

Wird atypisch normal? Beschäftigung im Wandel

KARIN SCHULZE BUSCHOFF, HARTMUT SEIFERT

Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigung sind in zahlreichen Arbeiten empirisch gut ausgeleuchtet worden. Unzureichend bleibt dagegen die Suche nach den Faktoren, die den Wandel der Erwerbsformen bestimmen. Eine Theorie atypischer Beschäftigung ist nicht in Sicht, und die gängigen Arbeitsmarkttheorien wie die Neue Mikroökonomie oder Insider-Outsider-Ansätze bieten auch keine befriedigenden Antworten. Fraglich ist zudem, ob ein gemeinsamer Theorieansatz überhaupt in der Lage wäre, die heterogenen Formen atypischer Beschäftigung mit ihren differenzierten Funktionsweisen adäquat zu erfassen. Wie die bisherigen Arbeiten zeigen, beeinflussen offensichtlich Makro- ebenso wie Mikrofaktoren die Entwicklung atypischer Beschäftigung und sind sowohl nachfrage- als auch angebotsseitig zu verorten. Das macht die Suche nach einem umfassenden Erklärungsmodell nicht einfacher.

Nun könnte man die Suche nach theoretischen Erklärungen als akademisches Glasperlenspiel abtun und einwenden, zur politischen Lösung der mit diesen Beschäftigungsformen verbundenen sozialen Probleme – etwa der verfestigten Einkommensungleichheit und des Risikos wachsender Altersarmut – trügen sie kaum etwas bei. Das aber wäre voreilig und leichtfertig. Denn solange die bestimmenden Treiber der expansiven Entwicklung atypischer Beschäftigung nicht identifiziert sind, besteht die Gefahr, dass politische Interventionen nicht zielgenau und nachhaltig erfolgen. Außerdem sind sowohl prognostische Aussagen als auch die weitere empirische Forschung auf theoretische Fundierung angewiesen.

Ohne gesicherte Erkenntnisse über die treibenden Kräfte fällt es schwer, wichtige Fragen zu beantworten: Handelt es sich zumindest bei einzelnen Formen wie den Minijobs oder der Leiharbeit um eine temporäre, von hoher Arbeitslosigkeit begünstigte Entwicklung, die sich auf einzelnen Teilarbeitsmärkten abflachen, gar umkehren könnte, wenn das Arbeitsangebot knapper wird? Lässt sich begründet erwarten, dass Betriebe aufgrund ökonomischer Effizienzkriterien den Einsatz atypischer Beschäftigung begrenzen und abgesicherten Normalarbeitsverhältnissen den Vorzug geben? Was spricht umgekehrt für den gedanklichen Extremfall, dass Unternehmen Normalarbeitsverhältnisse auf einen kleinen Rest an Kernbeschäftigten beschränken und ansonsten darauf setzen, mit einem Heer an befristet Beschäftigten, Leiharbeitnehmern oder anderen flexiblen Randbelegschaften innovativ und nachhaltig erfolgreich sein zu können? Welche Erwerbsformen genügen am wirkungsvollsten den zukünftigen Anforderungen der digitalisierten Wissensgesellschaft? Kann man die Expansion atypischer Beschäftigung linear fortschreiben, oder begreift man die bisherige Entwicklung zutreffender, wenn man sie als Zwischentappe auf dem Weg zu einem gänzlich neuen Modell der Erwerbstätigkeit deutet, das vorwiegend auf Netzwerken von Werkvertragsnehmern und „Clickworkern“ beruht? Wird damit das Ende der traditionell im Betriebs-

verbund organisierten Arbeit eingeleitet, und müsste dann nicht auch die Theorie der Firma neu geschrieben werden?

Antworten hierauf werfen weiterreichende Fragen auf. Sie stellen das auf Solidarprinzipien basierende, beitragsfinanzierte System der sozialen Sicherung fundamental infrage. Welche Konsequenzen würde es außerdem für die Sicherung des gesamtwirtschaftlichen Humankapitalstocks und die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft haben, wenn das Normalarbeitsverhältnis durch neue flexible Formen der Erwerbstätigkeit verdrängt würde? Wie ließe sich unter solchen Vorzeichen „Lebenslanges Lernen“ organisieren und sicherstellen?

Würde atypisch normal – wie dieses Heft im Titel fragt –, wäre schließlich auch das System der industriellen Beziehungen neu zu denken. Wie sollen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hierauf reagieren, welche neuen Organisationsformen müssten unter den Vorzeichen flexibilisierter Erwerbsformen geschaffen werden, ist betriebliche Mitbestimmung durch andere Formen der Intervention und Partizipation ersetzbar? Diese Fragen verlangen nach Antworten, wenn der als möglich erachtete Wandel der Erwerbsformen in möglichst sozial gesicherten Bahnen verlaufen soll.

Dieses Schwerpunktheft will und kann lediglich einige der angeschnittenen Fragen diskutieren und damit Material für ein noch zu leistendes Theoriegebäude beitragen. Die nachfolgenden Beiträge liefern einzelne Theorieelemente, diskutieren bisherige Erklärungsargumente und konfrontieren sie mit der Empirie; sie zeigen auf, welchen Einfluss institutionelle Faktoren – und hier vor allem die industriellen Beziehungen – auf Entwicklung und Struktur atypischer Beschäftigung haben und liefern Erklärungen für einzelne ihrer Formen. Die Beiträge sind im Rahmen des WSI-Arbeitskreises „Wandel der Beschäftigung“ entstanden.

KONZEPT UND KOORDINATION DES SCHWERPUNKTHEFTES

KARIN SCHULZE BUSCHOFF, PD Dr., Referentin für Arbeitsmarktpolitik am WSI der Hans-Böckler-Stiftung und Privatdozentin an der FU Berlin. Arbeitsschwerpunkt: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in europäisch vergleichender Perspektive.

@ Karin-Schulze-Buschhoff@boeckler.de

HARTMUT SEIFERT, Dr. rer. pol., Senior Research Fellow am WSI der Hans-Böckler-Stiftung.

@ h.g.seifert@t-online.de