

"Sachzwang Flexibilisierung"?
Unternehmensreorganisation und
flexible Beschäftigungsformen

Jörg Flecker

FORBA-Schriftenreihe Nr. 2/99

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
Aspernbrückengasse 4/5
A - 1020 Wien
Tel: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700 - 77
Email: office@forba.at
www.forba.at

INHALT

1.	<i>EINLEITUNG.....</i>	<i>1</i>
2.	<i>WANDEL DER FLEXIBILITÄTSREGIME: "NORMALARBEITSVERHÄLTNIS" UND BETRIEBLICHE FLEXIBILISIERUNGSSTRATEGIEN.....</i>	<i>5</i>
3.	<i>FLEXIBILISIERUNG UND FRAUENERWERBSARBEIT</i>	<i>13</i>
4.	<i>SCHLUSSFOLGERUNGEN.....</i>	<i>19</i>
	<i>LITERATUR.....</i>	<i>22</i>

1. *EINLEITUNG*

Die "Entgrenzung" von Organisation und Arbeit ist zentraler Gegenstand der nun schon beinahe zwei Jahrzehnte anhaltenden sozialwissenschaftlichen und politischen Diskussion über "Flexibilisierung". Zwar änderten sich die konkreten Inhalte der Debatte, ihre normativen Bezüge sowie die Einschätzung der Folgen für die Gesellschaft, doch bis heute werden höchst unterschiedliche "Entgrenzungen" als "Flexibilisierung" der Arbeit bezeichnet. Es handelt sich dabei insbesondere um folgende Themenkomplexe:

1. *Organisatorische Flexibilität*, also die Fähigkeit der Betriebe, rasch auf Kundenanforderungen zu reagieren oder sich an tiefgreifende Veränderungen ihrer Umwelt anzupassen. Dabei geht es um so unterschiedliche Sachverhalte wie Lieferzeiten, Time-to-market in der Produktinnovation, organisatorische und technische Wandlungsfähigkeit, Möglichkeiten der Anpassung von Kapazitäten etc.
2. *Flexibilität des Personaleinsatzes*, also die Möglichkeiten des Personalmanagement, den Personaleinsatz in qualitativer und quantitativer Hinsicht variabel zu halten. Variable Arbeitszeiten, aber auch Kündigungen, Neuaufnahmen, Qualifizierung, Versetzung, Leiharbeit etc. dienen der Anpassung der personellen Kapazitäten an ausgedehnte Betriebszeiten oder an Auslastungsschwankungen.
3. "Flexibilisierung" im Sinne des *Aufbrechens von Regulierungen* der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, welche den autonomen Entscheidungsspielraum des Management einschränken. Zur Steigerung der "managerial flexibility" trägt insbesondere die Schwächung der inhaltlichen Normen und der Mitbestimmungsrechte in Gesetzen und Kollektivverträgen im Rahmen einer Deregulierung der Arbeitsverhältnisse bei, ebenso wie die Zulassung und Verbreitung minder geschützter Beschäftigungsverhältnisse und v.a. die Tendenz der Informalisierung der Arbeit.
4. Schließlich wird Flexibilität als *Anforderung an die Arbeitskraft* bzw. als eine Art Schlüsselqualifikation der ArbeitnehmerInnen konstruiert. Darunter wird vor allem die Fähigkeit zur Bewältigung komplexer und unplanbarer Situationen verstanden, bisweilen aber auch die berufliche und geografische Mobilität und die zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitskraft.

Die Trennlinien zwischen diesen unterschiedlichen Themen werden in der politischen, aber auch in der sozialwissenschaftlichen Diskussion zumeist nicht sehr klar gezogen. Schon mit der Begriffsverwendung wird der Eindruck erweckt, daß zusammengehört, was besser geschieden bleiben sollte. Auch ist die Frage zu stellen, ob die Steigerung

organisatorischer Flexibilität tatsächlich die unter den weiteren Punkten genannten Tendenzen zur Folge hat, wie es so häufig argumentiert wird. So besteht ein weitreichender Konsens darüber, daß die geänderten Konkurrenzsituation für die Unternehmen im Zuge der "Globalisierung" und das angebliche Ende der Massenproduktion eine völlig neue Personalpolitik in den Betrieben erfordert, welche wiederum das Ende des "Normalarbeitsverhältnisses" einläutet. Besonders pointiert trägt dies Beck (1999) in einem neuen Essay vor:

"Das Risikoregime der Wirtschaft meint: Im Prinzip ist alles möglich und nichts vorhersehbar und kontrollierbar. In dieser Welt globaler Risiken wird das fordistische Regime standardisierter Massenproduktion auf der Grundlage starrer, segmentierter, hierarchischer Arbeitsteilung zu einem zentralen Hindernis der Kapitalverwertung. (...) Wenn die Nachfrage steigt, müssen die Betriebe teure Sonderschichten fahren. In der Flaute müssen die überzähligen Produkte – z.B. Autos – zu Zehntausenden auf Werksparkplätzen abgestellt werden und sind danach nur noch zu Niedrigpreisen zu verkaufen. Oder die Firmen drosseln die Produktion durch Kurzarbeit und Entlassungen. In langwierigen Verhandlungen müssen teure Sozialpläne geschmiedet werden. Neue Produkte bedeuten neue Betriebsorganisationen, also Schließungen und Neugründungen. Dies kann vermieden bzw. minimiert werden, wenn es gelingt, das Risikoregime offener Weltmärkte zu übertragen und zu übersetzen in die Regulationsrisiken offener Arbeitsorganisation und Beschäftigungsverhältnisse. So wird die Rechts- und Biografieform der Arbeit von normierter Sicherheit auf dereguliertes Risiko umgestellt. (...) Mit der Risikoregulation entsteht nun ein entstandardisiertes, fragmentiertes, plurales 'Unterbeschäftigungssystem' mit hochflexiblen, arbeitszeitlich und räumlich dezentralen, deregulierten Einsatzformen von Erwerbsarbeit." (Beck 1999, S.79f).

Die "Brasilianisierung" Europas erscheint so als unausweichlich, und die Lösungen können im wesentlichen nur noch jenseits der Sphäre der Erwerbsarbeit gesucht werden. Der wichtigste empirische Beleg für das Regieren des "Risikoregimes", für den "Epochenbruch" ist das "Ausfransen der Arbeitsgesellschaft", also der Rückgang des Anteils der abhängig Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen.

Die Zunahme prekärer Beschäftigung, ja die Tendenz zur Informalisierung der Arbeit ist zweifellos eines der zentralen Probleme der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft. Es stellt sich jedoch die Frage, inwiefern die gestiegenen Unsicherheiten für die Unternehmen und die darauf bezogene Strategien tatsächlich zu minder geschützten oder ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen führen. Warum sollten nicht auch oder gerade Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen die personelle Basis für mehr organisatorische Flexibilität bilden? Und kann umgekehrt die zu beobachtende Zunahme von Beschäfti-

gungsformen außerhalb des Normalarbeitsverhältnis nicht auch andere Ursachen haben als zunehmend ungewisse Anforderungen an die Unternehmen?

Nicht zu übersehen ist die Verschiebung der Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb, welche eine der Voraussetzungen für die Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse darstellt. Außerdem ist die Schwächung der Machtposition der ArbeitnehmerInnen, wenn auch nicht wichtigster Zweck, so doch die Folge prekärer Beschäftigung. Denn je unsicherer die Beschäftigungsverhältnisse bei mangelnden Alternativen am Arbeitsmarkt oder je größer die uneingeschränkten, einseitigen Entscheidungsbefugnisse des Management sind, desto geringer ist das Gegenmacht-potential der Arbeitskraft. So dienen "flexible" Beschäftigungsformen jenseits des "Normalarbeitsverhältnisses" nach der Einschätzung von Mückenberger (1989) sowohl der Verbilligung als auch der Disziplinierung der Arbeitskraft.

Ein zentrales Problem im Umgang mit dem Thema liegt folglich - wie es Streeck (1988) mit Blick auf die gewerkschaftliche Praxis ausgedrückt hat - darin, daß im konkreten Einzelfall schwer zu entscheiden ist, inwiefern die Forderung nach "Flexibilisierung" abzielt auf sachlich gerechtfertigte Anpassungen an geänderte Verwertungsbedingungen oder aber auf die Rückgewinnung uneingeschränkter betrieblicher Herrschaft und die Veränderung der Verteilungsrelationen. Diese Frage stellt sich nicht nur in der gesellschaftlichen Praxis, sondern auch für die wissenschaftliche Analyse.

Schließlich wird durch die Fixierung auf die ökonomischen Anforderungen an die Unternehmen und auf die Folgen flexibler Organisationsformen außer acht gelassen, inwiefern Veränderungen in der Institution Familie und in der Beziehung der Geschlechter die Entwicklung mitbestimmen. Wie der internationale Vergleich zeigt, wirken sich die kulturellen Muster der Geschlechterbeziehungen, die materielle Ausstattung und die Arbeitsteilung in den Haushalten, die Verfügbarkeit von Pflege- und Kinderbetreuungseinrichtungen etc. ganz entscheidend darauf aus, in welcher Form Frauen in den Arbeitsmarkt integriert werden: über Vollzeit- oder über Teilzeitbeschäftigung (Pfau-Effinger 1993, Rubery 1998, Yeandle 1999). Aufgrund verschiedener gesellschaftlicher Institutionen und politischer Maßnahmen können trotz ähnlicher ökonomischer Bedingungen somit unterschiedliche Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt festzustellen sein.

Im folgenden Beitrag wird argumentiert, daß die Anpassung der Unternehmen an geänderte Verwertungsbedingungen nicht notwendigerweise zu einer verstärkten Informalisierung der Arbeit führen muß. Dafür werden betriebliche Flexibilisierungsstrategien im Zusammenhang mit den Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse

diskutiert. In einem weiteren Schritt werden Forschungsergebnisse über die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit dargestellt, um nachzuweisen, daß die Zunahme der Beschäftigungsformen, die von der kontinuierlichen Vollzeitarbeit abweichen, zu einem großen Teil auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückgeführt werden kann. Insgesamt entpuppt sich der "Sachzwang Flexibilisierung" als Ergebnis einer bunten Mischung aus Unternehmensstrategien, Verteilungskämpfen, Regulierungsschwächen, familiären Ungleichheiten und mangelnder Versorgung mit Pflege- und Betreuungsleistungen.

2. **WANDEL DER FLEXIBILITÄTSREGIME: "NORMALARBEITSVERHÄLTNIS" UND BETRIEBLICHE FLEXIBILISIERUNGSSTRATEGIEN**

Wenn heute die Flexibilität des britischen und US-amerikanischen Arbeitsmarktes gegen die "Rigiditäten" im deutschen oder europäischen "Modell" ins Treffen geführt werden, so ist daran zu erinnern, daß es vor der Globalisierungsdiskussion und der damit verbundenen, aktuellen Standortdebatte seriösere Vergleiche unterschiedlicher Flexibilitätsregime gab. In diesen wurde nicht so sehr das eine Modell gegen das andere ausgespielt, sondern vielmehr auf die unterschiedlichen Ausprägungen und Relationen von Mikro- und Makro-Flexibilitäten bzw. –Rigiditäten abgestellt. So bestand lange Zeit Konsens darüber, daß die Unternehmen im "deutschen Modell" basierend auf hohen Qualifikationen und langfristiger Beschäftigung tendenziell den Aspekt der *funktionalen, internen Flexibilität* betonen, während in dem auf der Makro-Ebene deregulierten angelsächsischen Regime die *numerische, externe Flexibilität* als dominantes Muster betrieblicher Personalstrategien galt. In der Marktstrategie legt das eine Modell - so die bekannten Thesen - Qualitätskonkurrenz in Hochpreissegmenten, das andere Preiskonkurrenz auf Basis niedriger Kosten nahe (Streeck 1988, Sengenberger 1990).

Die Makro-Rigiditäten des deutschen Modells kommen durch Staatsintervention und durch die Regulierungsleistungen intermediärer Organisationen zustande. Sie beschränken den Warencharakter der Arbeitskraft und ergänzen bzw. verdrängen rein vertragliche Beziehungen durch Statusrechte, welche dem Arbeitsverhältnis Stabilität verleihen und der Arbeitskraft Sicherheiten gewähren (vgl. Streeck 1988, S.51f). Es sind – zieht man eine Unterscheidung von Standing (1997) heran - insbesondere die Beschäftigungssicherheit (Beispiel: Kündigungsschutz) und die Einkommenssicherheit (Beispiel: Tarifvertrag), die durch "Makro-Rigiditäten" gewährleistet werden, während "job security", also die Sicherheit eines exklusiven Tätigkeitsbereichs, eher durch die "Mikro-Rigiditäten" des US-amerikanischen Arbeitsmarktes aufrechterhalten worden war, als Gewerkschaften dort noch eine größere Rolle spielten.

Will man die Veränderungen in den Flexibilitätsregimen nachvollziehen, so gilt es zunächst, das vom "deutschen Modell" gezeichnete Bild etwas zu revidieren. Denn die Trennung zwischen einer mit Statusrechten ausgestatteten Stammebelegschaft und einer stärker auf reine Vertragsbeziehungen reduzierten Randbelegschaft (Streeck 1988, S.54) gehörte auch in Deutschland und Österreich zum Bild vieler Unternehmen gerade in der sogenannten fordistischen Periode. Es bestand also immer schon ein peripherer

Beschäftigungsbereich, der den Betrieben numerische Flexibilität ermöglichte und damit auch zur Beschäftigungsstabilität der Kernbelegschaften beitrug.

In den letzten Jahren wurde die Verschiebung in Richtung minder geschützter Beschäftigungsformen durch vermehrte geringfügige Beschäftigung, Werkverträge oder Scheinselbständigkeit vielfach als "Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" interpretiert. Mehr noch: Man stilisierte die bisher als "atypisch" eingestuften Erwerbsformen zur Norm des zukünftigen Arbeitsmarktes - etwa in der Figur des "Unternehmers der eigenen Arbeitskraft", wie sie von der Zukunftskommission von Bayern und Sachsen entworfen wurde (Zukunftskommission 1997).

Soweit solche Entwicklungen überhaupt in den Arbeitsmarktstatistiken abgebildet werden, kann nur recht eingeschränkt von einer Entstandardisierung der Beschäftigungsverhältnisse gesprochen werden. Zwar ging der Anteil der unbefristeten Vollzeitverträge in deutlich Deutschland zurück, doch dies vor allem zugunsten der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit und der sozialversicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung. Letztere ist je nach Datenquelle für 1,6 Millionen oder für 4,2 Millionen Menschen die einzige Erwerbsquelle (Bartelheimer 1998, Holst / Maier 1998). In Österreich ist die Teilzeitquote (1997: 14,9%) niedriger als in Deutschland (1997: 17,5%) (Europäische Kommission 1998). Auch hat die geringfügige Beschäftigung trotz eines Anstiegs um über ein Drittel zwischen 1994 und 1997 (Mühlberger 1998, S.89) nicht jene Ausmaße wie in Deutschland angenommen. Da - außer der befristeten Beschäftigung - andere "atypische" Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Heimarbeit und abhängige Selbständigkeit in Österreich statistisch kaum ins Gewicht fallen, ist das "Normalarbeitsverhältnis" noch für etwa drei Viertel der unselbständig Erwerbstätigen Realität ¹.

Aus diesen Tendenzen können unterschiedliche Schlüsse gezogen werden. Zum einen gilt es festzuhalten, daß die bisherige Regulierung des Arbeitsmarktes nicht verhindert, ja es teilweise sogar befördert hat, daß minder geschützte Beschäftigungsverhältnisse und neue Muster externer Flexibilität Verbreitung fanden. Geringfügig Beschäftigte werden - so es sich nicht um Kostensenkung durch Umgehung gesetzlicher und tarifvertraglicher Bestimmungen handelt - von den Arbeitgebern für den kurzfristigen und variablen Arbeitskräfteeinsatz genutzt (Ochs 1997). Das "Institutionengefüge hat die Entwicklung eines wenig regulierten Dienstleistungssektors in Deutschland nicht verhindert" - das deutsche Modell besteht darum immer mehr aus zwei völlig unter-

¹ Auf die erheblichen geschlechtsspezifischen Unterschiede gehe ich im nächsten Abschnitt ausführlich ein.

schiedlich strukturierten Modellen (Hancké 1998, S.257). Auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit ist als eine - zumindest für die Unternehmen - flexible Beschäftigungsform anzusehen, insofern sie die Anpassung der personellen Kapazitäten an die Erfordernisse der Produktion oder der Dienstleistung erleichtert (und verbilligt) (Walwei 1995, S.190).

Die Analysen der Bestimmungsgründe für die Veränderung von Beschäftigungsformen liefern keine Bestätigung dafür, daß es sich bei den "atypisch" Beschäftigten um die Vorboten des Arbeitsmarkts der Zukunft handelt. Ein gängiges Argument lautet ja, daß der Wandel von der Industrie- zur Informations- oder Wissensgesellschaft neue und flexiblere Arbeitsformen mit sich bringt. Dies müßte sich schon in der bisherigen Veränderung der Beschäftigung ausdrücken: Schrumpfen Branchen mit einem hohen Anteil an "Normalarbeitsverhältnissen" und wachsen solche mit einem hohen Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse, hat das Folgen für die Bedeutung der verschiedenen Beschäftigungsformen insgesamt. Eine shift/share-Analyse des IAB führte allerdings zum Ergebnis, daß der Strukturwandel nur einen kleinen Teil der Abnahme des Anteils des Normalarbeitsverhältnisses erklärt (Hoffmann / Walwei 1998). Es sind - so Hoffmann und Walwei - eine Reihe von Faktoren zu berücksichtigen, wenn man Auskunft über das wahrscheinliche Schicksal des "Normalarbeitsverhältnisses" bekommen will: Arbeitsrecht und Deregulierung, Arbeitslosigkeit, Arbeitsstückkosten oder relative Höhe von Erwerbseinkommen und Transfereinkommen. Keiner dieser Faktoren kann für sich genommen für eine größere Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen verantwortlich gemacht werden.

Die Diskussion leidet häufig auch darunter, daß mit aggregierten Daten argumentiert und damit der Eindruck genereller Tendenzen erweckt wird. Tatsächlich zeigt die Verteilung der Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse nach Branchen eine deutliche Konzentration auf wenige Branchen: In Deutschland ist diese Beschäftigungsform und vor allem ihr Zuwachs von Privathaushalten, Einzelhandel, Gastronomie sowie Verlagen, Medien und Zeitungsverteildiensten getragen (ISG 1997, zitiert nach Holst / Maier 1998, S.514). Ähnlich in Österreich: 58% aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse entfielen 1998 auf Handel, Realitätenwesen und unternehmensbezogene Dienstleistungen, Fremdenverkehr sowie Gesundheitswesen (Fuchsbichler et al. 1999). Insgesamt ist die "Geringfügigkeit" also vor allem das Merkmal der Beschäftigung in Dienstleistungsunternehmen: in Österreich umfassen sie nicht weniger als 138.000 der insgesamt 165.000 (1997) Personen mit einem solchen Beschäftigungsverhältnis (Prenner / Mesch 1998).

Diese Verteilungen zeigen, daß geringfügige Beschäftigung nur in bestimmten Branchen und keineswegs vornehmlich von den am Weltmarkt operierenden Industrieunternehmen als Flexibilitätspuffer und Kostenbremse eingesetzt werden. Typisch ist vielmehr die starke Zunahme der Teilzeitverhältnisse geringen Umfangs im Einzelhandel nach der Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten in Österreich im Jahr 1997: Für die Abdeckung der sozial ungünstigen zusätzlichen Betriebszeiten am Abend und am Samstag Nachmittag wurden "Geringfügige" eingesetzt. In anderen Branchen, allen voran die Haushaltsdienste und die Reinigung, spielt wiederum die Kostenersparnis aufgrund der Sozialversicherungsfreiheit eine wichtige Rolle. "Veränderte Ladenöffnungszeiten, mehr Gaststättenbesuche, notwendige all-round Krankenbetreuung, Reinigungsdienste außerhalb der Kernarbeitszeiten etc. – die Anlässe zur Schaffung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sind vielfältig – aber wie die Empirie zeigt, werden sie nur selektiv genutzt. Dies läßt vermuten, daß die Nutzung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, die für Arbeitgeber ja eine gewisse Entlastung bei den Sozialabgaben mit sich bringt (...), nur für solche Arbeitgeber interessant ist, die nicht an einer stabilen, dauerhaften und damit qualifizierten Belegschaft interessiert sind." (Holst / Maier 1998, S.514).

Der Zuwachs der geringfügigen Beschäftigung hat sich, nebenbei bemerkt, im Jahr 1998 in der Folge einer teilweisen Einbeziehung in die Sozialversicherung in Österreich drastisch verlangsamt (um sich 1999 aber wieder zu beschleunigen) (Fuchsbichler et al. 1999). Arbeitgeber müssen nunmehr Beiträge zur Sozialversicherung zahlen, wenn sie mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unterhalten, ArbeitnehmerInnen bekamen eine (praktisch wenig genutzte) Option auf Sozialversicherung.

Schon die Spielräume der Regulierung auf diesem Gebiet und mehr noch die empirischen Daten über die Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen stellen die dem Zeitgeist entsprechende These in Frage, wonach die bisherigen Formen der Regulierung von Arbeit im Post-Fordismus, in der Wissensgesellschaft etc. obsolet geworden seien und keine Alternative zur Deregulierung, bis hin zum "Unternehmer der eigenen Arbeitskraft", bestünde.

Die These kann aber noch grundsätzlicher angezweifelt werden, denn sie wird vielfach mit einem nicht sehr plausiblen Gedankenschritt eingeführt: Wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse gegen bestimmte Regulierungsinhalte oder –formen sprechen, so sind diese nicht länger aufrechtzuerhalten (siehe dazu: Kress 1998). Was im "Getöse" der Standortkonkurrenz unterzugehen scheint, ist die simple Tatsache, daß die Regulierung der Arbeit ja primär keine wirtschaftlichen Zwecke verfolgt (wenn auch eine "Regimekonkurrenz" nicht geleugnet werden kann). Weiterhin tun die Befürworter einer Deregulierung

lierung des Arbeitsmarktes fälschlicherweise so, als wären mit den Strategien der Flexibilisierung auch schon die Strukturen eines zukünftigen, "flexiblen" Arbeitsmarktes benannt. Tatsächlich ergibt der Abbau bestehender Regelungen noch keineswegs eine konsistentes Regulierungsmuster, das über längere Zeit aufrechterhalten werden könnte. So werden zentrale Bezugsprobleme der Regulierung, wie etwa die Reproduktion von Qualifikationen oder die Begrenzung sozialer Ungleichheit und sozialer Konflikte, zumeist gar nicht angesprochen, geschweige denn Lösungen dafür geboten (Peck 1994, S.161).

Bei nüchterner Betrachtung stellt man fest, daß im Umgang mit der zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarkts nach wie vor alle Optionen intakt sind: Sowohl die Ausdehnung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen des heutigen "Normalarbeitsverhältnisses" auf bisher minder geschützte Erwerbsformen als auch die Entwicklung neuer Modelle von Beschäftigungsverhältnissen und neuer Formen sozialer Absicherung, die eine weitere Prekarisierung hintanhaltend können (vgl. Huws 1998, S.45ff.). Eine solche Interpretation legen auch die Arbeitsmarktdaten für Deutschland nahe. So halten Hoffmann und Walwei zwei Szenarien der weiteren Entwicklung für möglich: einen weitergehenden Bedeutungsverlust des "Normalarbeitsverhältnisses" einerseits und eine Verlangsamung der Auflösungserscheinungen durch eine Reform des "Normalarbeitsverhältnisses" andererseits (1998, S.424f).

Wie wirken sich nun betriebliche Flexibilisierungsstrategien tatsächlich auf die Entwicklung von Beschäftigungsformen aus? In der Diskussion über die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und über atypische Beschäftigungsformen wird, wie eingangs dargestellt, die Frage der externen Flexibilität besonders betont. Dies sollte aber nicht verdecken, daß die Mehrheit der deutschen und österreichischen Unternehmen in ihren Flexibilisierungsstrategien nach wie vor in erster Linie auf interne Flexibilität setzen dürften. Sie zielen also darauf ab, ein möglichst hohes Maß an Beschäftigungssicherheit zu bieten und somit die betriebsspezifischen Qualifikationen der Arbeitskräfte langfristig zu nutzen. So werden auch in aktuellen empirischen Arbeiten die Grenzen externer und vertragsförmiger Flexibilität betont, vor allem wenn es um Fragen der Qualifikation oder der betrieblichen Vertrauensbeziehungen geht.

Wird unter organisatorischer Flexibilität die Beschleunigung der Geschäftsprozesse, die "Kundenorientierung" und die Anpassungsfähigkeit an geänderte Nachfragebedingungen verstanden, so sind die Qualifikationen – und gerade die betriebsspezifischen Qualifikationen – der Beschäftigten als zentrale Voraussetzungen dafür anzusehen. Dieses schon in den 80er Jahren von Streeck, Büchtemann, Lane und anderen mehrfach vorgebrachte Argument ist keineswegs obsolet, sondern wird vielmehr durch neue

international vergleichende Studien bestätigt (siehe z.B. Arulampalam / Booth 1998, Lloyd 1999). Gerade in expandierenden Branchen, die als hochgradig "flexibel" gelten und als Beispiele für Hochgeschwindigkeitsarbeitsmärkte herangezogen werden können, versuchen Unternehmen, die einen Beitrag zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten leisten, die Arbeitskräfte an sich zu binden. So enthalten individuelle Vereinbarungen vielfach die Klausel, daß die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Weiterbildungskosten zu erstatten hat, falls sie bzw. er den Betrieb verläßt.

Seifert und Pawlowsky argumentieren, daß das "für die Überlebensfähigkeit und den dauerhaften Erfolg von Unternehmen notwendige innerbetriebliche Vertrauensniveau" gestiegen sei und Betriebe, die hohe Anforderungen an Wissen, Kooperation und Engagement der Beschäftigten stellen, daher eher "interne, vertrauensstiftende Flexibilitätsstrategien (verfolgen) als eine externe, Mißtrauen und Angst schürende Strategie der Beschäftigungsanpassung" (Seifert / Pawlowsky 1998, S.608f).

Die Strategie der internen, statusbasierten Flexibilisierung wird insbesondere mit Hilfe von Modellen flexibler Arbeitszeit und durch funktional flexiblen Personaleinsatz umgesetzt, wodurch Stammebelegschaften die Schwankungen in der Auslastung des Betriebes auffangen. In bekannten Beispielen, wie etwa Volkswagen, dient die Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Steigerung der funktionalen Flexibilität explizit dem Ziel der Beschäftigungssicherung (Hartz 1996). Die zunehmende Verbreitung von Vereinbarungen über Jahresarbeitszeiten läßt den Schluß zu, daß Industrieunternehmen die Schwankungen in der Auftragslage bevorzugt durch den variablen Einsatz der Stammebelegschaft bewältigen (Bosch 1996).

Der von Hartz als "atmendes Unternehmen" popularisierte Typ flexibler Unternehmensorganisation setzt also bewußt nicht auf Randbelegschaften in minder geschützten Beschäftigungsformen. In seiner Personalpolitik spielt nicht nur die mit der Auslastung über das Jahr variierende Arbeitszeit, sondern auch eine Orientierung an der Lebensarbeitszeit eine Rolle und damit die Perspektive einer dauerhaften Beschäftigung beim gleichen Unternehmen. Dem stehen gestiegene Anforderungen an die Mobilität, den funktional flexiblen Einsatz und die zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitskräfte gegenüber. Der Umfang der geleisteten Überstunden spricht ebenfalls dafür, daß es viele Betriebsleitungen vorziehen, ihre in Normalarbeitsverhältnissen Beschäftigten länger arbeiten zu lassen, als Teilzeit- oder Leiharbeitskräfte einzusetzen.

Neben "flexiblen" Unternehmen, die fast ausschließlich auf Stammebelegschaften mit hohen betriebspezifischen Qualifikationen setzen, finden sich andere, die versuchen, verschiedene, bisher als gegensätzlich wahrgenommene Flexibilisierungsstrategien

zugleich zu verfolgen. So argumentieren Baethge et al. (1998, S.89) in ihrer Untersuchung über Facharbeiter in der Automobil- und der Elektroindustrie, daß die Veränderung der Organisationsformen in Industrieunternehmen, die Tendenzen des *outsourcing* und der kurzzyklische Produkt- bzw. Modellwechsel die Unsicherheit über den Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht haben ansteigen lassen. Die Folgen sind weniger eigene Ausbildung, Ausweitung von Randbelegschaften, breitere Qualifikation statt Spezialisierung sowie Rückgriff auf Angebote auf dem externen Arbeitsmarkt.

Einen ähnliches Argument findet sich bei Ackroyd und Procter (1998): Sie machen unter den britischen Industrieunternehmen den Typus der "New Flexible Firm" aus, nachdem sich für das Modell der "flexible firm" (Atkinson 1984) mit einer funktional flexiblen Kernbelegschaft und einer numerisch flexiblen Randbelegschaft wenig empirische Evidenz finden ließ. Das neue flexible Unternehmen ist von einem modularen Aufbau der Produktion aus Fertigungsinseln und Profit Centers gekennzeichnet. "By treating even complex processes as separate moduls or cells, cellular manufacturing focuses attention of the production engineers and managers on the contribution of each part of the production family. (...) A contribution to flexibility can then be made by the capacity of management to add to (or dispense with) whole areas of production" (Ackroyd / Procter 1998, S.176). Dezentralisierung und finanzielle Steuerung verbunden mit der Möglichkeit, Leistungen bei Bedarf auch von außen zu beziehen, machen einen Teil der organisatorischen Flexibilität der Unternehmen aus. Daraus lassen sich zwar keine unmittelbaren Veränderungen im Beschäftigungsstatus, wohl aber eine gestiegene Unsicherheit der Beschäftigung für einen großen Teil der Arbeitskräfte ableiten.

Wir können als Zwischenresumé festhalten: In der gegenwärtigen, stark vom neoliberalen Denken beeinflussten politischen, aber auch wissenschaftlichen Diskussion stößt man nicht selten auf unzulässige Verallgemeinerungen, etwa in der Form, daß generell von "flexibler", d.h. kundenspezifischer Produktion bzw. Dienstleistungserstellung ausgegangen wird. Häufig finden sich Argumentationen, die unternehmerische Flexibilisierungsstrategien allein auf ökonomische Ursachen zurückführen und politische Motive und Verteilungskämpfe verschweigen, oder aus einem erhöhten Flexibilitätsbedarf der Unternehmen schließen, daß die kollektive, insbesondere überbetriebliche Regulierung von Arbeit nicht nur in ihren aktuellen Inhalten, sondern als Regulierungsform überhaupt obsolet geworden sei (z.B. Heidenreich / Töpsch 1998).

Dagegen läßt sich einwenden, daß die Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen an verschiedenen organisatorischen Bedingungen ansetzen können und nicht notwendigerweise auf das Personal gerichtet sein müssen. Die Konsequenzen für die Beschäfti-

gungsbedingungen und Beschäftigungsformen sind zunächst offen. Aber auch wenn Strategien der Erhöhung der Reaktionsgeschwindigkeit und Anpassungsfähigkeit am Personal ansetzen, gibt es für die Unternehmen nach wie vor mehrere Wege: Denn mit höherer Unsicherheit für die Beschäftigten steigt nicht automatisch die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens. Neben der Rückkehr zum (individuellen) Vertrag bzw. der Stärkung der vertragsförmigen Elemente des Arbeitsverhältnisses kann also im Gegensatz dazu auch eine Ausweitung des Status und ein Abbau des Vertragscharakters des Arbeitsverhältnisses die Flexibilität des Unternehmens erhöhen. Denn je unspezifischer und langfristiger die gegenseitigen Verpflichtungen sind, desto leichter kann ein Unternehmen die verlangten Leistungen der ArbeitnehmerInnen an sich ändernde Erfordernisse anpassen. Wir haben es hier also mit einer Zuspitzung der statusorientierten oder kooperativen Flexibilisierungsstrategie zu tun (vgl. Streeck 1988, S.53). Die Flexibilisierung des Personaleinsatzes muß so gesehen keine Präferenz für "flexible", also atypische Beschäftigungsformen beinhalten, sie muß auch nicht im Konflikt mit kollektiven Regelungen stehen. Die neueren empirischen Befunde geben wenig Anlaß, von einer gegenüber den 80er Jahren grundlegend geänderten Situation zu sprechen.

Für eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Wandel der Unternehmensstrategien und der Erwerbsformen sowie ihrer Regulierung sind die höchst unterschiedlichen Bedingungen der Unternehmen, die nationalspezifischen Regulierungsmuster des Arbeitsmarktes und die Systeme sozialer Sicherheit zu berücksichtigen - aber auch die in der Ökonomie der Haushalte und in den vorherrschenden kulturellen Mustern der Geschlechterbeziehungen begründeten Anforderungen an die Männer und Frauen außerhalb der Erwerbsarbeit. Ein solche umfassendere Perspektive auf "flexible Arbeit" sowie wichtige zusätzliche Erkenntnisse lassen sich aus den Analysen der Frauenerwerbsarbeit gewinnen.

3. *FLEXIBILISIERUNG UND FRAUENERWERBSARBEIT*

Frauenerwerbsarbeit ist eng und in durchaus widersprüchlicher Weise mit betrieblicher Reorganisation und mit dem Wandel der Beschäftigungsformen verknüpft. Denkt man an die immer höheren Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit und an die räumliche Mobilität der Arbeitskräfte, so gelten weibliche Arbeitskräfte aufgrund ihrer Verpflichtungen aus der Hausarbeit und der realen oder potentiellen Mutterschaft als für den Betrieb nur eingeschränkt verfügbar. Diese Zuschreibung erfolgt nicht nur von betrieblichen Entscheidungsträgern, sondern wird auch von der (feministischen) Wissenschaft vorgetragen, wenn Benachteiligungen von Frauen mit der alleinigen Zuständigkeit für die Reproduktionsarbeit erklärt wird. Letztere schränkt Frauen ein, was die Dauer der Arbeitszeit, die Lage der Arbeitszeit, die Teilnahme an Weiterbildung, die geographische Mobilität u.v.a. betrifft.

Auf der anderen Seite zeigt ein Blick auf den segmentierten Arbeitsmarkt, daß sich Frauen keineswegs nur in wenig flexiblen Beschäftigungsbereichen finden. Im Gegenteil: Es sind Branchen mit mehrheitlich weiblichen Beschäftigten, wie das Gesundheitswesen, die sozialen Dienste, das Hotel- und Gastgewerbe und der Einzelhandel, die im Hinblick auf die Lage und die Dauer der Arbeitszeit wohl die höchsten Anforderungen an Flexibilität stellen. Und wenn man wie bereits erwähnt die Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses betrachtet, so zeigt sich, daß Frauen zum Gutteil die "Flexibilisierung des Arbeitsmarktes" tragen: So betrug der Anteil der Frauen an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Österreich 1997 82,1% (Mühlberger 1998, S.89) und an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt 86% (bei einem Frauenanteil an den unselbständig Erwerbstätigen von 43,1%). Die Zunahme der Frauenbeschäftigung geht mit der Ausweitung "atypischer" Beschäftigung einher: Die Mehrheit der zusätzlichen Frauenarbeitsplätze sind Teilzeitstellen (Pastner / Papouschek 1998).

Dieser Aspekt wird auch in der Diskussion über das "Normalarbeitsverhältnis" betont: Wenn der Anteil der unbefristeten, abhängigen Vollzeitbeschäftigung abnimmt, so nicht deshalb, weil die Vollerwerbstätigkeit absolut im Rückgang begriffen ist. "Das 'Normalarbeitsverhältnis' verliert - gemessen an allen Erwerbstätigen - vielmehr deswegen an Bedeutung, weil die Erwerbsquote steigt und immer mehr vormals Nichterwerbstätige einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen" (Wagner 1998, S.1). Vollständige Nichterwerbstätigkeit ist nämlich für verheiratete Frauen angesichts steigender Scheidungsraten auch bei einem ausreichenden Haushaltseinkommen eine "gefährliche Entscheidung":

"Nicht zuletzt deswegen gibt es immer mehr teilzeiterwerbstätige Frauen. Dies geht aber - rechnerisch betrachtet - nicht zu Lasten der Vollzeitintensität" (ebenda, S.2) ². Was also als "Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" erscheint, kann auch als Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse interpretiert werden, die einem spezifischen Muster der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt geschuldet ist. Dabei wurde "der Kernbestand männlich normierter Arbeitsverhältnisse (und erwerbstätiger Männer) nicht tangiert" (Holst / Maier 1998, S.511).

Im Gegenteil: Das männliche Normalarbeitsverhältnis, v.a. die ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung, setzt die gesellschaftlichen Konstruktionen der Versorgung voraus. Bezahlte Arbeit für Frauen ist in diesem Modell nur stundenweise und gelegentlich vorgesehen. "Im Arbeitsrecht der Nachkriegszeit wurde zu diesem Zweck explizit das Konzept der 'geringfügigen' Teilzeitarbeit eingeführt, das darauf beruht, daß Frauen mit dem Selbstverständnis als Hausfrau unter dem materiellen Schutz der Versorgung ein geringes zusätzliches Einkommen erzielen, ohne dabei die Verpflichtung bzw. den individuellen Anspruch zur Zahlung von Beiträgen zur Sozialversicherung zu haben" (Pfau-Effinger 1993, S.645). Vor allem die international vergleichende Forschung machte klar, daß die Entwicklung und die Konsequenzen "flexibler" Arbeitsformen nur auf dem Hintergrund des "Geschlechtervertrags" und des Systems der sozialen Sicherheit diskutiert werden können. Es sind schließlich nicht die Anforderungen auf den Produktmärkten und die darauf bezogenen Unternehmensstrategien allein, welche den Wandel der Arbeitsformen bestimmen, sondern immer deren Wechselwirkung mit dem Arbeitsangebot und den institutionellen Rahmenbedingungen für Beschäftigung und Arbeitskräfteeinsatz.

Dennoch ist Vorsicht geboten, die "Feminisierung" des Arbeitsmarktes mit Flexibilisierung gleichzusetzen: Es bestehen deutliche nationalspezifische Unterschiede in der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, wobei in einigen Ländern, wie Dänemark oder Schweden, die kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern, oder die Integration von Frauen über Vollzeitbeschäftigung, wie in Frankreich, erheblich vom deutschen oder österreichischen Muster abweichen. "There is no mechanical relationship between the growth of atypical employment and the increasing participation of women in the economy. Likewise there can be no simple equation between feminization and employment flexibility. Women are overrepresented in particular atypical employment forms, but these differ markedly in incidence across the European Community"

² Demgegenüber ergeben die Analysen von Hoffmann / Walwei (1998), daß die Zunahme atypischer Beschäftigung nicht in erster Linie auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten zurückzuführen ist.

(Rubery / Fagan 1994, S.159). Auch in der sozialen Absicherung und im durchschnittlichen Ausmaß der Teilzeitarbeit gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern. Während in Schweden nur 11% der teilzeitbeschäftigten Frauen eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 10 Stunden aufweisen, sind dies in Deutschland 18% und im Vereinigten Königreich 24%. 25 Stunden und mehr sind im Vereinigten Königreich 23% und in Deutschland 28%, hingegen in Schweden 57% der teilzeitbeschäftigten Frauen tätig (Eurostat 1996, zitiert in: Cousins 1999).

Hätten wir es mit einem universellen Trend zur Flexibilisierung des Arbeitsmarkts als "post-fordistischen" Sachzwang zu tun, hätte die verstärkte Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, die zeitlich mit der Phase zunehmender Flexibilisierung zusammenfiel, in allen Ländern und in noch stärkerem Ausmaß über atypische Beschäftigungsverhältnisse erfolgen müssen. "Women are increasingly resisting the role of providing a flexible source of labour by developing more continuous employment patterns. Moreover, much female employment growth is explained by structural changes, and not by a switch of employers to new and more flexible forms of labour" (ebenda, S.163).

Dies bedeutet aber nichts anderes, als daß die Frauenerwerbsarbeit inzwischen selbst segmentiert ist, sich also auf beiden Seiten der Trennlinie zwischen "normalen" und "atypischen" Beschäftigungsverhältnissen, zwischen Kern- und Randbelegschaften Frauen finden (Kreimer 1998). So haben sich die Erwerbsverläufe und Beschäftigungsverhältnisse kinderloser Frauen in Westdeutschland stark an die der Männer angeglichen, und deren Anteil an jedem Jahrgang dürfte in kurzer Zeit in Westdeutschland auf ein Drittel steigen. Für "Frauen mit Kindern allerdings bleibt andererseits die Versorgerrolle mit Zuverdienst der Frau das dominante Modell" (Holst / Maier 1998, S.510).

Der Bezug zwischen Frauenerwerbstätigkeit und Flexibilisierung ist also vielfältig: Teils sind die atypischen Arbeitsformen (v.a. kürzere und flexible Arbeitszeiten) tatsächlich ein Angebot an Frauen mit Familienpflichten; teils werden junge Frauen als besonders flexible Arbeitskräfte genutzt, die Flexibilität bleibt also an eine Lebensphase gebunden; teils ist die behauptete Einschränkung der Verfügbarkeit nichts als Zuschreibung, bloßes Stereotyp, das auf die vielen dauerhaft und ganztags erwerbstätigen Frauen nicht mehr zutrifft; und teils wären die Frauen zwar tatsächlich durch Familienpflichten gebunden, werden aber trotzdem nach betrieblichem Bedarf flexibel eingesetzt – und es bleibt ihnen keine andere Wahl: Denn "Flexibilität kann fremdverordnet und starr geregelt sein und damit neue Belastungen mit sich bringen" (Büssing / Glaser 1998, S.585).

Schließlich kann für die eine Gruppe oder soziale Schicht von Frauen zutreffen, was für die andere nicht mehr oder noch nicht gilt: Auch wenn weiterhin der "Anderthalb-Personen-Beruf" die Regel ist, also die Familienarbeit der Frauen Voraussetzung für die regionale, berufliche Mobilität der Männer bleibt, Frauen also, wie es Beck-Gernsheim nennt, die "heimliche Mobilitätsressource im männlichen Karriereprogramm" darstellen, sind Frauen immer weniger dazu bereit, für die Karriere des Mannes die eigene aufzugeben. Der Ausweg sind ausländische Putzfrauen und Kindermädchen, wodurch "Frauen aus ärmeren Ländern zunehmend zu einer wichtigen 'Berufsressource' für deutsche Frauen werden" (Beck-Gernsheim 1994, S.718f.).

Die Forschung über betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit befaßt sich u.a. mit den Konsequenzen, die verschiedene Beschäftigungsformen für Frauen haben. Sogenannte Frauenfördermaßnahmen beziehen sich im deutschsprachigen Raum primär auf die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie, während sie aber meist nicht darauf abzielen, die Kehrseite der Flexibilisierung in Form von Barrieren auf dem internen Arbeitsmarkt abzubauen (Pastner / Papouschek 1997). Aus einer pessimistischen Perspektive wird argumentiert, daß betriebliche Flexibilisierungsstrategien keine tatsächlichen Vorteile für die Vereinbarkeit bringen. "Frauen, die der trügerischen Propaganda einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufsitzen, gehen das Risiko ein, sich durch die Inanspruchnahme bestehender Elternurlaubsregelungen selbst herauszukatapultieren" (Brumlop / Hornung 1994, S.850). Insbesondere für Hochqualifizierte kommen längere Unterbrechungszeiten ja gar nicht in Frage, "denn dies hieße, das für diese Tätigkeiten geltende Ethos der umfassenden zeitlichen und räumlichen Verfügbarkeit in Frage zu stellen, das sich gegenüber Frauen bisher als äußerst wirksames Ausgrenzungsinstrument erwiesen hat" (ebenda, S.843). Auch Teilzeitarbeit bieten nur wenige Unternehmen für qualifizierte Tätigkeiten an – Teilzeitarbeit bleibt somit "mit dem Stigma des geringen sozialen Status behaftet" (ebenda, S.845).

Aus einer vorsichtig optimistischen Perspektive wird argumentiert, daß die Flexibilisierungsstrategien der Betriebe tatsächliche Angebote an Frauen enthalten und sich die Interessenlagen von Frauen mit Familienpflichten teilweise mit den Zielsetzungen der Betriebe überschneiden. Auch sind empirisch Ausnahmefälle festzustellen, in denen die verbesserte Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie nicht mit gravierenden Nachteilen erkaufte werden muß (Pastner / Papouschek 1997). Diese Beispiele zeigen zumindest, daß solche Arrangements nicht grundsätzlich ausgeschlossen sowie für Betriebe nicht notwendigerweise ökonomisch nachteilig sind.

Bisherige Formen flexibler Organisation mit Stamm- und Randbelegschaften bieten Möglichkeiten zu Teilzeit- und Gelegenheitsarbeit, welche die individuelle Zeitdisposi-

tion in spezifischen Lebenslagen durchaus erleichtern können, wenn sie auch langfristig oder im gesellschaftlichem Gesamtkontext betrachtet Nachteile bringen. In diesem Zusammenhang läßt sich zeigen, daß Frauen zu Verbündeten bei der Durchsetzung betrieblicher Flexibilisierungsinteressen werden, indem ihre eingeschränkte Verfügbarkeit angesprochen wird: "Die flexible Arbeitszeit der Frauen ermöglicht es den Betrieben, die Anwesenheitszeiten besser an den Arbeitsanfall anzupassen. Berufsunterbrechung und Wiedereinstieg ohne die Garantie, am gleichen Arbeitsplatz oder in der gleichen Abteilung eingesetzt zu werden, eröffnet ständig Umstrukturierungs- und Einsparungsmöglichkeiten. Frauen sind dabei nicht mehr als Bündnispartnerinnen für flexible Arbeitszeiten" (Pastner / Papouschek 1997, S.190).

Neue Formen der Flexibilisierung von Unternehmen, welche sowohl die zeitliche als auch die funktionale Flexibilität der Kernbelegschaften erhöhen, können diese Arrangements untergraben. So gehen "grenzenlose" Anforderungen an voll verfügbare Arbeitskräfte mit einer Ausgrenzung jener Personen einher, die von ihren Lebensumständen (bzw. Lebenspartnern) in ihrer zeitlichen Disposition und räumlichen Mobilität eingeschränkt werden. Die Einschränkungen wiederum ergeben sich nicht allein aus dem Faktum Familie, sondern aus gesellschaftlichen Rollendefinitionen und einem entsprechenden Mangel an Einrichtungen für die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen.

Freilich kann die "Entgrenzung" von Arbeit bisherigen Strategien der sozialen Schließung die Grundlage entziehen und damit zum Abbau interner Barrieren beitragen. Aktuelle Reorganisationskonzepte enthalten zumindest das Potential einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses im Betrieb: "Eine Verringerung der Arbeitsteilung und wachsende Kooperationserfordernisse könnten auch die Chancen auf eine Verminderung geschlechtshierarchischer Differenzierung von Tätigkeiten erhöhen" (Hilf / Jacobsen 1999, S.1). Voraussetzung sei, daß typische Frauenarbeitsbereiche überhaupt in die Reorganisation einbezogen werden und insgesamt gleichstellungspolitische Zielsetzungen durchgehend verfolgt werden (ebenda, S.14). Auch Untersuchungen über Gruppenarbeit zeigen neue Chancen auf: Demnach bleiben berufliche und hierarchische Grenzziehungen nur bei qualifikationshomogener Gruppenarbeit aufrecht bleiben, während mit qualifikations- und geschlechtsheterogenen Gruppen und sozialintegrativen Konzepten neuer Arbeitsformen durchaus Chancen für weibliche Angelernte verbunden sind. Dabei gehen die Verbesserungen für untere Statusgruppen nicht notwendigerweise auf Kosten der oberen, da die Kompetenzunterschiede aufrecht bleiben. Allerdings stellt der unterwertige Einsatz von Facharbeitern ein Problem dar, weil er die Integrations- und Aufstiegschancen der (weiblichen) Angelernten begrenzt (Weber 1998, S.121).

Die Reorganisationsmaßnahmen bedürfen also einer spezifischen Gestaltung, sollen die organisatorischen Umbrüche und Entgrenzungen einen Abbau der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung bewirken. Ähnlich ergibt sich eine mögliche positive Brückenfunktion "flexibler" Beschäftigung nicht schon aus den Flexibilisierungsstrategien allein. Wie die Erfahrungen im Bereich der Frauenförderung zeigen, kann erst eine gezielte Regulierung bewirken, daß für Frauen neue Chancen entstehen bzw. Zugeständnisse an Familienpflichten nicht mit erheblichen Nachteilen erkaufte werden.

Wir können zusammenfassend festhalten: Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern erfolgte die Integration von Frauen mit Familienpflichten in den Arbeitsmarkt in Deutschland und Österreich vor allem über sozialversicherungspflichtige oder geringfügige Teilzeitarbeit. Der Grund dafür liegt in den Hemmnissen für eine kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung von Frauen, die sich aus den kulturellen Mustern der Geschlechterbeziehungen und den sozialpolitischen Arrangements ergeben. Auch wenn Frauen mit diesen "Präferenzen" für kürzere Arbeitszeiten den Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen v.a. im Dienstleistungssektor entgegen kommen, sind doch die Unternehmensstrategien und die sie auslösenden ökonomischen Bedingungen nicht als alleinige Ursache für die Zunahme atypischer Beschäftigung anzusehen.

Auf der anderen Seite passen sich immer mehr Frauen den Anforderungen des "Normalarbeitsverhältnisses" an. Sie bleiben kinderlos und weisen Erwerbsverläufe auf, die sich von jenen der Männer nicht unterscheiden. In Verbindung mit der zunehmend hohen Qualifikation der weiblichen Erwerbstätigen bestehen immer weniger objektive Gründe dafür, daß die auf Stammebelegschaften setzenden Flexibilisierungsstrategien mit ihren hohen Anforderungen an Mobilität und Verfügbarkeit Frauen ausschließen müssen. Grundlegende betriebliche Reorganisation, welche auch die Grundlagen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung berühren muß, kann ein Potential für einen Abbau von Ungleichheit beinhalten. Allerdings ist nicht zu übersehen, daß mehrere ausgrenzende Faktoren – von der sozialen Konstruktion von Qualifikation bis zu gezielter, sozialer Schließung - im Spiel sein können, die einer Realisierung dieses Potentials entgegenstehen (siehe z.B. Flecker et al. 1998).

4. *SCHLUSSFOLGERUNGEN*

In diesem Beitrag habe ich argumentiert, daß eine klare Unterscheidung zwischen den höchst unterschiedlichen Phänomenen erforderlich ist, die mit dem Begriff Flexibilität oder Flexibilisierung bezeichnet werden. Eine Steigerung der organisatorischen Anpassungsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit von Unternehmen ist nicht deckungsgleich mit der zeitlichen, numerischen und funktionalen Flexibilität im Personaleinsatz und muß nicht notwendigerweise mit zentraler, kollektiver Regulierung des Arbeitsverhältnisses in Konflikt geraten, also eine "Flexibilisierung" des Arbeitsmarkts erforderlich machen. Es gibt – auch für die Unternehmen – nach wie vor gute Gründe dafür, organisatorische Flexibilität gerade auf der Grundlage einer mit Statusrechten ausgestatteten Belegschaft in unbefristeten Arbeitsverträgen anzustreben. Überall dort, wo stabile Vertrauensbeziehungen für den Unternehmenserfolg und gerade für die Reaktionsgeschwindigkeit und Anpassungsfähigkeit wichtiger werden, verbieten sich vielfach Strategien "flexibler" Beschäftigung.

Der gegenwärtige gesellschaftliche Wandel umfaßt zweifellos Tendenzen zu einer stärkeren Informalisierung der Arbeit und birgt damit die Gefahr einer Prekarisierung eines immer größeren Teils der Erwerbstätigen. Wenn die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse auch als Indikator dafür herangezogen werden kann, so greift eine Erklärung, die eine "Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" allein aus ökonomischen Zwängen der "Globalisierung" ableitet, zu kurz. Zum einen werden dabei die Besonderheiten einzelner Branchen übersehen, die gerade nicht durch den globalen Wettbewerb oder das Ende der Massenproduktion umgewälzt werden: Diejenigen Dienstleistungsbranchen, die für die Zunahme der "atypischen" Beschäftigung hauptverantwortlich sind und die zugleich die Kernbereiche der Frauenerwerbstätigkeit darstellen.

Die Forschung über Tendenzen der Frauenerwerbsarbeit zeigt deutlich, daß die Zunahme der verbreitetsten "atypischen" Beschäftigungsverhältnisse, nämlich sozialversicherungspflichtige und geringfügige Teilzeitarbeit, zu einem Teil der spezifischen Form geschuldet ist, welche die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt in Deutschland und Österreich angenommen hat. Im "Gesellschaftsmodell des männlichen Alleinverdieners und –ernährers" werden viele Dienstleistungen weder vom Staat noch von Unternehmen, sondern von der Familie erbracht (Esping-Andersen 1990, Rubery 1998). Die Mehrheit der Frauen wird dadurch in ihren Möglichkeiten zu Erwerbstätigkeit eingeschränkt, weshalb sie Arbeitsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses, das den Männern vorbehalten bleibt, wählen müssen. Diese Beschäftigungsformen haben

für die Unternehmen den Vorteil niedriger Kosten und höherer Disponierbarkeit, wodurch sie wiederum zu einer Stabilisierung der Beschäftigung männlicher Kernbelegschaften beitragen.

Durch die gegenwärtigen Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen wird allerdings die säuberliche Trennung in Stamm- und Randbelegschaften, in funktionale und numerische Flexibilität, in statusbasierte und vertragsbasierte Beschäftigungsverhältnisse zunehmend überwunden. Immer breitere Kreise der erwerbstätigen Bevölkerung sind als zeitlich und funktional flexible, räumlich mobile Arbeitskräfte in unsicherer Beschäftigung zu charakterisieren. Ob dies aber zu einem weiteren Rückgang der statistischen Bedeutung unbefristeter Vollzeitbeschäftigung führt, hängt von den Regulierungsmaßnahmen ab.

Für Frauen könnten sich nicht nur Risiken, sondern auch neue Chancen aus der Entwicklung ergeben. Wird an den Normalitätsannahmen über Arbeitsverhältnisse gerüttelt und werden mehr Optionen angeboten, könnten auch die angesprochenen günstigen Arrangements zwischen betrieblichen und individuellen Interessen häufiger werden. Die bisherigen Befunde lassen allerdings erst wenige Anzeichen dafür erkennen. Zudem besteht letztendlich die Gefahr, daß sich die neuen Chancen darauf reduzieren, nicht aufgrund von Statusrechten (Einschränkung der Frauennachtarbeit, Anspruch auf Erziehungskarenz etc.), sondern als Individuum, das seine Lebenssituation nicht bewältigt, ausgegrenzt zu werden. Die Frage der Absicherung stellt sich also neu, denn die Chancen ergeben sich nicht aus einer "Flexibilisierung" allein, sondern erst aus einer entsprechenden Re-regulierung. Im Selbstlauf stabilisieren sich die bekannten Barrieren.

In diesem Beitrag wurde gezeigt, daß den ökonomischen Anforderungen an die Betriebe in der Erklärung der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse vielfach eine unangemessen große Bedeutung eingeräumt wird. So hat die Regulierung des Arbeitsmarkts, die Steuer- und Sozialpolitik und das Angebot an Betreuungs- und Pflegediensten erheblichen Einfluß auf die Verbreitung von Teilzeitarbeit (einschließlich "geringfügiger" Beschäftigung). Durch Veränderungen der Regelungen und über politische Maßnahmen lassen sich Beschäftigungsformen also beeinflussen: "policy matters" (Rubery / Fagan 1994, S.163).

Der "Sachzwang Flexibilisierung" entpuppt sich zudem als Verteilungsfrage. Ob man über so Verschiedenes wie Jahresarbeitszeitmodelle oder Gruppenarbeit diskutiert: Flexibilität im Personaleinsatz wird durch bisherige, als "fordistisch" bezeichnete Regulierung in der Regel nicht verhindert, wohl aber verteuert. Neben der Verbilligung geht es in den betrieblichen Flexibilisierungsstrategien auch um eine Disziplinierung der

Arbeitskräfte. Dies ist am deutlichsten bei der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen und beim Einsatz von Leiharbeitskräften zu sehen. In beiden Fällen kann Wohlverhalten mit einer Übernahme in die Stammbesellschaft belohnt werden, womit auch die Mitglieder letzterer unter Druck geraten.

Auch wenn das relative Gewicht der verschiedenen Faktoren, die für einen Rückgang des Anteils des "Normalarbeitsverhältnisses" verantwortlich sind, nicht angegeben werden kann, hat dieser Beitrag doch gezeigt, daß die Entwicklung keineswegs ökonomischen "Sachzwängen" allein geschuldet ist. Macht- und Verteilungskämpfe sowie staatliche Politik haben einen ganz wesentlichen Einfluß darauf, und damit bestehen Möglichkeiten und Ansatzpunkte für eine Neuregulierung, welche der Informalisierung und Prekarisierung der Erwerbsarbeit entgegenwirken kann.

Anmerkung:

Bei der Arbeit an diesem Artikel habe ich von den Anregungen meiner Kolleginnen Ulrike Papouschek und Ulli Pastner sehr profitiert. Ich bedaure es, daß widrige Umstände eine gemeinsame Publikation vereitelt haben.

LITERATUR

- Ackroyd, S. / Procter, S. 1998: British Manufacturing Organization and Workplace Industrial Relations: Some Attributes of the New Flexible Firm; in: British Journal of Industrial Relations, 36:2, pp. 163-183
- Arulampalam, W. / Booth, A. 1998: Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off? in: British Journal of Industrial Relations 36:4, pp.521-536
- Atkinson, J. 1984: Manpower Strategies for Flexible Organisations; in: Personnel Management, August
- Baethge, M. / Baethge-Kinsky, V. / Kupka, P. 1998: Facharbeit – Auslaufmodell oder neue Perspektive; in: SOFI-Mitteilungen Nr.26, Mai 1998
- Bartelheimer, P. 1998: Nichts mehr total normal – "Atypische" Arbeitsverhältnisse und "entstandardisierte" Erwerbsverläufe; in: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin
- Beck, U. 1999: Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft, Frankfurt/M.
- Beck-Gernsheim, E. 1994: Mobilitätsleistungen und Mobilitätsbarrieren von Frauen. Perspektiven der Arbeitsmarktentwicklung im neuen Europa; in: Beckmann, P., Engelbrech, G. (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – ein Schritt vor oder ein Schritt zurück, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 179, Nürnberg, S.712-726
- Bosch, G. 1996: Jahresarbeitszeiten - Flexibilität auch für Stammbeschafteten; in: Journal für Sozialforschung Nr.1/1996
- Brumlop, E. / Hornung, U. 1994: Betriebliche Frauenförderung – Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster?, in: Beckmann, P., Engelbrech, G. (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – ein Schritt vor oder ein Schritt zurück, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 179, Nürnberg, S.712-726
- Büssing, A. / Glaser, J. 1998: Arbeitszeit und neue Organisations- und Beschäftigungsformen: Zum Spannungsverhältnis von Flexibilität und Autonomie, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3/1998
- Cousins, C. 1999: Changing Regulatory Frameworks and Non-Standard Employment: A Comparison of Germany, Spain, Sweden and the UK; in: Felstead, A. / Jewson, N. (eds.): Global Trends in Flexible Labour, Houndsmill / London
- Esping-Andersen, G. 1990: Three Worlds of Welfare Capitalism, Oxford
- Europäische Kommission 1998: Employment in Europe 1998, Luxembourg
- Flecker, J. 1998: Not-Wendigkeit? Zum Zusammenhang von flexiblen Unternehmensformen, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsmarktregulierung; in: Hans Georg Zilian, Jörg Flecker (Hg.), Flexibilisierung – Problem oder Lösung?, edition sigma, Berlin
- Flecker, J. / Meil, P. / Pollert, A. 1998: The Sexual Division of Labour in Process Manufacturing: Economic Restructuring, Training and 'Women's Work'; in: European Journal of Industrial Relations, 4:1, pp.7-34
- Fuchsbichler, R. / Hochrainer, K. / Schmitzberger, F. / Zauner, M. 1999: Der Arbeitsmarkt im Jahr 1998, BMAGS, Sektion III-APF Team, Wien

- Hancké, B. 1998: Deregulierung und Flexibilität als Wunderheilmittel – Fragen zur Übertragbarkeit des flexiblen Modells; in: WSI-Mitteilungen 4/1998
- Hartz, P. 1996: Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden - Beschäftigungssicherung bei Volkswagen, Frankfurt/M.
- Heidenreich, M., Töpsch, K. 1998: Die Organisation von Arbeit in der Wissensgesellschaft; in: Industrielle Beziehungen, Jg. 5, Heft 1
- Hilf, E. / Jacobsen, H. 1999: Reorganisation und Arbeitsgestaltung: Ansatzpunkte zur Lockerung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung; in: Krell, G. (Hg.): Gleichstellungspolitik. Erfolgsfaktor für Wirtschaft und Verwaltung, Wiesbaden
- Hoffmann, E., Walwei, U. 1998: Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3/1998
- Holst, E., Maier, F. 1998: Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3/1998
- Huws, U. 1998: Flexibility and Security: towards a new European balance, Citizen's Income Trust Discussion Paper No.3, London
- IAB 1998: Längerfristige Entwicklungen von Erwerbsformen in Westdeutschland; IAB-Kurzbericht 2, 27.1.1998
- Keller, B. / Seifert, H. 1997: Eine Zwischenbilanz der Deregulierung; in: WSI-Mitteilungen 8/1997
- Kreimer, M. 1998: Frauenarbeit und Flexibilisierung; in: Zilian, H.G. / Flecker, J. (Hg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? edition sigma, Berlin
- Kress, U. 1998: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarkts – Ein Literaturbericht; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3/1998
- Lloyd, C. 1999: Regulating Employment: Implications for Skill Development in the Aerospace Industry; in: European Journal of Industrial Relations 5:2, pp. 163-185
- Mückenberger, U. 1989: Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer Krise der Normalität; in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 4/1989, 211-223
- Mühlberger, U. 1998: Atypische Beschäftigung in Österreich; in: WISO Nr.4/98
- Ochs, Ch. 1997: Mittendrin und trotzdem draußen - geringfügige Beschäftigung; in: WSI-Mitteilungen 9/1997
- Pastner, U. / Papouschek, U. 1997: Im Dornröschenschlaf: Betriebliche Frauenförderung in Österreich, Wissenschaftsverlag, Wien
- Pastner, U. / Papouschek, U. 1998: Frauenbeschäftigung in Österreich, FORBA-Schriftenreihe Nr. 5/98, Wien
- Peck, J. 1994: Regulating Labour: The Social Regulation and Reproduction of Local Labour-Markets; in: Amin, A., Thrift, N. (eds.): Globalization, Institutions, and Regional Development in Europe, Oxford
- Pfau-Effinger, B 1993: Macht des Patriarchats oder Geschlechterkontrakt? Arbeitsmarkt-Integration von Frauen im internationalen Vergleich; in: PROKLA, 23. Jg., Nr.4, Dezember 1993

- Prenner, P. / Mesch, M. 1998: Beschäftigungstendenzen im österreichischen Dienstleistungssektor 1971-97, Arbeiterkammer Wien, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Nr. 70, Wien
- Rubery, J. 1998: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Zukunft der Arbeit; in: Bosch, G. (Hg.): Zukunft der Erwerbsarbeit, Campus, Frankfurt/M.
- Rubery, J. / Fagan, C. 1994: Does Feminization Mean a Flexible Labour Force?; in: Hyman, R., Ferner, A. (eds.): New Frontiers in European Industrial Relations, Oxford
- Seifert, M. / Pawlowsky, P. 1998: Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3/1998
- Sengenberger, W. 1990: Das amerikanische Beschäftigungswunder als Vorbild? – Interne versus externe Flexibilität am Arbeitsmarkt; in: Büchtemann F. Ch. / Neumann, H. (Hg.): Mehr Arbeit durch weniger Recht? Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung, edition sigma, Berlin
- Standing, G. 1997: Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation; in: European Journal of Industrial Relations, Vol.3, No.1, S.7 – 37
- Streeck, W. 1988: The Uncertainties of Management and the Management of Uncertainties: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustment in the 1980s; in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 13. Jg., Heft 4, S.44 – 64
- Wagner, G. 1998: Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeitbeschäftigung? DIW-Wochenbericht 44/98, Berlin
- Walwei, U. 1995: Wachstum atypischer Beschäftigungsformen in EU-Ländern: Bestimmungsfaktoren und Effekte; in: Keller, B., Seifert, H. (Hg.): Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten? Bund Verlag, Köln
- Walwei, U. 1996: Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems: Optionen und Effekte; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1996
- Weber, C. 1998: Neue Produktionskonzepte: Folgen für Frauen, Rainer Hampp-Verlag, München und Mering
- Yeandle, S. 1999: Gender Contracts, Welfare Systems and Non-Standard Working: Diversity and Change in Denmark, France, Germany, Italy and the UK; in: Felstead, A. / Jewson, N. (eds.): Global Trends in Flexible Labour, MacMillan, Houndmills/London
- Zilian, H.G. / Flecker, J. 1998 (Hg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung?, edition sigma, Berlin
- Zukunftskommission 1997: Bericht der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Bonn