

Forschungsgruppe Arbeit, Generation, Sozialstruktur (AGES)
Research Group LAbour, Generation, Stratification (AGES)

Diskussions-Papier

Juli 2007

Marc Szydlik

Flexibilisierung und die Folgen

P.AGES 9

Erweiterte Fassung erschienen in: Szydlik, Marc (Hrsg.) 2008:
Flexibilisierung – Folgen für Arbeit und Familie.
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7-22.

UNIVERSITÄT ZÜRICH

Marc Szydlik 2007: Flexibilisierung und die Folgen. P.AGES 9 – Diskussions-Papier der Forschungsgruppe Arbeit, Generation, Sozialstruktur (AGES) der Universität Zürich.

Forschungsgruppe Arbeit, Generation, Sozialstruktur (AGES)
Research Group LAbour, Generation, Stratification (AGES)

Leitung: Prof. Dr. Marc Szydlik

Universität Zürich
Soziologisches Institut
Andreasstrasse 15
CH-8050 Zürich

Tel.: 0041-44 635 23 41
Fax: 0041-44 635 23 99

Mail: ages@soziologie.uzh.ch
Home: www.suz.uzh.ch/ages

Flexibilisierung und die Folgen

Marc Szydlik

1 Einleitung

Die Arbeitswelt befindet sich in Bewegung. Dem alten Bild vom sicheren Normalarbeitsverhältnis stehen neue Anforderungen und Lebensmuster gegenüber. Flexible Menschen sollen beruflich und geografisch mobil sein, lebenslang lernen und schnell auf wechselnde Arbeitssituationen reagieren. Man soll sein eigener Arbeitskraftunternehmer sein, Selbstmanagement betreiben, eine Ich-AG gründen und eher in Projekten als in festen Arbeitsplätzen denken. Atmende Fabriken stellen kurzfristig Arbeitskräfte ein und stoßen sie bei Absatzrückgang gleich wieder aus. Neue Arbeitszeitregelungen erfordern spontane Einsatzfähigkeit. Qualifikationen werden zügig redundant und müssen ständig aufgefrischt, wenn nicht gar völlig neu erworben werden. Hinzu kommen prekäre Beschäftigungsbedingungen, befristete Verträge, Zeitarbeit, Leiharbeit, Billigjobs, Scheinselbständigkeit und Arbeitslosigkeit.

Mit diesem Beitrag wird das Ziel verfolgt, Ausmaß und Auswirkungen der flexibilisierten Arbeitswelt nachzugehen und dabei Chancen und Risiken auszuloten. Im Zentrum stehen dabei Arbeit und Familie. Einige der Fragen lauten: Wie weit ist die Flexibilisierung der Arbeit vorangeschritten, welche Flexibilisierungsformen lassen sich identifizieren, was sind mögliche Ursachen? Wie stark sind Erwerbspersonen Flexibilisierungsansprüchen ausgesetzt, welche Wünsche setzen sie dem entgegen, und inwieweit können sie ihre eigenen Vorstellungen verwirklichen? Welche Folgen ergeben sich für Lebensläufe? Wer ist von der Flexibilisierung in besonderem Maße betroffen, für wen ergeben sich hierdurch mehr Chancen als Risiken, wer sind die Flexibilisierungsverlierer, wer die Gewinner?

Im Hinblick auf Familien ergeben sich weitere wichtige Forschungsfragen: Welche Folgen hat die Flexibilisierung der Arbeitswelt für die private Lebensführung, für Partner- und Generationenbeziehungen, die Geburt von Kindern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Immerhin ergibt sich eine paradoxe Situation: Einerseits ist auf dem Arbeitsmarkt große Flexibilität zu beweisen, andererseits erfordern Familienbeziehungen eine gewisse Stabilität, um zum Beispiel Kindern eine verlässliche Lebensumwelt bieten oder hilfebedürftige Eltern versorgen zu können. Wie bringt man diese verschiedenen Ansprüche, falls überhaupt,

unter einen Hut, welche subjektive Bedeutung hat diese Paradoxie für die Individuen, und welche arbeits- und familienpolitischen Schlussfolgerungen lassen sich daraus ziehen?

Der Beitrag gliedert sich folgendermaßen: Zunächst werden Flexibilisierung, Globalisierung sowie ihre Beziehung zueinander diskutiert. Zweitens wird argumentiert, dass es auch im Hinblick auf potentielle Flexibilisierungsfolgen hilfreich sein kann, nicht nur von einem einzigen allgemeinen, sondern von mehreren divergierenden Lebenslaufregimes auszugehen. Hierfür wird exemplarisch auf einen Segmentierungsansatz zurückgegriffen. Drittens werden einige Szenarien zum Zusammenhang von Flexibilisierung und Destandardisierung entwickelt.

2 Flexibilisierung, Globalisierung

Das Gegenteil von Flexibilisierung ist Standardisierung. Wenn man versucht, die Flexibilisierung der Arbeit zu beschreiben, liegt es nahe, die fordistische Massenproduktion als Ausgangspunkt heranzuziehen. Es handelt sich dabei idealiter um eine einzige große Fabrik, in der zumeist gering qualifizierte, an einem Fließband tätige Arbeitskräfte immer wieder dieselben einfachen durchrationalisierten Handgriffe durchführen. Vor dem Hintergrund der fordistischen Produktion lassen sich drei generelle Flexibilisierungsformen benennen (vgl. Kiely 1998: 98f.):

1. Flexible Technologie. Ein wesentlicher Nachteil der fordistischen Massenproduktion ist eben ihre Standardisierung. Wenn immer schnellere Produktwechsel mit einer größeren Produktpalette einhergehen, reagiert die standardisierte fordistische Massenproduktion zu langsam und schwerfällig auf die neuen Anforderungen. Es ist somit nötig, mit flexiblen Technologien zu produzieren, so dass beispielsweise bei einem Produktwechsel die einzelnen Maschinen einschließlich der gesamten Fertigungsstraße zügig umgestellt werden können.

2. Flexible Beziehungen zwischen Kernfirma und Zulieferern. In der fordistischen Fabrik wird relativ viel unter demselben Dach hergestellt und montiert. Dabei existieren große Lager mit entsprechend hohen Lagerkosten. Flexibilisierung meint auch, dass immer mehr Aufgaben an Zulieferfirmen weitergegeben werden, die oftmals selbst wieder Zulieferfirmen beauftragen (,Outsourcing'). Dabei handelt es sich nicht um einen fixen Stamm an Zulieferern, sondern es erfolgen immer wieder Neuaushandlungen und Firmenwechsel. Die Zulieferung erfolgt ,just-in-time', so dass auch die hohen Lagerkosten minimiert werden.

3. Flexible Arbeit. Der typische Arbeiter in der fordistischen Fabrik führt(e) wenige, sehr einfache Handgriffe aus. In der Fabrik in Highland Park, in der Henry Ford im Jahre 1913 Fließbandarbeit einführt, verfügten viele Arbeiter noch nicht einmal über Englischkenntnisse, weil sie gerade erst in die USA eingewandert waren (Womack et al. 1992: 35). In der flexiblen Fabrik müssen auch die Fließbandarbeiter qualifiziert sein. Fehler werden an Ort und Stelle erkannt, angegangen und behoben, und nicht erst am Ende des gesamten Produktionsprozesses. Die flexible Fabrik kommt mit weniger Hierarchieebenen aus (Stichworte ‚Lean Production‘, ‚Lean Management‘), und sie verlagert einen großen Teil der Verantwortung ‚nach unten‘. Dies erfordert besondere Kenntnisse und Fähigkeiten der beteiligten Arbeitskräfte, die entsprechend flexibel eingesetzt werden können. Flexibilität existiert aber auch im Hinblick auf die Arbeitszeiten (Stichwort ‚Atmende Fabrik‘), auf die Arbeitsorte und auf die Arbeitseinkommen.

Die Flexibilisierungsformen sind selbstverständlich nicht auf die Produktion beschränkt, sondern gelten auch für den Dienstleistungssektor. Zudem sind sie nicht voneinander unabhängig, sondern stehen in einem Bedingungsgefüge. Es soll damit auch weder unterstellt werden, dass der Flexibilisierungsprozess weit fortgeschritten sei (dies ist eine empirische Frage), noch dass sich in historischer Perspektive eine stetige Flexibilisierung nachzeichnen ließe (so existier(t)en z.B. neben und vor der fordistischen Massenfertigung durchaus flexiblere Produktionsformen). Vielmehr ist der jeweilige Grad an Standardisierung bzw. Flexibilisierung von vielfältigen ökonomischen, technologischen, politischen, sozialen und kulturellen Gegebenheiten geprägt, deren Zusammenwirken spezifische Folgen haben kann.

Darüber hinaus lässt sich eine interne und externe Flexibilisierung feststellen (z.B. Keller, Seifert 2007: 15f.). Betriebsinternen Maßnahmen wie zeit-, orts-, verdienst- oder arbeitsplatzbezogener flexibler Personaleinsatz stehen dann Flexibilisierungskonzepte gegenüber, die externe Fluktuation beinhalten, wie z.B. temporäre Einstellungen und Entlassungen. Gleichzeitig existieren Mischformen zwischen interner und externer Flexibilität, wenn beispielsweise Leiharbeitern oder ‚Freien Mitarbeitern‘ im Vergleich zur Stammbesetzung eine besonders große Flexibilität bei betrieblichen Anforderungen abverlangt wird.

Welche Beziehung besteht zwischen Flexibilisierung und Globalisierung? Wenn man sich mit ‚Flexibilisierung‘ beschäftigt, ist häufig auch von ‚Globalisierung‘ die Rede, und beide haben sich mittlerweile zu schillernden Begriffen entwickelt – so dass zunächst auch eine Begriffsklärung von Globalisierung angebracht ist.

Giddens (1990: 64) definiert Globalisierung als eine „intensification of worldwide social relations which link distant localities in such a way that local happenings are shaped by events

occurring many miles away and vice versa". Wichtig ist dabei festzuhalten, dass Globalisierung ein Prozess ist und nicht beinhaltet, dass wir bereits in einer vollständig globalisierten Welt leben würden. Globalisierung und die gleichzeitige Weiterexistenz nationaler Märkte sind somit kein Widerspruch.

Auf der Basis dieser Begriffsdefinition kann man m.E. drei Globalisierungsformen thematisieren, nämlich eine ökonomische, eine politische sowie eine kulturelle Globalisierung. Politische Globalisierung meint eine größere Dichte zwischenstaatlicher Beziehungen sowie die Entwicklung einer globalen Politik. Ein Beispiel sind hier Weltklimakonferenzen. Kulturelle Globalisierung unterstellt einen Prozess der globalen Verbreitung kultureller Ausdrucksformen sowie eine Vermischung originär separater kultureller Spezifika. Als Beispiele können hier die weltweite Verbreitung von Hollywoodfilmen oder die so genannte Weltmusik dienen.

Aufgrund der Vielschichtigkeit von Globalisierung ist es hilfreich, klar aufzuzeigen, welche Dimension jeweils gemeint ist. Im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeit ist die ökonomische Globalisierung zentral, also die Internationalisierung von Waren, Kapital und Produktion. Zu den Merkmalen der „Internationalisierung des Wirtschaftens“ (Dahrendorf 1998: 44) gehören die Ausweitung des internationalen Warenhandels und die zunehmende Vernetzung von Finanzmärkten (vgl. Habermas 1998). Ökonomische Globalisierung bedeutet insbesondere, dass die Produktion von Gütern und die Erbringung von nicht personengebundenen Dienstleistungen nicht auf ein bestimmtes Land oder eine bestimmte Region beschränkt sind. Vielmehr wird die Gesamtproduktion auf verschiedene Kontinente, Länder und Regionen aufgeteilt, je nachdem, wo jeweils der höchste Ertrag mit den geringsten Kosten einhergeht. Die Produktion einzelner Bauteile erfolgt beispielsweise an ganz anderen Orten als die Endmontage oder die Produktentwicklung bzw. die Planung und Organisation von Produktion und Vertrieb. Wesentliche Ursachen der ökonomischen Globalisierung liegen im Abbau von Handelsschranken und Beschränkungen des Kapitalverkehrs sowie in der Kostenreduktion bei Transport und Kommunikation (Thurow 1996: 169f.).

Im Vergleich zu Globalisierung ist Flexibilisierung der konkretere Begriff. Er basiert im Wesentlichen auf Prozessen innerhalb und zwischen Betrieben. Globalisierung und Flexibilisierung können damit für Entwicklungen stehen, die auf unterschiedlichen Ebenen liegen und im Hinblick auf viele Bedeutungsvarianten wenig miteinander zu tun haben. Allerdings existieren deutliche Zusammenhänge zwischen Flexibilisierung und ökonomischer Globalisierung. Begriffstheoretisch ist dabei die Globalisierung der Flexibilisierung übergeordnet. Der globalisierte Wettbewerb ist ein Auslöser für betriebliche Flexibilisierungsmaßnahmen. Wenn man

im Sinne einer kontrafaktischen Geschichtsschreibung unterstellen würde, dass nur nationale Binnenmärkte ohne Konkurrenz aus anderen Ländern existierten, wären z.B. die in Japan entwickelten flexibleren Produktionskonzepte heute in Europa noch weitaus weniger verbreitet. Betriebliche Umstrukturierungen können dann aber Globalisierungsprozesse verstärken, wenn beispielsweise im Rahmen flexiblerer Beziehungen zwischen Kernfirma und Zulieferern Produktionsteile in andere Länder ausgelagert werden.

Insofern ist Globalisierung ein Prozess, der zu veränderten Rahmenbedingungen mit weit reichenden Folgen führt. Damit geht eine Flexibilisierung der Arbeitswelt einher, die sich nicht nur auf die Erwerbssituation der Arbeitskräfte auswirkt, sondern auch auf ihr Familienleben.

3 Flexibilisierung, Segmentierung

Vor einer Analyse der Flexibilisierungsfolgen für Arbeit und Familie kann es jedoch hilfreich sein, auf die Besonderheiten nationaler Ökonomien einzugehen – und zwar in doppelter Hinsicht. Zum einen sind Globalisierung und Flexibilisierung nicht in allen Ländern gleich fortgeschritten, und sie können sich auch im Sinne einer Pfadabhängigkeit in unterschiedlichen Ländern bzw. Wohlfahrtssystemen deutlich unterschiedlich auswirken. Dies liegt beispielsweise im Vergleich von Schwellen- mit hoch entwickelten Industrieländern auf der Hand, aber auch zwischen hoch entwickelten Ländern existieren unterschiedliche Globalisierungs- und Flexibilisierungsgrade einschließlich divergierender Auswirkungen für Arbeit und Familie (z.B. Mayer 2001).

Zum anderen sind nationale Ökonomien in sich diversifiziert. Man verschenkt mitunter Analysepotential, wenn man prinzipiell ausschließlich von nationalen Gesamtarbeitsmärkten ausgeht. Für die Einschätzung von Flexibilisierungsfolgen kann es vielmehr hilfreich sein, spezifische Teilarbeitsmärkte in den Blick zu nehmen. Quasi als ‚Nebeneffekt‘ können damit zudem exemplarisch Auswirkungen der Flexibilisierung der Arbeit für Arbeitsmarkttheorien in den Blick genommen werden. Immerhin stellt Flexibilisierung ‚alte‘ Theorien vor neue Herausforderungen. Inwiefern sind etablierte Arbeitsmarkttheorien unter neuen Gegebenheiten überhaupt weiterhin anwendbar? Möglicherweise hält die eine oder andere Theorie den neuen Entwicklungen nicht stand, möglicherweise bietet aber gerade der Rückgriff auf bewährte Ansätze ein hilfreiches Instrumentarium für die Einschätzung der Flexibilisierungsfolgen im Sinne von möglichen Szenarien.

Segmentationstheorien gehen davon aus, dass der Gesamtarbeitsmarkt in unterschiedliche Teilarbeitsmärkte mit spezifischen Regeln und Gesetzmäßigkeiten aufgespalten ist. Für die Bundesrepublik hat sich die Vorstellung von drei Segmenten durchgesetzt, nämlich ein unstrukturierter Jedermannsmarkt mit einfachen Arbeiten, ein fachliches Segment mit qualifizierten, aber allgemeinen Tätigkeiten sowie ein betriebsinterner Teilarbeitsmarkt mit qualifizierten betriebsspezifischen Aufgaben (Lutz 1987; Sengenberger 1987; Blossfeld, Mayer 1988; Szydlik 1990, 1993). Da zwischen den Segmenten hohe Mobilitätsbarrieren existieren, kann man auf der Basis der Theorie drei unterschiedliche Lebenslaufregimes erstellen, denen die Arbeitskräfte jeweils ausgesetzt sind.

Im unstrukturierten Jedermannsmarkt wirken die Marktkräfte Angebot und Nachfrage unumschränkt. Die Folge sind entsprechend unsichere Beschäftigungsverhältnisse, die zu sehr unregelmäßigen, unstandardisierten Lebensläufen führen. Im fachlichen Arbeitsmarkt existiert bereits eine gewisse Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese Bindung ist jedoch nicht auf die jeweilige Person bezogen, sondern auf eine standardisierte Qualifikation, die vor allem im Rahmen des dualen Berufsausbildungssystems erworben wurde. Die Lebensläufe in diesem Segment sind bereits strukturierter, weisen jedoch z.B. immer noch häufige zwischenbetriebliche Wechsel einschließlich zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeitsphasen auf. Man kann hier von einem halbstandardisierten Lebenslauf sprechen. Im betriebsinternen Segment existiert schließlich eine besondere Bindung zwischen spezifischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Diese Bindung beruht insbesondere auf der so genannten betriebsspezifischen Humankapitalausstattung der Beschäftigten, so dass ein Betriebswechsel mit hohen Fluktuationskosten einhergehen würde – hier existiert übrigens eine Verbindung mit der Effizienzlohntheorie. Die Lebensläufe dieser Arbeitskräfte sind entsprechend geregelt und standardisiert.

Welche Auswirkungen hat die Flexibilisierung der Arbeit für die drei Teilarbeitsmärkte? Das unstrukturierte Segment, so die These, wird an Bedeutung verlieren. Die einfachen Arbeitsplätze werden aufgrund aller drei genannten Aspekte flexibleren Wirtschaftens abgebaut, nämlich der flexiblen Technologie, der flexiblen Beziehung zwischen Kernfirma und Zulieferern und der flexiblen Arbeit. Im Gegensatz zur fordistischen Massenproduktion sind in der flexiblen Fabrik einfache Arbeitsplätze mit kurzen Anlernzeiten weniger gefragt. Gleichzeitig entstehen aufgrund der Globalisierung verlängerte Werkbänke außerhalb Deutschlands. D.h., der Jedermannsmarkt wird zum Teil in ‚Billiglohnländer‘ ausgelagert. Globalisierung in diesem Sinne betrifft vor allem die einfachen Tätigkeiten, die an anderen Orten kostengünstiger ausgeführt werden als in einem hoch entwickelten Land wie der

Bundesrepublik. Damit ändert sich auch der Charakter des Jedermannsmarktes. Er bezieht sich immer weniger auf die Produktion und immer mehr auf einfache, nicht exportierbare personengebundene Dienstleistungen.

Im Gegensatz dazu dürfte das fachliche Segment vom Arbeitskräfteanteil her wachsen. Gleichzeitig verändert sich dieser Teilarbeitsmarkt insofern, als dass er neue Beschäftigungsformen hinzugewinnt. Ein wesentlicher Grund hierfür ist die Flexibilisierung der Beziehungen zwischen Kernfirma und Zulieferern. Durch Outsourcing werden Aufgaben aus den Großunternehmen herausgenommen und auf kleinere Firmen übertragen. Dies bedeutet, dass bislang geschützte Tätigkeiten aus dem betriebsinternen Segment verlagert werden in den weniger stabilen und weniger gut bezahlten Bereich des fachlichen Arbeitsmarktes. Das fachliche Segment expandiert aber auch in den alten betriebsinternen Markt hinein. So gehen eine Reihe von Unternehmen dazu über, eigene Personalagenturen zu gründen, für die z.B. Tarifverträge nicht gelten, die für das Gesamtunternehmen abgeschlossen wurden. D. h., eher randständige Arbeitsplätze im Mutterkonzern werden aus dem betriebsinternen Markt herausgenommen und dem fachlichen Segment überantwortet – mit entsprechend negativen Folgen für die Arbeitskräfte.

Flexibilisierung stellt vor allem Herausforderungen an den betriebsinternen Arbeitsmarkt – und damit auch an die Segmentierungstheorie insgesamt. Immerhin liefern die Vorstellungen vom betriebszentrierten Markt den Kern des Segmentierungsansatzes. Dieser Teilarbeitsmarkt dürfte kleiner werden. Immerhin wird die besondere Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgrund der betrieblichen Humankapitalausstattung durch mehrere Faktoren aufgebrochen. Dabei nimmt insbesondere das Ausmaß der benötigten betriebsspezifischen Qualifikationen ab, und zwar a) mit der Auslagerung von Produktionsteilen und b) aufgrund der rasanteren technologischen und organisationalen Weiterentwicklung, die schneller zu Redundanzen bei betriebsspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten führt.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass betriebliche Qualifikationen unnötig werden. Im Gegenteil erhöht die Verlagerung von Entscheidungsbefugnissen ‚nach unten‘ sogar die Notwendigkeit entsprechender Kenntnisse und Fähigkeiten. Größere Fluktuation bei Personal und Technologie verstärkt die Bedeutung von Arbeitskräften, die über umfangreiches betriebliches Wissen verfügen und den Überblick behalten bei den andauernden Veränderungen. Gerade diese Personen müssen im Betrieb gehalten werden, und vor allem dann, je mehr betriebsspezifisches Humankapital anderer Beschäftigter durch Fluktuation verloren geht. Gleichzeitig muss dafür gesorgt werden, dass diese wichtigen Arbeitskräfte ihr Wissen auch tatsächlich weitergeben, ohne zu riskieren, sich damit selbst überflüssig zu machen.

Daraus ergibt sich für die Betriebe eine paradoxe Situation: Sie müssen Kosten reduzieren und das Personal flexibel austauschen können, aber gleichzeitig für Stabilität und Sicherheit sorgen – man könnte dies als Stabilitäts-Flexibilitäts-Paradoxie bezeichnen. Thurow (1996: 451f.) argumentiert, dass das Loyalitäts- und Motivationsproblem über garantierte Weiterqualifizierungen angegangen werden könnte. Dann sei nicht mehr der sichere Arbeitsplatz mit erwerbslebenslanger Betriebszugehörigkeit der Anreiz, sondern die „lebenslange Beschäftigbarkeit“. Aus segmentationstheoretischer Sicht ist dieser Lösungsvorschlag für die Stabilitäts-Flexibilitäts-Paradoxie jedoch nicht unmittelbar einleuchtend: Betriebe haben kein großes Interesse an der Schaffung allgemein verwendbarer Qualifikationen. Sie sind kostenintensiv, und die Mitarbeiter können den Betrieb wechseln, sobald sie an anderer Stelle für ihre allgemeinen Kenntnisse und Fähigkeiten mehr verdienen – was nicht unwahrscheinlich ist, zumal der Konkurrenzbetrieb die Qualifizierungskosten spart.

Das Szenario lautet daher: Zwar werden die Segmentgrenzen durchlässiger. Dies gilt für Waren und Dienstleistungen, aber auch für Personen aus ‚besseren‘ Segmenten, also vom betriebsinternen in das fachliche und vom fachlichen in den unstrukturierten Teilarbeitsmarkt. Das betriebsinterne Segment wird sich jedoch weiterhin vom fachlichen und Jedermannsmarkt abschotten und sichere Beschäftigungsverhältnisse und Lebensläufe für die Arbeitskräfte bieten. Es ist schwierig, von den Mitarbeitern Loyalität zu erwarten, wenn man nicht selbst dazu bereit ist. Dies trifft jedoch im Wesentlichen auf den Kernbereich eines reduzierten betriebsinternen Segments zu. Dieses Szenario unterstreicht damit sogar die Bedeutung von Arbeitsmarktsegmenten. Das betriebsinterne Segment ‚entlässt‘ sozusagen eine Reihe von weniger zentralen Bereichen in den fachlichen Arbeitsmarkt. Dadurch erhöhen sich wiederum die Segmentgrenzen sowie die Diskrepanzen zwischen den segmenttypischen ‚guten‘ und ‚schlechten‘ Arbeitsplätzen – mit entsprechenden Folgen für segmentspezifische Lebensläufe und soziale Ungleichheit.

4 Flexibilisierung, Destandardisierung

Welche Flexibilisierungsfolgen lassen sich damit vermuten? Die These lautet: Auch wenn man generell von großen Beharrungstendenzen eingefahrener Lebenslaufregimes ausgehen kann und sich mit waghalsigen Vermutungen über kürzliche, aktuelle und zukünftige Veränderungen zurückhalten sollte, spricht doch einiges für eine tendenzielle Destandardisierung von Lebensläufen – und nicht nur deshalb, weil das ‚klassische‘ betriebsinterne Segment schrumpft.

Dies heißt allerdings keineswegs, dass nun alle Lebensläufe generell destandardisiert seien oder werden. Man sollte die Flexibilisierungsfolgen nicht übertreiben, sondern vielmehr eine ausgewogene, differenzierte Analyse und Argumentation vornehmen. Die so genannten Normalarbeitsverhältnisse mit unbefristeten Verträgen, stabilen Einkommen und gesicherter Vollzeitwerbstätigkeit gehen zwar zurück – sie sind aber längst nicht passé, sondern im Gegenteil weiterhin dominant. Auch haben sich lange Betriebszugehörigkeiten längst nicht überlebt (Kocka, Offe 2000; Auer, Cazes 2003, Kohli 2003). Darüber hinaus darf man nicht vergessen, dass manches, was heutzutage unter ‚neuer‘ Flexibilisierung firmiert, gar nicht neu ist. Zudem ist wie bei Globalisierung auch im Hinblick auf Flexibilisierung zu betonen, dass es sich um einen Prozess handelt und nicht etwa unterstellt, dass wir bereits oder in naher Zukunft in einer weitgehend flexibilisierten Arbeitswelt leben würden.

Dennoch lässt sich auch ein tendenzieller Rückgang des standardisierten Normallebenslaufes ausmachen. Die tendenzielle Destandardisierung erfolgt in doppelter Hinsicht: Einerseits werden die einzelnen Lebensläufe unterschiedlicher, d.h., es vergrößert sich die Bandbreite an unterschiedlichen Lebenslaufmustern. Andererseits werden Lebensläufe in sich weniger standardisiert, d.h., sie werden unregelmäßiger und unberechenbarer. Man kann diese Szenarien über die Dreiteilung des Lebenslaufs in Ausbildungs-, Berufs- und Ruhestandsphase (Kohli 1985) näher umreißen:

1. Die Flexibilisierung der Arbeit beinhaltet einen Trend zu einer Destandardisierung im Hinblick auf die Trennung zwischen Ausbildungs- und Berufsphase. Die Vorstellung von der strikten Trennung dieser Phasen entspricht immer weniger der Realität. Dass man in einer Ausbildungsphase einen Beruf erlernt, den man dann im gesamten Erwerbsleben ausübt, gehört für immer mehr Menschen der Vergangenheit an. Schnellere Technologieentwicklungen sowie dynamischerer Wandel in Dienstleistungen und Produktion verlangen lebenslanges Lernen, sei es in Form von Weiterbildung, sei es durch Umlernen für neue Tätigkeiten. Gleichzeitig erhöht sich die Qualifikationsredundanz, d.h., vormals Gelerntes wird auf dem Arbeitsmarkt schneller nicht mehr nachgefragt. Damit wird vor allem die Beschäftigung im fachlichen Segment mit standardisierten Erstausbildungen riskanter, insbesondere wenn in kleinen und mittleren Betrieben systematische Weiterbildungsangebote fehlen. All dies hat Auswirkungen auf Übergangsmuster zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt, aber auch auf die Passung von Qualifikation und Arbeitsplatzanforderungen über das gesamte Erwerbsleben (Szydlik 2002).

2. Einerseits verlängert sich die Ausbildung, andererseits zeigt sich ein Trend zum frühen Ruhestand (Kohli 2003). Im betriebsinternen Segment können hierfür neben öf-

fentlichen Mitteln auch betriebliche Anreize geboten werden. Wenn Ältere über ihrer Grenzproduktivität entlohnt werden (vgl. Lazear 1981), könnte man diese Mittel auch für den ‚goldenen Handschlag‘ verwenden. Denn bei der Einführung neuer, flexibler Technologien oder Produktionsabläufe bergen Fortbildungen oder gar Umschulungen für ältere Mitarbeiter aus betriebswirtschaftlicher Sicht die Gefahr, dass sich diese ‚Investitionen‘ nicht mehr ‚amortisieren‘ – geschweige denn ‚Renditen‘ bringen (vgl. Sennett 1998: 124f.). Dies spricht dafür, dass betriebliche Umstrukturierungen in nennenswertem Umfang über Vorruhestandsregelungen im betriebszentrierten Teilarbeitsmarkt umgesetzt werden und im Zusammenwirken von interner und externer Flexibilisierung Lebensläufe segmentspezifisch prägen. Im fachlichen Segment stehen solche betrieblichen Anreizmittel für einen Vorruhestand weniger zur Verfügung, gleichzeitig verfügen die Beschäftigten dort generell über geringere eigene Ressourcen – so dass im Sinne des job-competition-Modells zuweilen ein Übergang in den Jedermannsmarkt droht, der dort zu sekundären Verdrängungen führt. Für die Zukunft ist es jedenfalls eine spannende Frage, inwiefern die Rückführung staatlich sanktionierter Vorruhestandsregelungen vor dem Hintergrund knapper Rentenkassen Altersübergänge neu strukturiert – zumal die Lösung der Stabilitäts-Flexibilitäts-Paradoxie im betriebsinternen Segment durchaus auch späte Rentenübertritte von qualifizierten Älteren zulässt.

3. Arbeitsmarktflexibilisierung kann Destandardisierungen in der mittleren Phase des Lebenslaufs zur Folge haben. Immerhin tragen Globalisierung und Flexibilisierung zu Arbeitslosigkeit in hoch entwickelten Industrieländern bei. Aufgrund der Verkleinerung des unstrukturierten Arbeitsmarktsegments sind vor allem gering Qualifizierte noch häufiger von Arbeitslosigkeit und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Häufigere Arbeitslosigkeit sowie unfreiwillige Arbeitsplatz- und Berufswechsel treffen aber auch die Beschäftigten in dem Teil des fachlichen Segments, der sich aus früheren Randbereichen des betriebsinternen Marktes rekrutiert. Außerdem führen kurzfristigere Unternehmensziele aufgrund einer stärkeren Konzentration auf den ‚Shareholder Value‘ zu einer schnelleren Aufgabe von Betriebsteilen, sobald sich diese nicht mehr rentieren. Aufgrund des verschärften Standortwettbewerbs reicht vielfach bereits die Drohung der Kapital- und Betriebsverlagerung für Einschnitte bei den Arbeitsgratifikationen. All dies führt entsprechend zu geringeren Chancen auf einen geordneten standardisierten Lebenslauf.

Man darf zwar bei diesen Szenarien nicht vergessen, dass es sich um tendenzielle Flexibilisierungen handelt, die durchaus ein Nebeneinander von mehrheitlich sicheren, aber zunehmend auch unsicheren Beschäftigungsverhältnissen beinhalten. Flexibilisierung der Arbeit meint jedoch auch eine größere Mobilität zwischen Beschäftigung und Nichtbeschäftigung,

zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit, zwischen Betrieben und Unternehmensteilen sowie zwischen mehr oder weniger klar umrissenen und zeitlich fixierten Arbeitsprojekten innerhalb von Betrieben. Von diesen Entwicklungen sind besonders (aber nicht nur) die jüngeren Jahrgänge betroffen. Ökonomischer Wandel tangiert nicht alle Lebensläufe in gleichem Maße, sondern insbesondere die jeweiligen Berufseinstiegskohorten. Dann allerdings können sich die strukturellen Bedingungen zum Zeitpunkt des Erwerbsbeginns auf das gesamte Arbeitsleben auswirken.

Der Zusammenhang zwischen Flexibilisierung und Destandardisierung zeigt sich jedoch nicht nur in Ausbildung und Beruf. Immerhin sind gerade Familienbeziehungen stark von der Erwerbssituation der einzelnen Individuen und ihrer Angehörigen geprägt, und somit schlagen sich Veränderungen im Erwerbsleben durch Arbeitsmarktflexibilisierungen auch deutlich im Familienleben nieder (z.B. BMFSFJ 2006: 235ff.). Der Zusammenhang zwischen Flexibilisierung und Familie zeigt sich dabei nicht nur bei den Paarbeziehungen und dem Verhältnis zwischen Eltern und minderjährigen Kindern. Auch bei den Generationenbeziehungen unter Erwachsenen sind Flexibilisierungsfolgen im Sinne einer Destandardisierung erkennbar oder denkbar. Drei Beispiele mögen dies verdeutlichen:

1. Die engen Bindungen zwischen erwachsenen Familiengenerationen über die Haushaltsgrenzen hinweg führen auch dazu, dass Probleme der einen auch auf die andere Generation wirken. So verringern finanzielle Engpässe die Beziehungsebene zwischen erwachsenen Kindern und Eltern, und dies gilt auch für eine Arbeitslosigkeit. Arbeitslose berichten über mit der Zeit flüchtigere und weniger enge Generationenbeziehungen – auch wenn man nicht mehr im selben Haushalt lebt. Besonders interessant ist zudem, dass nicht nur die Arbeitslosigkeit an sich die Familienbeziehung belastet. Vielmehr wirkt bereits die Sorge vor dem Stellenverlust: Wer sich trotz durchgängiger Beschäftigung Sorgen um seinen Arbeitsplatz machen muss, berichtet deutlich seltener von engeren familialen Generationenbeziehungen (Szydlik 2000: 225ff.). Dieser Befund legt nahe, dass sich nicht nur eine in Arbeitslosigkeit mündende externe betriebliche Flexibilisierung belastend auf Familienbeziehungen auswirkt, sondern dass dies auch bereits für interne Flexibilisierungsansprüche gilt, die über mehr oder weniger explizite Stellenverlustdrohungen durchgesetzt werden.

2. Eine der wichtigsten, wenn nicht die wichtigste Determinante für Generationensolidarität unter Erwachsenen ist die Wohnentfernung. Eine kürzere geographische Distanz geht mit häufigeren Kontakten, persönlichen Hilfeleistungen und einer engeren emotionalen Bindung einher (Szydlik 2000). Die Tatsache, dass die meisten erwachsenen Kinder und Eltern auch bei getrennten Haushalten nicht weit voneinander entfernt leben, ist sicher ein we-

sentlicher Grund für den starken, lebenslangen Generationenzusammenhalt. Wenn die Flexibilisierung der Arbeit aber mit einer größeren geographischen Mobilität einhergeht, dürfte sich auch die Wohnentfernung zwischen erwachsenen Kindern und Eltern vergrößern – und damit die Generationensolidarität flexibler Erwerbstätiger tendenziell verringern. Dafür sprechen auch zunehmende Bildungsinvestitionen, die ebenfalls die räumlichen Distanzen zu den Eltern erhöhen (BMFSFJ 2006: 138). Empirische Befunde weisen jedenfalls bereits auf eine Vergrößerung der Wohnentfernung zwischen erwachsenen Kindern und Eltern in Deutschland hin (Hoff 2006: 251ff.).

3. Die oben genannte paradoxe Situation zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Arbeitswelt und den Stabilitätswünschen der Familienwelt bezieht sich nicht nur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Auch im Hinblick auf Unterstützungen von hilfe- und pflegebedürftigen Eltern können sich zunehmende Flexibilitätsanforderungen im Erwerb- leben negativ auswirken. Pflegeleistungen gehen häufig mit großen Belastungen, oft sogar mit Überlastungen einher. Dabei werden die Pflegelasten aufgrund des demographischen Wandels in den nächsten Jahrzehnten noch erheblich zunehmen – und die Betreuungspotentiale tendenziell abnehmen. Hierfür sind neben anderen Faktoren auch gestiegene Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich: Wenn im Erwerbsleben immer mehr Flexibilitätsansprüche gestellt werden, verringert dies die Zeitressourcen der erwachsenen Kinder und verschärft die Vereinbarkeit von Beruf und Hilfe bzw. Pflege. Ohnehin schlagen sich die genannten Mobilitätsansprüche mit den damit einhergehenden größeren Wohnentfernungen besonders stark auf intergenerationale Hilfe- und Pflegepotentiale nieder (BMFSFJ 2006: 142).

Wie bereits mehrfach angedeutet, beinhalten die genannten Flexibilisierungsszenarien auch deutliche Folgen für soziale Ungleichheit. Frauen sind der Flexibilisierung in anderer Form ausgesetzt als Männer. Wachsende Qualifikationsansprüche auf dem Arbeitsmarkt einschließlich lebenslanges Lernen stellen sich für höher Gebildete weniger dramatisch dar. Einen früheren Übergang in den Ruhestand können Personen mit besserem finanziellem Hintergrund leichter verkraften, und dies gilt auch für zunehmend unsichere Arbeitsverhältnisse im Erwerbsleben einschließlich der Tätigkeit in ungünstigen Arbeitsmarktsegmenten. Genauso lässt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sei es die Versorgung von Kindern oder hilfe- bzw. pflegebedürftiger Eltern, trotz gesteigener Ansprüche aus der Arbeitswelt leichter organisieren, wenn man selbst ‚Outsourcing‘ betreiben und Familiendienstleistungen extern bezahlen kann (z.B. Lange/Szymenderski 2005: 234, BMFSFJ 2006: 239).

Neben all den ‚objektiven‘ Flexibilisierungsfolgen ist zudem nicht die subjektive Seite zu vergessen. Die Flexibilisierung der Arbeit hat auch Folgen für die Selbsteinschätzung und biographische Interpretation der eigenen Lebenssituation. D.h., dies als letzte These, auch wenn der tatsächliche Lebenslauf im Nachhinein objektiv weniger Brüche und Destandardisierungen beinhaltet als vorher befürchtet, so nehmen doch die Unsicherheitsgrade zu. Dass damit bereits die Referenz des Normalarbeitsverhältnisses ad acta gelegt wird, ist jedoch zu bezweifeln.

Literatur

- Auer, Peter, Sandrine Cazes (Hrsg.) 2003: *Employment Stability in an Age of Flexibility – Evidence from Industrialized Countries*. Geneva: ILO.
- Blossfeld, Hans-Peter, Karl Ulrich Mayer 1988: *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Überprüfung von Segmentierungstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 40: 262-283.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2006, verfasst von: Allmendinger, Jutta, Hans Bertram, Wassilios E. Fthenakis, Helga Krüger, Uta Meier-Gräwe, C. Katharina Spieß, Marc Szydlik: *Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*. Deutscher Bundestag. Drucksache 16/1360.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2006: *Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*. Berlin:
- Dahrendorf, Ralf 1998: *Anmerkungen zur Globalisierung*. In: Beck, Ulrich (Hrsg.), *Perspektiven der Weltgesellschaft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, 41-54.
- Giddens, Anthony 1990: *The Consequences of Modernity*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Habermas, Jürgen 1998: *Aus Katastrophen lernen? Ein zeitdiagnostischer Rückblick auf das kurze 20. Jahrhundert*. In: ders., *Die Postnationale Konstellation – Politische Essays*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, 65-90.
- Hoff, Andreas 2006: *Intergenerationale Familienbeziehungen im Wandel*. In: Tesch-Römer, Clemens, Heribert Engstler, Susanne Wurm (Hrsg.), *Altwerden in Deutschland – Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 231-287.
- Keller, Berndt, Hartmut Seifert 2007: *Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität*. In: dies. (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: edition sigma, 11-25.
- Kiely, Ray 1998: *Globalization, Post-Fordism and the Contemporary Context of Development*. In: *International Sociology*, 13, 1: 95-115.
- Kocka, Jürgen, Claus Offe 2000: *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Kohli, Martin 1985: *Die Institutionalisierung des Lebenslaufs – Historische Befunde und theoretische Argumente*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37, 1: 1-29.
- Kohli, Martin 2003: *Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn*. In: Allmendinger, Jutta (Hrsg.), *Entstaatlichung und soziale Sicherheit – Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*. Opladen: Leske + Budrich, 525-545.
- Lange, Andreas, Peggy Szymenderski 2005: *Entgrenzungen von Wirtschaft und familiale Lebensführung: Ein Beitrag zum Verständnis von Familie heute*. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 31, 2: 217-239.

- Lazear, Edward P. 1981: Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions. In: *The American Economic Review*, 71, 4: 606-620.
- Lutz, Burkart 1987: *Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie – Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Mayer, Karl Ulrich 2001: The Paradox of Global Social Change and National Path Dependencies: Life Course Patterns in Advanced Societies. In: Woodward, Alison, Martin Kohli (Hrsg.), *Inclusions and Exclusions in European Societies*. London, New York: Routledge, 89-110.
- Sengenberger, Werner 1987: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten – Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Sennett, Richard 1998: *Der flexible Mensch – Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Szydlik, Marc 1990: *Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Analyse mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels*. Berlin: edition sigma.
- Szydlik, Marc 1993: *Arbeitseinkommen und Arbeitsstrukturen – Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und die Deutsche Demokratische Republik*. Berlin: edition sigma.
- Szydlik, Marc 2000: *Lebenslange Solidarität? – Generationenbeziehungen zwischen erwachsenen Kindern und Eltern*. Opladen: Leske + Budrich.
- Szydlik, Marc 2002: Vocational Education and Labour Markets in Deregulated, Flexibly Coordinated, and Planned Societies. In: *European Societies*, 4, 1: 79-105.
- Thurow, Lester C. 1996: *Die Zukunft des Kapitalismus*. Düsseldorf, München: Metropolitan.
- Womack, James P., Daniel T. Jones, Daniel Roos 1990 [1992]: *Die zweite Revolution in der Autoindustrie – Konsequenzen aus der weltweiten Studie des Massachusetts Institute of Technology*. Frankfurt/Main, New York: Campus.