Es finden sich ferner diverse Internet-Links, so dass auch hier nach der Lektüre dieses überaus lesenswerten und informati-

ven Buch noch weiter in die Tiefe gegangen werden kann.

Das Buch ist so besonders gut für Studierende, WissenschaftlerInnen aus Nachbardisziplinen sowie allgemein am Thema Interessierten geeignet. Aber auch die Fachdisziplin kommt nicht zu kurz: Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass *Hartmut Berghoff* sich immer wieder kritisch mit Darstellungen und Thesen *Alfred Chandlers*, dem „Unternehmensgeschichte-Papst“ der USA, auseinandersetzt (103 ff.) – so insbesondere dessen Idealisierung des USA-Modells und daraus z.B. resultierenden Ansichten zum „personal capitalism“, d.h. der negativen Bewertung der Entwicklung in Großbritannien, oder das Leitthema „Stärke durch Größe“, das die Vorteile von KMU vernachlässigt.

Martina Riezler (Dortmund)

In der Zeitschrift „ARBEIT“ sollen sowohl theoretische als auch empirische Beiträge aus der Arbeitsforschung veröffentlicht werden, 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 Buchpublikation vorgesehen sind.

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 (**Die neue Rechtschreibreform ist zu beachten.**):

- ARBEIT ist eine interdisziplinär konzipierte Zeitschrift. Bitte achten Sie auf die Verständlichkeit für ein breites Publikum.
- Bitte differenzieren Sie nach Geschlechtern, bzw. drücken Sie sich geschlechtsneutral aus.
- Die *Aufsätze* sollen, einschließlich Anmerkungen, Abbildungen und Literaturverzeichnis, höchstens 20 Manuskriptseiten bei etwa 2000 Anschlägen pro Seite umfassen. Dem Manuskript ist ein Abstract in deutscher und englischer Sprache beizufügen. Zusammenfassungen zu den Beiträgen dürfen einen Umfang von etwa 15 Zeilen bei 60 Anschlägen pro Zeile nicht überschreiten. Aufsätze sind zu verschlagworten. Drei bis fünf Schlagwörter in deutscher und englischer Sprache sind dem Manuskript beizulegen.
- In der Rubrik *Kurzbeitrag* werden Praxis- und Forschungsberichte, Kommentare sowie vorläufige Ergebnisse veröffentlicht. Kurzbeiträge sollen nicht mehr als 10 Manuskriptseiten umfassen.
- *Tagungsberichte* haben einen Standardumfang von ungefähr 6500 Zeichen. Die wichtigsten Informationen zur Tagung (Teilnehmerkreis, Ort, Zeit etc.) sowie eine Bewertung durch den/die Berichtersteller/-in müssen enthalten sein.
- Bitte senden Sie Ihr Manuskript in einer Ausfertigung und mit einer textidentischen Diskette oder Datei an die Sozialforschungsstelle. Bitte benutzen Sie möglichst IBM-kompatible Versionen von Textverarbeitungsprogrammen und vergessen Sie bitte nicht, das von Ihnen benutzte Textverarbeitungsprogramm anzugeben. *Beiträge/Berichte, die die vorgegebene Zeichen-/Seitenzahl wesentlich überschreiten, werden an die AutorInnen zurückverwiesen.*
- Legen Sie Ihrer Sendung bitte ein Deckblatt bei, das Ihren Namen, Ihren Titel, Ihre Instituts- oder Firmenzugehörigkeit und Ihre Adresse (auch E-Mail) enthält.
- Hervorhebungen im Text, die kursiv gesetzt werden sollen, sind im Manuskript zu unterstreichen. Bitte fügen Sie Tabellen und Schaubilder auf gesonderten, (mit dem Autorennamen) gekennzeichneten Blättern bei, und markieren Sie die Einschubstelle im Text.
- Die Vornamen der AutorInnen sind im Literaturverzeichnis auszusprechen.
- 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, 44339 Dortmund; e-mail: goertz@sfs-dortmund.de

ARBEIT

Zeitschrift für Arbeitsforschung,
Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik

Inhaltsverzeichnis des 13. Jahrganges (2004)

A. Abhandlungen (nach Heften)

Heft 1

- Michael Ertel, Ulrich Pröll**
Arbeitsituation und Gesundheit von „neuen Selbstständigen“
im Dienstleistungssektor 3
- Albert Martin, Magdalena Hertkorn**
Das Selbstverständnis Freier Journalist/inn/en und seine
Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehung zum Auftraggeber 16
- Borris Orlikowski, Guido Hertel, Udo Konradt**
Führung und Erfolg in virtuellen Teams.
Eine empirische Studie 33
- Gudela Grote, Sylvia Manchen Spörri, Lille Springall**
Telemanagement: Notwendigkeit für ein komplexes
Verhaltensrepertoire 48
- Michael Frey**
Ist der „Arbeitskraftunternehmer“ weiblich?
„Subjektivierte“ Erwerbsorientierungen von Frauen in
Prozessen betrieblicher Diskontinuität 61

Heft 2

- Ulla Hendrix, Günther Wachtler**
Grenzen überschreitende Unternehmensrationalisierung
und ihre Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse
– dargestellt am Beispiel des Outsourcing 105
- Martin Brussig**
Was geschieht nach einer Neueinstellung?
Determinanten der Einarbeitung aus ressourcenorientierter
und institutionalistischer Perspektive 122

Werner Schmidt	
Industrielle Beziehungen, Entgelt und Arbeitszeit. Drei Branchen im deutsch-britischen Vergleich	137
André Städler, Klaus Feseker, Helmuth Lange	
Arbeits- und Interessenregulierung in Klein- und mittelständischen Unternehmen der digitalen Wirtschaft	148
Heft 3	
Hans-Jürgen Bieneck	
Für eine sichere, gesunde und wettbewerbsfähige Arbeitswelt – Das Programm INQA	193
Rainer Thiehoff	
Gemeinsam handeln, jeder in seiner Verantwortung. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit	197
Karl-Heinz Schulz	
Public-Relations für INQA: Gutes Thema in schwierigem Umfeld	205
Bruno Zwingmann	
INQA Büro. Ein Zwischenbericht	209
Klaus Pickshaus, Hans-Jürgen Urban	
„Gute Arbeit“ – eine arbeits- und gesundheitspolitische Initiative der IG Metall	220
Karl Kuhn	
Förderung der Qualität bei der Arbeit in der Europäischen Union	229
Eva Senghaas-Knobloch	
Auftrag und Möglichkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) unter den Bedingungen der Globalisierung	236
Johann Behrens	
Betriebliche Strategien und demographische Folgen. Die komprimierte Berufsphase	248
Eva Bamberg	
Stress bei der Arbeit und Maßnahmen der Stressreduktion: Aktuelle Konzepte und Forschungsergebnisse	264
Melanie Holz, Dieter Zapf, Christian Dormann	
Soziale Stressoren in der Arbeitswelt: Kollegen, Vorgesetzte und Kunden	278

Heft 4**Eckart Hildebrandt**

Balance von Arbeit und Leben – Neue Zumutungen
oder Chancen für mehr Lebensqualität? 339

Dorothea Voss-Dahm

Geringfügige Beschäftigung und Segmentation auf
innerbetrieblichen Arbeitsmärkten des Einzelhandels 354

Max Haller, Franz Heschl

"Der Staat sollte einen Arbeitsplatz für jeden
bereitstellen, der arbeiten will ..."
Einstellungen zu arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen
Maßnahmen in 24 Ländern 368

B. Autoren/Autorinnen der Abhandlungen

(alphabetisch, Heft Nr./Seite)

Bamberg, Eva	3/264
Behrens, Johann	3/248
Bieneck, Hans-Jürgen	3/193
Brussig, Martin	2/122
Dormann, Christian	3/278
Ertel, Michael	1/3
Feseker, Klaus	2/148
Frey, Michael	1/61
Grote, Gudela	1/48
Haller, Max	4/368
Hendrix, Ulla	2/105
Hertel, Guido	1/33
Hertkorn, Magdalena	1/16
Heschl, Franz	4/368
Hildebrandt, Eckart	4/339
Holz, Melanie	3/278
Konradt, Udo	1/33
Kuhn, Karl	3/229
Lange, Helmuth	2/148
Manchen Spörri, Sylvia	1/48
Martin, Albert	1/16
Orlikowski, Borris	1/33

Pickshaus, Klaus	3/220
Pröll, Ulrich	1/3
Schmidt, Werner	2/137
Schulz, Karl-Heinz	3/205
Senghaas-Knobloch, Eva	3/236
Springall, Lille	1/48
Städler, André	2/148
Thiehoff, Rainer	3/197
Urban, Hans-Jürgen	3/220
Voss-Dahm, Dorothea	4/354
Wachtler, Günther	2/105
Zapf, Dieter	3/278
Zwingmann, Bruno	3/209

C. Diskurs

Jan Kruse

Disziplinierte Simulation. Zur Retotalisierung des Arbeitsprinzips in neoliberalen Gesellschaften - eine Auseinandersetzung mit Baudrillard und Foucault	4/390
--	-------

D. Kurzbeiträge

Thomas Steger

Auf dem Weg zur „schönen neuen Betriebswelt“? Personalabbauprozesse in Ostdeutschland aus Führungskräfte-Sicht	1/80
--	------

Helmut Martens

Primäre Arbeitspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung in der New Economy - empirische Befunde aus gewerkschaftlichen Modellprojekten	2/166
--	-------

Alexandra Scheele

Feminisierung der Arbeit und die Arbeitsforschung	2/173
---	-------

Bärbel Kracke, Andreas B. Kalveram, Rüdiger Trimpop,

Madeleine Schwandt Stresskompetenzentwicklung zur Gesundheitsförderung in Arbeit, Freizeit und Familie– das Projekt StrAFF	3/294
---	-------

Holger Pfaff, Christine Kuch

Der „Aktionsplan Prävention“: Ein fragebogenunabhängiges Verfahren zur Ermittlung von präventivem Handlungsbedarf	3/299
--	-------

Anna-Marie Metz, Kathrin Neuhaus, Daniela Kunze Psychische Fehlbelastung in der Krankenpflege und Gesundheitsförderung	3/305
Reingard Seibt, Diana Dutschke, Marleen Thinschmidt, Attiya Khan Netzwerk für gesunde Beschäftigte in Kindertagesstätten – Projektkonzept, Umsetzung und erste Befunde	3/312
Klaus Moser, Roman Soucek Training zur E-Mail-Kommunikation gegen Informationsüberflutung: Erfahrungen und Empfehlungen	3/320
Thomas Hoffmann, Ingra Freigang-Bauer, Jörg Hentrich Thesen zum Transfer von Ergebnissen der Arbeitsgestaltungsforschung (INQA)	3/323
Uwe Dechmann, Arno Georg, Gerd Peter, Bianca Schlotmann PragMaGuS: Ein Internetportal für alltagstaugliche kleinbetriebliche Prävention im regionalen Netzwerk	4/403

E. Tagungsberichte

Rasender Stillstand? Die deutsche Innovationsschwäche und die Aufgaben der Innovationsforschung im politischen Prozess <i>Hans-Jürgen Weißbach (Frankfurt am Main)</i>	1/88
2. Marburger Arbeitsgespräche: „Arbeit unter Druck. Qualitätsstandards von Arbeit im Arbeitsraum Europa - Feministische Einsprüche und Anstöße“ <i>Elke Ahlers (Düsseldorf)</i>	2/177
Qualität der Arbeit im Gesundheitssektor <i>Martina Riezler (Dortmund)</i>	3/327
Der „Kunde“ in der Dienstleistungsbeziehung <i>Melanie Roski (Dortmund)</i>	4/408

F. Rezensionen (nach Heften)

Heft 1

Susanne A. Dreas Private Arbeitsvermittlungsagenturen zur Reintegration von Langzeitarbeitslosen. Eine organisationssoziologische Analyse <i>(besprochen von Tanja Klenk, Hamburg)</i>	91
Franz Egle, Walter Bens Talentmarketing: Strategien für Job-Search und Selbstvermarktung <i>(besprochen von Andreas Stützer, Bayreuth)</i>	92

Helmut Martens, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.)	
Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit <i>(besprochen von Thomas Heinrichs, Berlin)</i>	93
Erhard Tietel	
Emotion und Anerkennung in Organisationen. Wege zu einer triangulären Organisationskultur <i>(besprochen von Wilhelm Eberwein, Bremen)</i>	94
Helmut Brentel, Herbert Klemisch, Holger Rohn (Hg.)	
Lernendes Unternehmen. Konzepte und Instrumente für eine zukunftsfähige Unternehmens- und Organisationsentwicklung <i>(besprochen von Stefan Meier, Dortmund)</i>	95
Peter Brückner-Bozetti, Simone Schweizer (Hg.)	
Krankenhausmanagement und Arbeitnehmerstrategie. Ein Projekt der Gewerkschaft ÖTV und des Gesamtpersonalrates des Landesbetriebs Krankenhäuser Hamburg zur Unternehmens- und Beschäftigungssicherung <i>(besprochen von Christa Hermann, München)</i>	96
Wilfried Glißmann, Klaus Peters	
Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie der Arbeit in ihren paradoxen Formen <i>(besprochen von Eckart Pankoke, Essen)</i>	98
Claus J. Tully	
Mensch – Maschine – Megabyte. Technik in der Alltagskultur. Eine sozialwissenschaftliche Hinführung <i>(besprochen von Erika Spieß, Eichstätt)</i>	99
Heft 2	
Hartmut Hirsch-Kreinsen, Manfred Wannöffel (Hg.)	
Netzwerke kleiner Unternehmen. Praktiken und Besonderheiten internationaler Zusammenarbeit <i>(besprochen von Martin Brussig, Gelsenkirchen)</i>	179
Nick Kratzer	
Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen <i>(besprochen von Klaudia Lehmann, Köln)</i>	180
Jolanda Staman (Hg.)	
Technologieminen. Die Entstehung einer neuen Wirtschaft in der Region Aachen <i>(besprochen von Helmut Martens, Dortmund)</i>	181

Nicole Mayer-Ahuja

- Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen
„Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer
Beschäftigung seit 1973
(besprochen von *Martina Riezler, Dortmund*) 182

**Erich Staudt, Norbert Kailer, Marcus Kottmann, Bernd Kriegesmann,
Andreas J. Meier, Claus Muschik, Heidi Stephan, Arne Ziegler**
Kompetenzentwicklung und Innovation. Die Rolle der Kompetenz
bei Organisations-, Unternehmens- und Regionalentwicklung

- Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./
Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg.)**
Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer
neuen Lernkultur. Rückblick – Stand – Ausblick
(besprochen von *Peter M. Wald, Dresden*) 183

Heft 3**Gerd Peter**

- Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform.
Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972-2002
(besprochen von *Frieder Otto Wolf, Berlin*) 329

Peter Brödner, Matthias Knuth (Hg.)

- Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur
Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen.
(besprochen von *Birgit Beese, Recklinghausen*) 331

Norbert F. Schneider, Ruth Limmer, Kerstin Ruckdeschel

- Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der
mobilen Gesellschaft.
(besprochen von *Kerstin Jürgens, Hannover*) 332

Heiko Kastner

- Mythos Marktwirtschaft
(besprochen von *Martin Rüttgers, Köln*) 333

Andrea Fried

- Wissensmanagement aus konstruktivistischer Perspektive.
Die doppelte Dualität von Wissen in Organisationen
(besprochen von *Olaf Katenkamp, Dortmund*) 334

Heft 4**Hans J. Pongratz, G. Günter Voß**

- Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierungen
in entgrenzten Arbeitsformen
(besprochen von *Michael Jonas, Wien*) 410

Roland Springer

- Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation.
Erfolgreiches Management organisatorischer
Veränderungen
(*besprochen von Michael Lacher, Kassel*) 411

Hartmut Berghoff

- Moderne Unternehmensgeschichte.
Eine themen- und theorieorientierte Einführung
(*besprochen von Martina Riezler, Dortmund*) 412

G. Rezensierte Bücher

(Autoren/Autorinnen der Bücher, alphabetisch, Nr./Seite)

Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./

- Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg.)**
Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer
neuen Lernkultur. Rückblick – Stand – Ausblick
(*besprochen von Peter M. Wald, Dresden*) 2/183

Hartmut Berghoff

- Moderne Unternehmensgeschichte.
Eine themen- und theorieorientierte Einführung
(*besprochen von Martina Riezler, Dortmund*) 4/412

Helmut Brentel, Herbert Klemisch, Holger Rohn (Hg.)

- Lernendes Unternehmen. Konzepte und Instrumente für eine
zukunftsfähige Unternehmens- und Organisationsentwicklung
(*besprochen von Stefan Meier, Dortmund*) 1/95

Peter Brödner, Matthias Knuth (Hg.)

- Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur
Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen.
(*besprochen von Birgit Beese, Recklinghausen*) 3/331

Peter Brückner-Bozetti, Simone Schweizer (Hg.)

- Krankenhausmanagement und Arbeitnehmerstrategie.
Ein Projekt der Gewerkschaft ÖTV und des Gesamtpersonalrates
des Landesbetriebs Krankenhäuser Hamburg zur Unternehmens-
und Beschäftigungssicherung
(*besprochen von Christa Hermann, München*) 1/96

Susanne A. Dreas

- Private Arbeitsvermittlungsagenturen zur Reintegration von
Langzeitarbeitslosen. Eine organisationssoziologische Analyse
(*besprochen von Tanja Klenk, Hamburg*) 1/91

- Franz Egle, Walter Bens**
Talentmarketing: Strategien für Job-Search
und Selbstvermarktung
(besprochen von *Andreas Stützer, Bayreuth*) 1/92
- Andrea Fried**
Wissensmanagement aus konstruktivistischer Perspektive.
Die doppelte Dualität von Wissen in Organisationen
(besprochen von *Olaf Katenkamp, Dortmund*) 3/334
- Wilfried Glißmann, Klaus Peters**
Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie der
Arbeit in ihren paradoxen Formen
(besprochen von *Eckart Pankoke, Essen*) 1/98
- Hartmut Hirsch-Kreinsen, Manfred Wannöffel (Hg.)**
Netzwerke kleiner Unternehmen. Praktiken und
Besonderheiten internationaler Zusammenarbeit
(besprochen von *Martin Brussig, Gelsenkirchen*) 2/179
- Heiko Kastner**
Mythos Marktwirtschaft
(besprochen von *Martin Rüttgers, Köln*) 3/333
- Nick Kratzer**
Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen,
erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen
(besprochen von *Klaudia Lehmann, Köln*) 2/180
- Helmut Martens, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.)**
Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung.
Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit
(besprochen von *Thomas Heinrichs, Berlin*) 1/93
- Nicole Mayer-Ahuja**
Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen
„Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer
Beschäftigung seit 1973
(besprochen von *Martina Riezler, Dortmund*) 2/182
- Gerd Peter**
Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform.
Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972-2002
(besprochen von *Frieder Otto Wolf, Berlin*) 3/329
- Hans J. Pongratz, G. Günter Voß**
Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierungen
in entgrenzten Arbeitsformen
(besprochen von *Michael Jonas, Wien*) 4/410

-
- Norbert F. Schneider, Ruth Limmer, Kerstin Ruckdeschel**
Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der
mobilen Gesellschaft.
(besprochen von Kerstin Jürgens, Hannover) 3/332
- Roland Springer**
Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation.
Erfolgreiches Management organisatorischer
Veränderungen
(besprochen von Michael Lacher, Baunatal) 4/411
- Jolanda Staman (Hg.)**
Technologieminen. Die Entstehung einer neuen
Wirtschaft in der Region Aachen
(besprochen von Helmut Martens, Dortmund) 2/181
- Erich Staudt, Norbert Kailer, Marcus Kottmann,
Bernd Kriegesmann, Andreas J. Meier,
Claus Muschik, Heidi Stephan, Arne Ziegler**
Kompetenzentwicklung und Innovation. Die Rolle
der Kompetenz bei Organisations-, Unternehmens-
und Regionalentwicklung
(besprochen von Peter M. Wald, Dresden) 2/183
- Erhard Tietel**
Emotion und Anerkennung in Organisationen. Wege zu
einer triangulären Organisationskultur
(besprochen von Wilhelm Eberwein, Bremen) 1/94
- Claus J. Tully**
Mensch – Maschine – Megabyte. Technik in der
Alltagskultur. Eine sozialwissenschaftliche Hinführung
(besprochen von Erika Spieß, Eichstätt) 1/99