

Vortrag von Michael Wiedemeyer:

## **Das postindustrielle Arbeits-Leben – mehr „Kunst“ oder doch mehr „Werk“?<sup>1</sup>**

Am 16. Juli des Jahres 1782 kam es in Wien zur Erstaufführung von Mozarts Oper *Die Entführung aus dem Serail*. Das in späteren Jahrzehnten und Jahrhunderten viel gefeierte Werk kommentierte der österreichische Kaiser und – qua Amt – Kunstmäzen Joseph II seinerzeit mit den Worten „Zu viele Noten, lieber Mozart, zu viele Noten“. Anlass seiner Schelte war weniger ein sachverständiges Urteil als vielmehr eine Retourkutsche. Kurz zuvor hatte Mozart einen für seine Zeit ungeheuerlichen Schritt vollzogen: Er war aus den höfischen Diensten ausgeschieden, um sich als „freier Musiker“ in Wien niederzulassen. Er wagte diesen Schritt, weil sich schwach am großstädtischen Horizont die Morgendämmerung einer sozialen Zeitenwende zeigte – das Heraufziehen einer kunstinteressierten und kaufkräftigen bürgerlichen Mittelschicht und damit der Übergang von der *Handwerkerkunst* für einen sozial höher stehenden Auftraggeber zur *Künstlerkunst* für einen anonymen Käufermarkt. Daran geknüpft war für Mozart – aus heutiger Perspektive – die kleine Chance, als Musiker ohne feste Anstellung finanziell überleben zu können. Antrieb seines Entschlusses, das sichere „Normalarbeitsverhältnis“ bei Hof zu verlassen, war der Wunsch, sich von feudalen Vorgaben und Gängelungen zu befreien, um in persönlicher Sinnerfüllung und künstlerischer Freiheit seine musikalischen Ambitionen verwirklichen zu können.

### **Eine Art Avantgarde**

Nach meiner Einschätzung lässt sich diese Anekdote als Analogie lesen: Ich bin der Meinung, dass sich beim gegenwärtigen Übergang von der Industriegesellschaft in die Dienstleistungs- und mehr noch die Informationsgesellschaft Veränderungen der Arbeits- und Lebensstile beobachten lassen, die jener zuvor beschriebenen Haltungsänderung für das exklusive Segment der künstlerischen Arbeit im beginnenden Übergang zur bürgerlichen Gesellschaft ähnlich sind. Ich will kurz einige – um im Bild zu bleiben musikalisch gedrechselte - Fragen formulieren, auf die ich dann im weiteren Verlauf versuchen will, erste Antworten zu geben. Müssen Erwerbstätige zukünftig mehrheitlich zu Virtuosen ihrer eigenen Arbeitskraft werden? Wird von ihnen zunehmend die freie Improvisation ihrer Tätigkeit für wechselnde Auftraggeber verlangt? Taugt W. A. Mozart dabei wirklich als Rollenmodell? Oder anders, jetzt trockener wissenschaftlich formuliert: Gibt es einen einheitlichen oder zumindest dominanten Entwicklungstypus zukünftiger Beschäftigungsformen und Tätigkeitsstile? Oder ist vielmehr davon auszugehen, dass deren Veränderung gerade dadurch gekennzeichnet ist, dass das ehemals „uniforme“, tayloristisch-fordistische Konstrukt der Industriezeitalter-Erwerbstätigkeit ersetzt wird durch eine bunte Vielfalt und Variationsbreite von Arbeitsstilen und Arbeitsorganisationsstrukturen, die nicht nur zwischen Erwerbstätigengruppen sondern auch im individuellen biografischen Erwerbsverlauf differieren und sich immer weniger auf einen griffigen Nenner bringen lassen?

---

<sup>1</sup> Dieses Manuskript ist die überarbeitete und erweiterte Fassung eines zuvor in „Engelmann/Wiedemeyer (Hrsg.): Kursbuch Arbeit, Stuttgart München 2000“ erschienenen Beitrags (dort mit H. Düren). Der Vortrag wurde während des 52. Münstereifeler Literaturgesprächs der Friedrich-Ebert-Stiftung „Arbeitswelt als Thema der Literatur“ (Mai 2002) gehalten.

Wie ist nun aktuell die Arbeitsmarktsituation für künstlerisch Tätige? Lassen Sie mich dies zum Einstieg exemplarisch für den bundesdeutschen Arbeitsmarkt diskutieren. Die Künstlerarbeitsmärkte zählen in der Bundesrepublik Deutschland zu den dynamischsten Teilarbeitsmärkten überhaupt. Die Anzahl erwerbstätiger Künstler (allein in den Sparten Musik, Darstellende sowie Bildende Kunst) ist in Westdeutschland zwischen 1978 und 1995 um zwei Drittel angewachsen. Bis zum Jahr 2010 wird für den künstlerischen und publizistischen Bereich mit einer weiteren Verdopplung der Beschäftigtenzahlen gerechnet (dann 430 000 Menschen) – das sind die höchsten jährlichen Beschäftigungszuwächse (von ca. 4 %) unter allen Dienstleistungsgruppen.

Anders als in den meisten anderen Nationen - viele von Ihnen werden dies wissen – gab es in der Bundesrepublik Deutschland über viele Nachkriegsjahrzehnte ein dichtes Netz von Institutionen, die für Künstler ein breitgestreutes Spektrum tariflichvertraglich abgesicherter, oft lebenslanger Beschäftigungsverhältnisse offerierten. Dies gilt besonders für den musikalischen und schauspielerischen, weniger für den künstlerisch gestaltenden oder literarischen Bereich. Zu diesen Institutionen zählen staatliche wie städtische Theater- und Opernhäuser, Landessinfonieorchester aber auch die sogenannten öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten, um nur einige aufzuzählen. In der jüngeren Vergangenheit hat sich hier einiges geändert – Festanstellung tritt zunehmend in den Hintergrund, freiberufliche Tätigkeit wird latent zur Norm:

Die Künstlerarbeitsmärkte weisen Merkmale auf, die sie – auf den ersten Blick - markant aus der Struktur des Gesamtarbeitsmarktes herausheben. Dazu erneut einige statistische Facts für Deutschland: Der Anteil Selbstständiger liegt ausgesprochen hoch. In der Sparte *Musik* ist nahezu jede/r Zweite nicht abhängig beschäftigt (1978 war es erst jede/r Fünfte). Unter allen künstlerischen Berufen (kunsthandwerkliche und sonstige einbeschlossen) liegt der Anteil immerhin bei 35 % – gegenüber nur 10 % auf dem Gesamtarbeitsmarkt. Nur 45 % der Künstler sind in einem unbefristeten Vollzeit-Arbeitsverhältnis in abhängiger Lohnarbeit, d. h. einem klassischen „Normalarbeitsverhältnis“ tätig – Tendenz weiter fallend (in der Gesamtwirtschaft sind dies noch knapp zwei Drittel). Überdurchschnittlich hoch – mit weiter steigender Tendenz – ist zudem das Teilzeitniveau. Hinzu kommt: diskontinuierliche Erwerbsverläufe sind eher die Regel denn die Ausnahme. Überproportional viele Künstler wechseln häufig zwischen Erwerbs- und Nichterwerbszeiten und zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen. Derartige *Patchwork-Biografien*, die in anderen Arbeitsmarksegmenten gerade mit Staunen entdeckt werden, sind hier für viele längst alltägliche Berufsrealität.

Nun ist meine These, dass hinter dieser Entwicklung sich wechselseitig nährenden Ursachen liegen, die in der voranschreitenden Tertiarisierung der Gesellschaften wurzeln. Die in jüngerer Vergangenheit zu beobachtende Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte führt einerseits zu der beschriebenen Destandardisierung im künstlerischen Berufsfeld. Was im hochregulierten deutschen Beschäftigungssystem besonders auffällig ist, vollzieht sich in anderen Nationen auf höherem Zahlenniveau ebenfalls. Zum anderen erfreut sich die künstlerische Profession steigender Beliebtheit – und dies als Folge des Zusammenspiels von erhöhter Dienstleistungsintensität, vermehrter Bereitschaft zum „Kulturkonsum“ und

der Individualisierung von Lebens- und Arbeitsstilen. Dies äußert sich sowohl im reinen Wachstum der Beschäftigtenzahlen als besonders auch in der Adaption von künstlerischen Verhaltensmustern in anderen Beschäftigungsbereichen der modernen Dienstleistungsgesellschaft.

Da ich Sie im folgenden nicht nur mit Daten zu Deutschland konfrontieren möchte, lassen Sie mich an dieser Stelle eine Einschätzung einflechten, die ich einem Text des Cultural-Studies Autors Andrew Ross entnehme, die für die USA eine genau anliegende Entwicklung konstatiert: „The mythology of the „starving artist“ is rooted in the political economy of the creative professions, and the historical legacy of their emergence from the mold of aristocratic patronage. Just as important is the serviceability of the artist's flexible labor. Since flexible specialisation was introduced as a leading industrial principle, the number of artists employed in the US general labor force has risen rapidly to over 2 million this number has doubled over the last two decades.”

Nachfolgend ist also zu analysieren, inwieweit der künstlerische Bereich richtungsweisend für andere Beschäftigungssegmente ist: Bleibt die berufliche Existenz von Künstlern doch nur eine exotische Nische im Arbeitsmarktgefüge mit ganz eigenen, nur dort alltäglichen Spielregeln oder ist sie paradigmatisch für eine das gesamte Beschäftigungssystem erfassende Entwicklungsdynamik?

### „Free Lancer“ – Sonderrolle oder Vorreiter?

Offenkundig ist im künstlerischen Bereich bereits weit fortgeschritten, was einige Beobachter als Megatrend für die zukünftige Arbeitsgesellschaft diagnostizieren. In arbeits- und industriesoziologischen Diskursen ist viel die Rede davon, dass aus dem traditionell unselbstständigen Arbeitnehmer immer öfter ein **Arbeitskraftunternehmer** wird, der seine Arbeitskraft eigenständig vermarkten muss. Folge der hohen Anforderungen an die Arbeitskraftunternehmer sind eine erweiterte Selbstkontrolle der Arbeitenden, der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen sowie eine straffe Organisation des gesamten Alltags. Konsequenz: Das Leben wird systematisch auf den Erwerb ausgerichtet, die gesamte Lebensführung wird verbetrieblicht. Investieren kann der Arbeitskraftunternehmer sein „Kapital im weiteren Sinne“, dazu zählen Bildung, Besitz und die Verbindung zu sozialen Netzwerken.

Infiziert vom Ethos der Künstlerarbeitsmärkte sind besonders benachbarte und als besonders innovativ geltende, Kreativität abverlangende Arbeitsmärkte: Viele Journalisten – um eine Beschäftigtengruppe noch einmal herauszuheben - gehören heute zu den Pionieren der neuen Arbeitswelt. Der Beruf, in dem Geschwindigkeit traditionell eine große Rolle spielt, ist durch die Digitalisierung der Ökonomie noch schneller geworden. Computergestützte Vernetzung der Arbeitsplätze, on-the-spot-Verbindung zu Agentur- Berichten, zu Korrespondenten sowie über das Internet sind längst state of the art. Im Zuge dieser Produktionsbeschleunigung haben Printjournalisten eine stetige Verdichtung ihrer Arbeit erlebt, weil viele Arbeitsschritte, die früher auf verschiedene Schultern verteilt waren (Archivar, Sekretärin, Layouter, Korrektor, Setzer...) heute von einem technisch versierten Redakteur alleine ausgeführt werden können. Auch im Rundfunkjournalismus hat die Digitalisierung der Produktion die Herstellung der Beiträge beschleunigt. Zudem ermöglichen die neuen

elektronischen Leinen, an denen die Medienmenschen zappeln – Handys, Pager und Internet – die Arbeit zu jeder Zeit und an jedem Ort.

Die vernetzte Ökonomie verändert aber nicht nur den Arbeitsplatz der Journalisten, sondern oft auch die Arbeitsverhältnisse. Externe Zuarbeiter, wie Pauschalisten oder freie Mitarbeiter, spielen heute in der gesamten Medienbranche eine viele größere Rolle als noch vor wenigen Jahren. Dank der neuen Technik sind sie besser erreichbar und ihre Arbeit ist leichter in den Produktionsprozess integrierbar. In der Berufsgruppe der Journalisten ist die Zahl der „Freien“ in den letzten Jahren rasant angestiegen und verschiebt sich immer weiter. Für den Verleger oder die Sendeanstalten sind die Freien selbstständige Unternehmer, die für ihre Steuern, Sozialabgaben und Krankenversicherung allein zuständig sind. Die Bezahlung weist große Spannbreiten auf, fünfstelligen Monatshonorare sind für wichtige Zulieferer im Fernsehbereich durchaus möglich, manche Pauschalisten in den Verlagen müssen sich allerdings mit der Hälfte des Gehalts eines festangestellten Redakteurs zufrieden geben.

Das berufliche Risiko ist hoch und lastet recht einseitig auf den Schultern der flexibel freien Arbeitskräfte. Die Entwicklung des letzten Jahres im Bereich der New Economy Unternehmen – ich sage nur Silicon Alley in New York City – spricht da eine beredete Sprache. Konkurrenzdruck, ungesicherte Auftragslage und oft schlechte Honorare bei zunehmenden Leistungsanforderungen sind nicht nur kennzeichnend für freie journalistische Tätigkeit. Angesichts solcher Rahmenbedingungen gehören Initiative, Durchsetzungsvermögen, Flexibilität und Mobilität mittlerweile zur individuellen Grundausstattung der Medienmenschen. Trotzdem sehen sich gerade jüngere Freie nicht als „Medienproletarier“, sondern als Angehörige einer privilegierten Schicht, die in Traum- und Zukunftsbranchen arbeiten, in der unkonventionelle Karrieren möglich sind. Eingebunden in ein personelles Netzwerk hoffen bzw. hüpfen sie auf den nächsten Job.

Der Beschäftigungstypus der freien Mitarbeit nimmt aber nicht nur in den Medien, sondern auch in vielen Kulturberufen zu (z.B. Übersetzer, Lektoren, Psychologen, Pädagogen). Zu beobachten ist dieser Trend auch bei Juristen, Steuerberatern, Versicherungsvertretern, Technikern und Ingenieuren, im Software- oder auch Architekturbereich; bei Tätigkeiten also, die sowohl als klassischer freier Beruf wie auch in der Form abhängiger Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. Analysen für die US-amerikanischen Medienindustrien gehen davon aus, dass dort mittelfristig jeder zweite Erwerbstätige als **Freelancer** arbeiten wird.

### **Von der Norm zur wachsenden Vielfalt**

Nachfolgend möchte ich dieser mehr exemplarischen Betrachtung ein paar wissenschaftliche Fakten hinzufügen:

Die postindustrielle Entwicklungsdynamik hat in den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts dramatisch an Fahrt gewonnen. Das hat in den ehemals industriellen Arbeitsgesellschaften tiefgreifende Veränderungen ausgelöst. Das gesamte erwerbswirtschaftliche System ist einer fortwährenden Reorganisation und Entstandardisierung unterworfen. Die Auswirkungen reichen weit in die betrieblichen

Fundamente aber auch in die Lebenszusammenhänge der erwerbstätigen Menschen hinein.

Die uns über rund zwei Jahrhunderte vertraut gewordene arbeitsgesellschaftliche Ordnung und Struktur verliert ihre prägende Dominanz, die gerade erst in den Nachkriegsjahrzehnten kulminierte. Formen, Inhalte und Regulierung der Erwerbsarbeit ändern sich. Im „leicht gewordenen Kapitalismus“ (Zygmunt Baumann) steigen die Ansprüche an menschliche Arbeit und Berufstätigkeit in dem Maße, in dem die sozialen Ankerketten des „schweren“ Industriezeitalters gekappt werden. Autoren wie Richard Sennett warnen vor der Auflösung von sozialer Zugehörigkeit als Folge der zunehmend flexibilisierten neuen Unternehmensstrukturen. „Der neue Kapitalismus nimmt Abschied von den alten hierarchischen Strukturen, der fordistischen Arbeitsteilung mit der Stereotypisierung der Arbeitsvorgänge, den äußeren Zwängen und vorgeschriebenen Laufbahnordnungen, die bei aller Enge und Gewalttätigkeit doch auch Halt und Orientierung boten. Die Verantwortung für die nun notwendig werdenden ungeheuren Anpassungsleistungen werden zum Individuum verlagert; das Individuum selbst muss flexibel auf wechselnde Anforderungen reagieren, sich immer wieder neu justieren, sich umqualifizieren, um durch permanente Selbstveränderung und unbeschränkte Mobilität seine profitable Verwendbarkeit, seine employability, zu gewährleisten.“

Die aktuellen Umbrüche in der Arbeitswelt bewirken eine irritierende Ambivalenz von Entwicklungschancen und Risiken. Erweiterten Dispositionsspielräumen der Beschäftigten stehen erhöhte Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen gegenüber. Mehr Eigenverantwortung in der Arbeitsorganisation beißt sich mit wachsender Arbeitsverdichtung und verschwimmenden Arbeitszeitkonstrukten. Dass die Arbeitsgesellschaft in Bewegung geraten ist, daran besteht kein Zweifel; wohin aber die Reise führt, ist zur Zeit nicht abschließend auszumachen

Zwei – miteinander verwobene – Entwicklungsdynamiken kennzeichnen die Reorganisation der Arbeit: das *Außen* der Beschäftigungsformen einerseits sowie das *Innen* der (betrieblichen) Arbeitsstrukturen andererseits.

### Außen: Die Entstandardisierung der Normalarbeit

Das Verhältnis dauerhafter Vollzeit-Beschäftigungsformen zu anderen Beschäftigungsformen hat im Durchschnitt der westeuropäischen Staaten kontinuierlich abgenommen. In Deutschland ist die Entwicklung weniger weit vorangeschritten, aber auch hier gilt: das Verhältnis betrug 1970 5:1, heute beträgt es 2:1. Auch wenn die Einschätzung mancher Autoren, das *klassische Normalarbeitsverhältnis*<sup>2</sup> habe sich quasi schon aufgelöst, überzogen ist, so ist festzustellen: Die altbekannte Norm(al)arbeit befindet sich seit Mitte der achtziger Jahre – in empirischer wie normativer Hinsicht - auf einem zwar nicht überstürzten, aber doch unübersehbaren Rückzug. Dieser gestaltet sich so, dass das Volumen der Normalarbeits-Beschäftigungsformen stagniert bzw. leicht rückläufig ist, daneben aber das Feld anderer Beschäftigungsformen kräftig expandiert:

---

<sup>2</sup> Das Normalarbeitsverhältnis ist definiert als Beschäftigung in Vollzeitform mit unbefristetem Arbeitsvertrag in abhängiger Lohnarbeit und dadurch gewährleisteteter umfassender Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme.

*Vgl. Tabelle 1: Wandel der Erwerbsformen in der BRD (s. Anhang)*

Zu konstatieren ist ein Zuwachs bei Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung, befristeten und „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen und dahinterliegend vielfältigeren Mustern unterbrochener Erwerbsbiografien. In den Kernsektoren der Informationsökonomie wird es immer mehr "permanently temporarily" Beschäftigte geben. Zwar sind Frauen nach wie vor – besonders von Teilzeitarbeit - weit stärker betroffen, aber zunehmend werden auch männliche Erwerbspersonen – gerade in jüngeren Jahrgängen - von diesem Prozess erfasst. Es sei nur am Rande bemerkt, dass gerade letzter Aspekt auf das Problembewusstsein in gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen Diskursen sehr stimulierend wirkt.

*Vgl. Tabelle 2: Pluralisierung der Beschäftigungsformen BRD – USA (s. Anhang - Unterschiede in den BRD-spezifischen Daten in Tab. 1 und 2 erklären sich aus je unterschiedlicher Zuordnung zu Bezugsjahren und Bezugsgrößen)*

Interessant ist der Vergleich mit anderen Industriestaaten. Niemanden, der rudimentäre Kenntnisse von der unterschiedlichen Verfasstheit der nationalen Beschäftigungssysteme hat, wird überraschen, dass viele dieser Länder einen höheren Anteil von der „Norm“ abweichender Beschäftigungsformen aufweisen. Der Vergleich BRD / USA ist gerade deswegen interessant, weil dabei eine in der Vergangenheit innerhalb der OECD als besonders hoch reguliert eingestufte Ökonomie dem traditionell stark deregulierten amerikanischen Arbeitsmarkt gegenübergestellt wird. Der – noch nicht abgeschlossene – „Aufhol“prozess ist offenkundig. Für die USA ist andererseits bemerkenswert, dass über die 90er Jahre trotz eines in Folge des Beschäftigungsbooms leergefegten Arbeitsmarkts der Anteil der unbefristeten und abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse nicht zugenommen hat. Dies ist allerdings eine ganz anderer Befund als er bei vergleichbarer Arbeitsmarktdynamik gegenwärtig dem „Vollbeschäftigungsland“ Dänemark zu attestieren ist. Dort ist eine Tendenzwende Richtung Normalarbeitsverhältnissen eingetreten – sicher ein Indiz dafür, dass differierende sozioökonomische und institutionell-regulatorische Settings in ihrer Wirkkraft nicht völlig nivelliert sind. Von einem Automatismus der hier beschriebenen Entwicklungstendenz kann also nicht gesprochen werden, wohl aber von einem dominanten Trend. Tab. 3 zeigt, dass das Ausmaß „befristeter Beschäftigung“ in der BRD im Vergleich zu anderen Staaten bislang unterdurchschnittlich ausgeprägt ist. (Anm.: Die Sondersituation in Spanien ist auf ein besonders restriktives Kündigungsschutzrecht und darauf folgende Ausweichstrategien der Unternehmen zurückzuführen.)

*Tabelle 3: Befristete Beschäftigungsverhältnisse (s. Anhang)*

Noch eine Anmerkung: Empirische Studien zeigen, dass dieser Prozess der Destandardisierung von Beschäftigungsformen weltweit in den Metropolen erheblich weiter fortgeschritten ist als im jeweiligen Landesdurchschnitt. Dies lässt sich als Indiz dafür interpretieren, dass in Großstädten mit hohem Anteil an Dienstleistungs- und Medienindustrien und einem vielschichtigeren Arbeitskräftepotenzial eine Entwicklung vorweggenommen wird, die in anderen Regionen mit Zeitverzögerung folgt.

## Innen: die Flexibilisierung der Arbeits(zeit)strukturen

Auf der „Innenseite“ des Beschäftigungssystems hat parallel eine kaum zu überschätzende Entwicklung stattgefunden, die auch weite Teile der klassischen Normalbeschäftigungsbereiche erfasst. Gemeint ist die zwischenzeitlich zügig vorangetriebene Flexibilisierung von Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitstrukturen auf betrieblicher Ebene. Besonders in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre hat es einen massiven Flexibilisierungsschub in den Unternehmen gegeben. Arbeit ist flexibilisiert worden in zeitlicher, räumlicher, vertraglicher Hinsicht. Die - ursprünglich selbst von Arbeitgeberseite eher skeptisch beurteilte - Entkopplung von Maschinenlaufzeiten und individueller Arbeitszeit wurde in jüngerer Vergangenheit sukzessive als Chance entdeckt. Zu beobachten ist eine „Variabilisierung der Normalarbeitsstandards im Arbeitsprozess“. Die Entwicklung immer variantenreicherer Modelle variabler Arbeitszeitlage ermöglicht die Ausdehnung von Betriebsnutzungszeiten durch effektive Anpassung der individuellen Arbeitszeiten, ohne zum zuvor einzigen und kostenträchtigen Mittel der Überstundenfinanzierung greifen zu müssen. Die Entstandardisierung der Arbeitszeitlage hat eine rasante Dynamik entfesselt, die ihren vorläufigen Höhepunkt in den diversen Ausgestaltungsformen von *Zeitkonten* und dem für Betriebsräte und Gewerkschaften besonders schwer regelbaren Phänomen der *Vertrauensarbeitszeit* gefunden hat.

Zeitkontenmodelle bezeichnen ein Erfassungssystem von Arbeitszeit, bei dem die tarifliche Regelarbeitszeit lediglich ein normatives Durchschnittsvolumen angibt. Die tatsächliche Arbeitszeit kann davon phasenweise nach oben oder nach unten abweichen, muss aber innerhalb bestimmter, betrieblich vereinbarter Zeiträume ausgeglichen werden. Zeitkonten sind die systematische Entfaltung der Einsicht, dass Arbeitszeitregelungen sich als Variable der jeweiligen saisonalen und konjunkturellen Schwankungen sinnvoll anbieten. Im Konzept der „atmenden Fabrik“ wird auf diesem Wege menschliche Arbeitskraft zum unmittelbaren Puffer im Konzept unternehmerischer Anpassungsstrategien an wechselnde Auftragslagen. Empirischer Fakt ist, dass als Folge der im durchschnittlichen Vergleich zu den Schuldenständen wesentlich höheren Stundenguthaben, die effektiv geleistete Arbeitszeit über die tariflich vereinbarte angehoben wird. Den Beschäftigten wird bei teilweise wöchentlich schwankender Arbeitszeitlänge die mit einem erheblichen Stresspotenzial verbundene Last aufgebürdet, permanent zwischen betrieblichen Interessen, Zeitplanung der Kolleginnen und Kollegen, Qualifizierungsanforderungen und den eigenen Arbeitszeitwünschen zu lavieren. Der Rationalisierungscharakter der Zeitkonten, der auf die intensiv flexible Disposition der Arbeitszeit einer möglichst knapp bemessenen Personaldecke abzielt, hält die Betriebsräte meist reaktiv in der Bemühung gefangen, übermäßig individualisierte Ausformungen der Zeitkontenpolitik zu verhindern. Hinzu kommt der Versuch, eine möglichst zeitsouveräne Verfügung der Beschäftigten über ihre Kontostände zu ermöglichen.

Kern des Konzepts der Vertrauensarbeitszeit ist die indirekte Steuerung der Beschäftigten durch ein Management, das sich auf die Fixierung von Rahmendaten, Zielvereinbarungen und Ressourcendefinitionen beschränkt. Zugleich wird dem/der Einzelnen oder dem Team innerhalb dieser Eckdaten ein hohes Maß an individueller Gestaltungskompetenz zugestanden, das sie zwar auf ein quasi unternehmerisches Verantwortungsniveau bringt, allerdings bei gleichzeitiger Abhängigkeitsstruktur unselbständiger Lohnempfänger. Die Freiheit „tut, was ihr wollt“ steht unter dem

Verdikt „aber seid profitabel“ (Glißmann/Peters 2001). Die Instrumentalisierung kreativer Selbständigkeit für die Imperative der Marktgesetzlichkeit führt im ungünstigsten Effekt zu einer selbstausbeuterischen Investition für das Unternehmen. Antriebsmotor des sog. „Vertrauens“ ist dabei der „Verzicht“ auf die Erfassung von Arbeitszeiten und die Abschaffung der Stechuhrsystematik. Damit entfällt aber für Betriebs- oder Personalräte nicht nur der Kontrollfixpunkt bei Überschreitung der vereinbarten Wochenarbeitszeit. Darüber hinaus unterliegt die Vorgabe zeitlicher Abgrenzung mangels klar definierter Erfassung einem gruppenspezifischen Arrangement. Dies fördert, im Falle einer nur mangelhaft ausgeprägten Kultur sozialer und solidarischer Kompetenz, innerbetriebliche Konkurrenzstrukturen und verlagert die Bewältigungsaufgabe, die betrieblichen und sozialen Zeitverfügungsansprüche in Einklang zu bringen, auf die Individuen.

## Die „Bohemisierung“ unserer Arbeitswelt

Wer hat nicht dieses Bild im Kopf? Der freie Künstler – der Bohemien, spätmorgens im Pariser Straßencafé bei der Überarbeitung eines Manuskripts, im Gespräch mit Kollegen und Kolleginnen über die nächste Kunstaktion. Wer verspürt nicht Lust auf ein solch ungebunden unkonventionelles Dasein? Die Kehrseite: Der Kulturschaffende im Café mag nachhaltig von seiner Arbeit abgelenkt sein durch die Überlegung, ob er sich den zweiten Kaffee wirklich noch leisten soll. Nicht selten pendelt die künstlerische Existenz zwischen Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung. Der harte, ausdauernde, weite Lebensbereiche überwuchernde Arbeitseinsatz, der künstlerisch Tätigen abverlangt wird und den diese sich selbst abfordern, schimmert hinter dieser Fassade erst bei genauerem Hinsehen durch.

Die künstlerische Erwerbsexistenz ist ambivalent. Auf der einen Seite stehen unsichere Einkommens- und Beschäftigungssituation, wechselhafte Passagenbiografie, auf der anderen Seite professionelle Leidenschaft, Selbstverwirklichung, inhaltlich reiche Tätigkeit. Es mehren sich die Anzeichen, dass diese bohèmehafte Arbeitshaltung in ihrer ganzen Ambivalenz Einzug hält in weite Bereiche des Beschäftigungssystems. Das künstlerische Berufsethos wird zum Leitprinzip in immer mehr Berufsfeldern mit all seinen Vor- und Nachteilen. Noch einmal der amerikanische Autor Andrew Ross zu den Konfliktfeldern: „It is clear that the ‘mentality’ of artists’ work is more and more in demand and is steadily being relocated from its traditional position at the social margins of the economy and recruited into roles closer to the economic centers of production. Indeed the traditional profile of the artist as unattached and adaptable to circumstances is surely now coming into its own as the ideal definition of the postindustrial knowledge worker: Comfortable in an everchanging environment that demands creative shifts in communication with different kinds of employers, clients, and partners; attitudinally geared toward work that requires long, and often unsocial, hours; and accustomed to a contingent, rather than a fixed routine of self-application.“ Und mit Blick auf die Funktionsweise der Wissensökonomie fügte er hinzu: „**Underpayment** is the ultimate measure of the selfless and disinterested pursuit of knowledge.“ (An Stellenwert und Formwandel der mentalen Arbeit – etwa in akademischen Zusammenhängen - lassen sich diese Zusammenhänge schön verdeutlichen ...)

Die glamouröse Seite der New Economy ist zwischenzeitlich verblasst, Sie erinnern sich: Wichtiger als ein Top-Gehalt war für viele Mitarbeiter in Start-ups die

Beteiligung am Unternehmenserfolg. Junge Firmen wurden nach kurzer Zeit in Aktiengesellschaften verwandelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten Aktien oder das Recht nach einer bestimmten Frist solche Anteilsscheine zu einem vorher festgelegten Preis zu kaufen (Optionsmodell). In den Boom-Phasen des Neuen Marktes wurden so Angestellte zu Millionären. In manchen Start-ups begnügten sie sich für diese Perspektive mit einem Taschengeld. Heute wissen viele von Ihnen: So zügig der Aktienkurs in den Keller rutschte, so schnell platzte der Traum (und das Einkommen). *No risk, no fun.*

Mit Haut und Haaren frisst einen der Job – stöhnen IT-Programmierer. Die Projektarbeit führt dazu, dass „der Arbeitgeber in den eigenen Kopf einzieht“. Das Projekt ist immer das eigene Projekt, für dessen erfolgreiche Fertigstellung Energie freigesetzt und bereitwillig – zumeist unentgeltlich – Überstunden geleistet werden. Das Nicht-Einhalten von Terminplänen, das Verfehlen inhaltlichen Zielsetzungen ist immer nur das eigene Scheitern – die in der Struktur angelegte Überforderung ist nur schwer wahrnehmbar.

*Sleeping camels* – „Schlafende Kamele“ nennt man in den USA jene hoch qualifizierten, rund um die Uhr arbeitenden Arbeitskräfte, die am Wochenende den Versuch unternehmen, Stunden für die harte Woche vorzuschlafen. Dass die Natur diesen Versuch zum Scheitern verurteilt, kommt dabei schon gar nicht mehr in den schlaftrunkenen Blick. Besonders Angestellte mit hoch qualifizierter Tätigkeit und Führungsaufgaben arbeiten mittlerweile durchschnittlich deutlich mehr als die arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenstundenzahl; zudem hat sich diese Schere in den letzten 10 Jahren deutlich weiter geöffnet. (Für West-Deutschland: 1984 statt vereinbarten 40,2 Wochenstunden tatsächlich 45,1 – 1997 bei nunmehr vereinbarten 37,1 bereits 46,2 Stunden.) Aber auch am unteren Ende der Jobpyramide, wo Menschen gezwungen sind, Teilzeitjobs miteinander zu kombinieren und wechselnde kurzfristige Anstellungsverhältnisse einzugehen, mehren sich Zeitstress und Zerfaserung des Alltags.

Insgesamt hat es den Anschein, als ob nach einigen Jahrzehnten, in denen Arbeitszeitverkürzung, Ausdehnung von Freizeit und vermehrter Konsum als Lebensziele propagiert wurden, nun die Erwerbsarbeit oder – um im Bild zu bleiben – die *art of work* ein Comeback feiert als wahrhaft identitätsstiftende Aktivität. Und noch auf einen anderen Aspekt möchte ich kurz hinweisen: Typisch für viele Künstlerarbeitsmärkte ist das „Winner takes it all“-Prinzip – Spitzenkräfte sahnen teilweise horrendes Gagen und Honorare ab. Folge ist eine massive Polarisierung der Einkommensstrukturen. Ein Effekt, der ebenfalls in den neuen Medien- und High-tech-Branchen zu beobachten ist und auch traditionelle, tarifgebundene Branchen nicht unberührt lässt.

## **Die Landschaft wird rauher**

Es wäre sicher falsch, wie das Kaninchen immer nur auf die Schlange *Zukunftsbranchen* zu starren und dabei das gesamte Arbeitsmarkt-Umland aus dem Blick zu verlieren. So ist die Frage berechtigt, ob nicht in einer entspannteren Arbeitsmarktsituation – wie sie beispielsweise in Europa lange Zeit nicht gegeben war - sich zuvor aufgebrochene Friktionen wieder abschleifen und überkommen

Beschäftigungsformen und damit auch alte Arbeitsstile wieder an Bedeutung gewinnen. Schließlich gibt es – besonders in den klassischen Industriesektoren oder etwa im öffentlichen Dienst - weiterhin große Beschäftigungssegmente mit klassischen Kernbelegschaftsstrukturen. Aber einerseits werden diese dünner, andererseits werden auch diese nachhaltig von der inneren Flexibilisierung der betrieblichen Strukturen verändert.

Der mitunter zu hörende Vorwurf, es handele sich bei den neuen Arbeitsstilen und -mentalitäten um exotische arbeitsorganisatorische Auswüchse in kleinen Nischen des Arbeitsmarkts, von denen das Gros der Erwerbstätigen unberührt bleibe, hält einer empirischen Überprüfung nicht wirklich stand. Sicher wird derzeit nicht auf einen Schlag das gesamte Beschäftigungssystem umgekrempelt, sicher gibt es große Reservoirs, in denen weiterhin das klassische Normalarbeitsregime die Oberhand hat, aber Risse reichen bis weit in die traditionellen Kernsektoren der industriellen Produktion. Dies zeigen arbeitssoziologische Untersuchungen in traditionellen Industrieunternehmen, die nachweisen, dass auch dort bis auf die unteren Ebenen der Produktion der neue Ethos des selbstverantwortlichen Arbeitskraftunternehmers Einzug hält. (Tendenzen einer Retaylorisierung finden sich derzeit übrigens nicht im industriellen Sektor, sondern interessanterweise in einzelnen Sparten des tertiären Sektors, an besonders prominenter Stelle rangieren hier die Call-Center.)

Die Folgewirkungen der hier beschriebenen Entwicklungen lassen sich derzeit nicht abschließend einschätzen. Es kann aber sicher nicht schaden, frühzeitig mögliche negative Implikationen in den Blick zu nehmen: Ich glaube, dass es in der Tat – nicht nur, aber bislang besonders ausgeprägt in den modernen Dienstleistungs-, Medien- und Kommunikationsbranchen - zur Herausbildung eines „*neuen Arbeitstyps*“ kommt. Dessen Situation ist gekennzeichnet durch die betriebliche Zurückdrängung der - von Gewerkschaften vormals erstrittenen - Trennung von Arbeit und Leben. Das aber erhöht die Unsicherheit der Lebensperspektiven und übt einen massiven Veränderungsdruck auf die Lebensführung der Menschen aus. Es steht zu befürchten, dass diesen steigenden Belastungen nur bei einem kleinen Teil der Bevölkerung entsprechende Ressourcen und Möglichkeiten an sozialer Kompetenz, Einkommen und Einfluss gegenüber stehen.

Es geht mir nicht darum, den gegenwärtigen Entwicklungstrend zu verteufeln, ich möchte nur hinweisen auf die darin steckenden Ambivalenzen und warnen vor den Polarisierungsgefahren. Dazu einige Gesichtspunkte:

Differenzierte und entzerrte erwerbsbiografische Verhaltensmuster sind keineswegs etwas Schlechtes und für die Zukunft durchaus zu wünschen. Sie eröffnen erweiterte Chancen für selbstbestimmtes Agieren in der Arbeitswelt. Zweifellos sind die Erwerbstätigen nicht nur Objekte, sondern auch Subjekte der hier beschriebenen Entwicklung. Angesichts zunehmend heterogener subjektiver Interessen- und Bedürfnislagen sind die Erwartungen an das Beschäftigungssystem vielschichtiger und individualisierter geworden. Vieles deutet aber auch darauf hin, dass diese Neustrukturierung der Arbeitsgesellschaft einen Preis fordert. Insbesondere wäre naiv anzunehmen, dass für alle Erwerbspersonengruppen die Chancen-Risiken-Streuung gleichverteilt sein. Die individuellen Spielräume sind auf unterschiedlichen Stufen des Jobsystems mehr oder weniger weit.

Von der fortschreitenden „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses sind Berufseinsteiger/innen, bestimmte Professionen und Arbeitsmarktgruppierungen sowie einzelne Wirtschaftsbranchen in besonderer Weise betroffen. Was den einen Chance und willkommener Freiheitszuwachs ist (etwa gut qualifizierte, jung-dynamische Newcomer in sogenannten Zukunftsbranchen), bedeutet für andere auferlegten Zwang und versperrten Zugang in die Sicherheitszone des Normalarbeitsstandards (etwa geringer qualifizierte Arbeitskräfte im Bereich der personenbezogenen und einfachen Dienstleistungen).

*Qualifikation* wird zukünftig weit stärker noch als in der Vergangenheit zum Erfolgskriterium innerhalb des Beschäftigungssystems. Es ist bekannt, dass die jeweiligen Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen in Relation zur Höhe des formalen Qualifikationsabschlusses ansteigen. Tab. 4 macht dies für einige EU-Staaten deutlich. Überaus bemerkenswert ist, dass mittlerweile EU-weit die Erwerbsbeteiligung in der Gruppe der höherqualifizierten Frauen höher ausfällt als die entsprechende Quote der formal gering qualifizierten Männer.

*Tabelle 4: Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen nach Bildungspotenzial (s. Anhang)*

Sogenannte Problemgruppen, die bereits in zurückliegenden Entwicklungsstadien der Erwerbsgesellschaft benachteiligt waren, drohen in der Wissens- und Informationsökonomie weiter an Boden zu verlieren. In qualifikationsspezifischer Hinsicht ist die Richtung eindeutig: Während für höherqualifizierte Arbeitskräfte in expandierenden Berufs- und Wirtschaftsbereichen die Karten am Arbeitsmarkt zu ihren Gunsten neu gemischt werden, treffen Menschen mit niedrigeren Qualifikationsniveaus aber partiell auch jene mit Ausbildungsabschlüssen in klassischen Fertigungsberufen auf Integrationsbarrieren. In diesem Zusammenhang muss der Hinweis genügen, dass lebenslanges bzw. lebensbegleitendes Lernen zwar eine große Chance beinhaltet, aber auch zum Fluch ständiger Überforderung werden kann. Lernbereitschaft wie auch -befähigung sind bei Menschen unterschiedlich ausgeprägt.

Ein zweiter Effekt gewinnt aktuell an Bedeutung: Das bekannte Muster der relativ stabilen Segmentierung des Arbeitsmarktes verliert an Trennschärfe. Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Pluralisierung der Betriebsstrukturen und Entstandardisierung der Erwerbsverläufe führen dazu, dass berufsgruppenübergreifend das „Ausschlussrisiko“ steigt. In einer Welt ständig steigender und sich inhaltlich rasch verändernder Qualifikations- und Kompetenzanforderungen verlieren einmal erworbene Berufsausbildungen schnell an Marktwert. Dies hat zur Folge, dass die Zugehörigkeit zu einem „berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt“ – im Unterschied zu industriegesellschaftlichen Konstellationen in den zurückliegenden Nachkriegsjahrzehnten - an Stabilität und Schutzfunktion einbüßt. Schnell droht „Abstieg aus der Kernbelegschaft“, wenn Versäumnisse bei Aktualisierung und Neujustierung des individuellen Kompetenzprofils auftreten. Die Zurückdrängung des klassischen Normalarbeitsverhältnisses ist Ausdruck dieser Entwicklung.

Trotz des aktuell hohe Wellen schlagenden Globalisierungsdiskurses bleibt die Dimension der *internationalen Arbeitsteilung* merkwürdig vernachlässigt am Rand

des Blickfelds. Dazu ein kurzer Hinweis: Zumindest bis zum 11. September des vergangenen Jahres galt: Die kosmopolitischen Arbeitsnomaden des internationalen Management-Jet-Sets, von der Financial Times zur "new ruling class" gekürt, durchreisen die Welt und bescheren dem Flugtourismus die höchsten Zuwachsraten aller Verkehrsmittel. "Miles for more" gilt seit geraumer Zeit als messbarer Ausweis für beruflichen Erfolg. Die Counterparts der jobbedingten Vielflieger, mit denen diese kurz die Wege kreuzen, sind da weit weniger selbstbestimmt: Die in die reichen Länder kommenden Arbeitsmigranten werden teilweise schon auf den Rollfeldern der Airports umgeleitet, ihre Ausweisung bleibt zumeist unbemerkt von den Handels- und Urlaubsreisenden.

Konkreter: Was sich da im Brennglas des metropolennahen Flughafens abbildet, lässt sich mit Saskia Sassen (2000) als „Revival des urbanen Raums im internationalen Wirtschaftssystem“ identifizieren. Dabei verursacht die veränderte Organisation der sozialen und ökonomischen Prozesse neu sich verschärfende Ungleichheiten im urbanen Wirtschafts- und Arbeitsmarktgefüge. In den sich weltweit - in Struktur und Erscheinungsbild - ähnlicher werdenden Großstädten dominieren neue Wachstumsbranchen aus Finanzwesen und spezialisierten Dienstleistungen. Diese verfügen über Gewinnkapazitäten, die jene der eher traditionellen Wirtschaftssektoren - sowohl der industriellen Großproduktion vor den Toren der Stadt als auch der innerstädtischen Serviceindustrien - weit übertreffen. Im urbanen Zusammenspiel sind es aber auch diese letzteren, weniger produktiven, häufig arbeitsintensiven Dienstleistungen, die zusätzliche, tendenziell schlecht entlohnte, prekarierte Erwerbsarbeit generieren. Krasser lässt sich die Ambivalenz der aktuellen Arbeitsreorganisation kaum fassen: Während die hochproduktiven Sektoren den "internationalen Jet Set der Jobpyramide" anziehen und als Gegenleistung für globusumspannende Mobilität vertikale Karrieredynamik offerieren, üben die weniger produktiven Sektoren Anziehung auf Migrantenströme aus, die weltweite Mobilität bestenfalls in eng umzirkelte räumliche Arbeitsmärkte ohne jegliche Karriereperspektiven führt.

## **Zu viele Noten?**

Lassen Sie mich mit Mozart schließen:

Sie erinnern sich – sein Ziel war, sich von feudalen Vorgaben und Gängelungen zu befreien, um in persönlicher Sinnerfüllung und künstlerischer Freiheit seine musikalischen Ambitionen verwirklichen zu können. Zu diesem Zweck verließ er das sichere „Normalarbeitsverhältnis“ bei Hof. Nun hat uns jüngst eine genpathologische Untersuchung belehrt, dass Mozart am Genuß eines verdorbenen Schnitzels gestorben ist. Zum Zweck unserer Analyse hier wollen wir es aber mehr mit dem Soziologen Norbert Elias halten, der in einer Studie eindrucksvoll dokumentiert hat, dass Mozart an der ihm selbstgestellten Aufgabe zerbrochen ist.

Die voranschreitende Bohemisierung der Arbeitswelt ist spannungsgeladen. Virtuosität im Umgang mit der eigenen Arbeitskraft ist eine ständige Herausforderung. Unbestreitbar sind die Vorteile einer selbstbestimmteren Gestaltung der Erwerbsbiografie und die Chance, Inhalte der eigenen Arbeit bestimmen und wertschätzen zu können. Vieles deutet daraufhin, dass diese Neustrukturierung der Arbeitsgesellschaft aber einen Preis fordert. Die individuellen

Spielräume sind auf unterschiedlichen Stufen des Jobsystems mehr oder weniger weit. Bemerkenswert ist aber, dass offensichtlich auf allen Ebenen der Jobhierarchie für die Arbeitskraftvirtuosen ein Balanceakt zum alltäglichen Handlungsprinzip wird: Dabei droht entweder permanente Überforderung (*burnout*) oder die Gefahr, durch einen Fehltritt ins berufliche Aus zu stürzen (*dropout*).

Selbst Virtuosität ist in einem rasant sich verändernden sozialen Umfeld keine Erfolgsgarantie. Mozart scheiterte letztlich an seiner Umwelt, aber eben auch daran, dass neben Virtuosität im eigenen Metier der sich selbst vermarktende Erwerbstätige auch über andere Kompetenzen verfügen muss. Für einen heutigen Musiker bspw. setzt der Erfolg in freiberuflicher Existenz nicht nur die kontinuierliche Fortentwicklung der künstlerischen Kompetenz sondern genauso selbstverständlich Aktivitäten wie Selbstmarketing, Networking, Projektmanagement usw. voraus. Ohne den musikalischen Bogen abschließend überspannen zu wollen: Es ist berechtigt davon zu sprechen, dass die Spielregeln, wie sie auf dem Künstlerteilarbeitsmarkt herrschen, an Bedeutung auch in anderen Arbeitsmarktsegmenten gewinnen. Bedenklich stimmt, dass zunehmend größere Erwerbstätigengruppen den Ausstieg aus dem Normalarbeitsverhältnis vollziehen (müssen), ohne dafür individuell ausreichend gewappnet zu sein, und ohne dass gesellschaftliche Institutionen bereits neujustiert wären. Unzureichend ausgerüstet droht selbst ein Genie zu scheitern – dies gilt auch in der neuen Wissensökonomie.

Tabelle 1: Wandel der Erwerbsformen in der BRD

	in % aller Erwerbstätigen						in % der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-65 Jahre)	
	Gesamt		Frauen		Männer		Gesamt	
	1985	1998	1985	1998	1985	1998	1985	1998
Vollzeit	<b>76,9</b>	<b>71,2</b>	<b>62,4</b>	<b>57,5</b>	<b>86,5</b>	<b>82,1</b>	<b>47,9</b>	<b>46,0</b>
Normalarbeitsverhältnis*	59,3	57,8	49,1	45,7	66,5	67,3	37,0	37,3
Beamte, Soldaten	8,4	4,8	3,5	3,1	11,5	6,1	5,2	3,1
Auszubildende	5,8	4,3	6,7	4,4	5,3	4,2	3,6	2,8
befristet Beschäftigte	3,2	3,6	3,0	4,0	3,0	3,5	2,0	2,3
Leiharbeit	0,2	0,7	0,1	0,3	0,2	1,0	0,1	0,5
Teilzeit	<b>11,4</b>	<b>18,6</b>	<b>26,1</b>	<b>36,2</b>	<b>1,4</b>	<b>4,9</b>	<b>7,1</b>	<b>12,0</b>
Teilzeit (ohne geringf. B.)	9,0	12,9	21,1	26,1	0,6	2,6	5,6	8,3
geringfügige Beschäftigung	2,4	5,7	5,0	10,1	0,8	2,3	1,5	3,7
Selbständigkeit	<b>11,8</b>	<b>11,2</b>	<b>11,6</b>	<b>6,4</b>	<b>12,0</b>	<b>13,0</b>	<b>7,3</b>	<b>6,6</b>
Vollzeit Selbständige	8,1	8,9	6,7	4,6	9,1	12,2	5,0	5,8
Teilzeit Selbständige	3,7	1,3	4,9	1,8	2,9	0,8	2,3	0,8
Breite Arbeitslosigkeit							<b>5,7</b>	<b>8,9</b>
arbeitsmarktpol. Maßnahm.							0,3	1,2
Arbeitslose							5,4	7,7
Gesamt	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>68,0</b>	<b>73,5</b>

\* umfasst Angestellte und Arbeiter in unbefristeter vollzeitiger Stellung (ohne Leiharbeit)

Daten zusammengestellt aus. Oschmiansky, Heidi/Schmid, Günther (2000), *Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Diskussionspapier FS I 00-204

**Tabelle 2: Pluralisierung der Beschäftigungsformen  
1985 Westdeutschland – 2000 Gesamtdeutschland**

	1985 in Prozent	2000 in Prozent	Trend	Zum Vergleich USA 2000
Normalarbeitszeit/ abhängig Beschäftigte	27	15	--	.
Normalarbeitsverhältnis/ alle Erwerbspersonen	54	50	-	69
Normalarbeitsverhältnis/ abhängig Beschäftigte	67	49	--	37
Abweichungen	33	51	++	63
Scheinselbstständigkeit	1	3 1% Dietrich 99	+	7
befristete Beschäftigung	7	9	+	21
Zeitarbeit	0,2	1	++	1% 1990 3% 2000
mehrere Jobs	2	4	++	7
Teilzeitarbeit 15-35 Std.	13	19	++	19
zusätzlich: geringfügige Beschäftigung <15 Std. bzw. gelegentlich	2	8	++	.
überwiegend zu Hause	8	7	konstant	6
Teilnehmer an ABM	0,4	1,5	+	.

Mikrozensus, Schmid 2000, EUROMODULE "2000", SOEP, EUROSTAT, Dritter Eur. Survey

(nach: Garhammer, Manfred 2001 – unveröffentlichtes Manuskript)

**Tabelle 3: Anteil der befristet Beschäftigten (ohne Lehrlinge) und der Zeitarbeitnehmer an gesamter Beschäftigung (mit Lehrlingen) 2000 (in %)**

State	befristet Beschäftigte	Zeitarbeitnehmer
Spain	31	2.4
Japan	23	0.8
USA	21	-
Finland	16	0.3
Netherlands	14	2.5
Greece	14	4.4
Portugal	14	0.4
EU 15	13	2.3
France	13	3.3
United Kingdom	12	2.3
Ireland	12	5.5
Sweden	10	0.5
Italy	10	5.0
Germany	9	0.6
Austria	8	1.7
Denmark	8	0.9
Belgium	8	2.6

EU: Dritter Europäischer Survey über Arbeitsbedingungen, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebensbedingungen..

Japan: Survey of the Labour Force Survey August 2000

Deutschland: bestätigt durch Mikrozensus 2000 und SOEP 1999

**Table 4: employment quota of men and women (25 - 54) corresponding to their educational potential in the EU, 1997**

Country	Low		Medium		High	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Denmark	78,9	62,5	89,3	77,0	93,0	87,9
Germany	73,3	49,8	84,8	68,7	92,4	80,7
France	78,9	56,0	88,4	71,1	90,2	80,9
Sweden	76,0	65,5	81,8	78,8	86,3	87,1
United Kingdom	78,3	63,0	86,7	74,0	93,1	85,9
EU 15	79,0	48,0	86,3	68,3	91,2	81,1

percentage of employed of all labour force between 25 and 54 years

Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa 1997, Luxemburg 1998 (nach: Bosch, G.: Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI-Mitteilungen, 4/2001, S. 219-230, hier S. 227)