

### Arbeit im Wandel - Sozialberichterstattung vor neuen Herausforderungen

Kratzer, Nick; Döhl, Volker; Sauer, Dieter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kratzer, N., Döhl, V., & Sauer, D. (1998). Arbeit im Wandel - Sozialberichterstattung vor neuen Herausforderungen. In *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung : Sonderband: Beobachtungsfeld Arbeit* (S. 97-127). Berlin: Ed. Sigma. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-237662>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Arbeit im Wandel – Sozialberichterstattung vor neuen Herausforderungen

*Nick Krätzer, Volker Döhl, Dieter Sauer*

ISF München

## 1. Einleitung

Arbeit ist eine zentrale Kategorie zur Bestimmung individueller Lebenslagen und gesellschaftlicher Entwicklung – und ein offenbar immer dynamischer sich veränderndes Untersuchungsfeld. Der rasche Wandel von Unternehmensstrukturen, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte, der Arbeitstechniken, der Qualifikations- oder Leistungsanforderungen verändert nicht nur ständig die „Landkarte“ der Erwerbsarbeit, er stellt auch die Sozialberichterstattung vor neue Herausforderungen.

Neben der Arbeitsmarktberichterstattung kommt der Sozialberichterstattung die wichtige Funktion zu, eine Gesellschaft, die wir nach wie vor als „Arbeitsgesellschaft“ betrachten, anhand eines Sets von spezifischen Indikatoren und auf der Basis regelmäßiger Erhebungen über die Entwicklung von Arbeit und Beschäftigung zu informieren. Der Schwerpunkt von Sozial- und Arbeitsmarktberichterstattung liegt bislang auf der Deskription (vgl. Noll in diesem Band); die hier gewonnenen oder aufbereiteten empirischen Befunde sollten jedoch auch geeignet sein, die jeweiligen Ursachen und Folgen solcher Trends analysieren, ihre Wirkungsmechanismen erklären und daraus Handlungs- bzw. Politikempfehlungen ableiten zu können. Daher stellt sich die Frage, ob die Sozialberichterstattung dazu gegenwärtig und auch weiterhin in der Lage ist.

Wir vertreten hierzu zwei Thesen:

1. Der Wandel und die Dynamik des Untersuchungsfeldes selbst stellen die Aussagefähigkeit der wissenschaftsgetragenen Sozialberichterstattung über Arbeit zunehmend in Frage. Mit anderen Worten: Mit der wachsenden (realen) Differenzierung ihres Gegenstandes erodieren auch spezifische „Normalitätsannahmen“ über Arbeit. Am deutlichsten sichtbar wird dies in der Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ und seiner weitreichenden Implikationen. Mit der Erosion solcher „Normalitätsannahmen“

muß jedoch auch eine Sozialberichterstattung nachhaltig zur Diskussion gestellt werden, die implizit auf genau jenen Annahmen beruht.

2. Der Erklärungsgehalt der Angaben aus der wissenschaftsgetragenen Sozialberichterstattung, aber auch der Arbeitsmarktberichterstattung bzw. amtlichen Statistik ist dadurch deutlich (und zunehmend) eingeschränkt, daß die „Nachfrageseite“ in ihren Berichtssystemen so gut wie keine Berücksichtigung findet. Dies wirkt sich um so problematischer aus, je mehr auch hier etwa angesichts von Globalisierungsprozessen, einer Zunahme der zwischenbetrieblichen Vernetzung und Kooperation, von Auslagerungsprozessen, neuen Technologien oder auch Tendenzen einer „Virtualisierung“ von Betrieben und Unternehmen vertraute Annahmen über die Nachfrageseite und ihre „Wechselbeziehung“ zur „Angebotsseite“ zu erodieren scheinen. Gerade für eine Erklärung aktueller Entwicklungstendenzen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ist jedoch die Einbeziehung der „nachfrageseitigen“ Strukturen und Strategien unabdingbar.

Wir werden im folgenden anhand von Beispielen bzw. Beispielfeldern (Qualifikation, Entstandardisierung von Beschäftigungsverhältnissen und nachfrageseitiger Entwicklungstendenzen) etwas ausführlicher darstellen, daß es *erstens* die Indikatoren selbst sind, die angesichts des inhaltlichen Wandels von Arbeit zunehmend an Aussagekraft verlieren, daß *zweitens* mit der „Entstandardisierung“ von Erwerbsverhältnissen die „Reichweite“ der Aussagefähigkeit schwindet und daß *drittens* durch die weitgehende „Nichtberücksichtigung“ der „Nachfrageseite“ des Arbeitsmarktes spezifische Wandlungsprozesse und Wechselwirkungen im Rahmen des gegebenen Indikatorensets immer weniger erklärt werden können.

## 2. Qualifikation, Entstandardisierung, Arbeitsnachfrage: Beobachtbarer Wandel oder „Dunkelfelder“ der Sozialberichterstattung?

Wir werden uns nun im weiteren Verlauf mit drei Aspekten des Wandels etwas eingehender beschäftigen: Zwei Aspekte beziehen sich dabei auf zentrale „Trendaussagen“, die in der derzeitigen Diskussion breiten Raum einnehmen: den Trend steigender bzw. veränderter Qualifikationsanforderungen und den Trend einer zunehmenden „Entstandardisierung“ der Arbeitsverhältnisse. Der dritte Aspekt bezieht sich auf die Möglichkeit, diese Prozesse, die individuelle Handlungen und Veränderungen, aber ganz zentral auch betriebliche Umbruchprozesse sind, auch tatsächlich vor dem Hintergrund der Strukturen und Strategien der „Nachfrageseite“ nicht nur zu erfassen, sondern auch zu erklären.

Als „Folie“ dienen uns dabei bestehende Berichtssysteme, in erster Linie die der „wissenschaftstragenen Sozialberichterstattung“, da diese in Deutschland sozusagen der „Prototyp“ einer nicht-amtlichen Sozialberichterstattung sind (vgl. dazu Noll sowie Bartelheimer/Kratzer in diesem Band). Wenn wir uns hier in ausgewählten Feldern mit den Methoden, Konzepten und Daten der „wissenschaftstragenen Sozialberichterstattung“ auseinandersetzen, dann tun wir dies explizit nicht mit dem Ziel, eine grundlegende Kritik an diesen Systemen zu üben. Denn vieles, was wir überhaupt über Entwicklungstendenzen im „Beobachtungsfeld Arbeit“ wissen, entstammt direkt oder indirekt solchen Berichtssystemen. Dies macht aber zugleich auch die Notwendigkeit einer solchen Auseinandersetzung deutlich: Der Sozialberichterstattung kommt, zusammen mit der amtlichen Statistik und der Arbeitsmarktberichterstattung, ganz zentral die Aufgabe zu, eine Gesellschaft über sich selbst und über die Entwicklung von Arbeit zu informieren. Daher ist immer wieder zu überprüfen, ob die Methoden, die Konzepte und auch die Ziele der „Sozialberichterstattung“ angesichts der Entwicklung und der Dynamik ihres Gegenstandsbereichs noch angemessen sind.

## 2.1 *Qualifikation*

Hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen finden sich in der Literatur insbesondere zwei „Trends“. Ein insgesamt *steigendes Niveau der Qualifikationsanforderungen* wird als ein seit längerem beobachtbarer Prozeß beschrieben, der sich auch zukünftig fortsetzen wird (vgl. etwa IAB/Prognos 1989; Franke/Buttler 1991; Tessaring 1994, 1996; Prognos 1996). In der Regel wird ebenso übereinstimmend darauf verwiesen, daß sich die Qualifikationsanforderungen inhaltlich verändern. Dies deshalb, weil sich zum einen vor allem im Zuge der Tertiarisierung von Tätigkeitsstrukturen die Qualifikationsanforderungen insgesamt in sektoraler Hinsicht wandeln; zum anderen wird immer wieder betont, daß über eine fachliche Qualifikation hinaus *andere* Qualifikations- oder Fähigkeitsmerkmale erforderlich sein werden: individuell, um die Teilhabe am Erwerbsleben oder sogar dessen positive Ausgestaltung langfristig zu sichern, gesellschaftlich, um den tiefgreifenden Strukturwandel zu bewältigen. Dabei wird in der Regel auf „extrafunktionale“ Fähigkeiten<sup>1</sup> verwiesen wie etwa auf

---

1 Auch an dem immer noch weit gebräuchlichen Terminus „extra-“ läßt sich die zur Debatte stehende Problematik aufzeigen: Auch er verdankt sich nicht-hinterfragten Normalitätsannahmen über das, was an Fähigkeit „funktional“ ist. Im wesentlichen ist er der Normalitätsannahme fordistisch-tayloristischer Arbeitsorganisation verpflichtet, die mit der Krise dieser Organisation selbst ihre Basis verliert – der Terminus macht angesichts der Unbestimmtheit von „Funktion“ oder „Funktionalität“ kaum noch Sinn.

die Fähigkeit eigenverantwortlicher Weiterbildung („lebenslanges Lernen“) oder auf soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, Konfliktfähigkeit u.ä. (vgl. etwa Klauer 1993; Bosch 1994; Tessaring 1996; Dohmen 1996; Drexel 1997; Zukunftskommission 1997 u.a.).

Vor diesem Hintergrund stellen sich zwei Fragen:

1. Wie wird „Qualifikation“ im Rahmen der Sozialberichterstattung erfaßt, und
2. welche „Indikatorqualität“ kommt der „Qualifikation“ zu?

Qualifikation kann generell als individuelle Ressource oder als Tätigkeitsmerkmal erfaßt und beschrieben werden (vgl. etwa Noll 1977, S. 301ff.). Im ersten Fall wird in der Regel das allgemeine oder berufliche Bildungsniveau einer Person abgefragt, im zweiten Fall werden die mit einer bestimmten Tätigkeit verbundenen *Qualifikationsanforderungen* erhoben. Da in der Regel *Personen* befragt werden, ist die Erfassung von „Qualifikation“ im Sinne einer individuellen Ressource, eines wichtigen sozio-demographischen Merkmals einer Person, am weitesten verbreitet. Im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP)<sup>2</sup> werden beide Dimensionen erfragt und sind miteinander verknüpfbar. Insbesondere drei Fragen geben Aufschluß über das Konstrukt „Qualifikation“.

- „Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit aus?“
- „Entspricht diese Tätigkeit Ihrem erlernten Beruf?“
- „Welche Art von Ausbildung ist für die Tätigkeit, die Sie ausüben, in der Regel erforderlich?“<sup>3</sup>

Dabei wird schnell ersichtlich, daß hier überwiegend arbeitsplatzbezogene Merkmale abgefragt werden; über den tatsächlich erlernten Beruf bzw. das erreichte Bildungsniveau (als Ressource einer Person) ist nur dann etwas bekannt,

- 
- 2 Wenn hier vor allem auf das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) Bezug genommen wird, dann zum einen aufgrund der großen Bedeutung, die diesem Instrument als Datengrundlage für die „wissenschaftsgetragene Sozialberichterstattung“, aber auch für die Sozialwissenschaften insgesamt zukommt, zum anderen aber auch, weil in den Fragebögen des SOEP das Konzept der Sozialberichterstattung operationalisiert ist (Habich 1996, S. 48). Hier wird die inhaltliche Konzeption und deren methodische Umsetzung am deutlichsten.
  - 3 Die *derzeit ausgeübte Tätigkeit* wird alphanumerisch erfaßt und später entlang der ISCO-Kodierung codiert, die Frage nach der Übereinstimmung von *ausgeübtem und erlerntem Beruf* enthält die vier Antwortkategorien „Ja“, „Nein“, „Derzeit in Ausbildung“ und „Habe keinen Beruf erlernt“. Die für die derzeitige Tätigkeit *erforderliche Ausbildung* ist sechsstufig skaliert: „Keine besondere Ausbildung erforderlich“, „Nur eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz“, „Eine längere Einarbeitung im Betrieb“, „Der Besuch von besonderen Lehrgängen/Kursen“, „Eine abgeschlossene Berufsausbildung“ und „Ein abgeschlossenes Hochschulstudium“.

wenn dieser auch dem ausgeübten Beruf entspricht (oder ein Befragter keinen Beruf erlernt hat). Dahinter steht implizit die Vorstellung einer gewissen Konsistenz zwischen Bildungsniveau und Berufsabschluß auf der einen und ausgeübter Tätigkeit und Qualifikationsanforderung auf der anderen Seite. Dies erscheint dann unproblematisch, wenn die berufliche (vertikale oder horizontale) Mobilität insgesamt vergleichsweise gering ist – ein Umstand, der zumindest überprüft werden muß. Das bedeutet jedoch ganz generell, daß nur *ein* strukturierendes Element des Wandels erfaßbar ist. Strukturelle Veränderungen der Arbeitswelt beinhalten aber beides: eine Verschiebung *zwischen* den Aggregatzahlen von Berufen oder Tätigkeiten (etwa Abnahme einfacher Produktionstätigkeiten und Zunahme höherqualifizierter Dienstleistungstätigkeiten) und eine Veränderung *innerhalb* von beruflichen Tätigkeiten oder Qualifikationen durch eine Veränderung der Aufgabengebiete, durch neue Arbeitstechniken oder Arbeitsinhalte und ähnliches. Gerade letzteres kann jedoch im Rahmen des vorgestellten Instruments praktisch nicht erfaßt werden.

Ähnlich verhält es sich mit den abgefragten Qualifikationsanforderungen: Erfassbar ist die jeweilige Besetzung spezifischer Bildungsgrade – deren Aussagekraft für die individuelle Erwerbsposition und aller damit zusammenhängender Faktoren (siehe unten) schwindet jedoch:

- Allein aufgrund der demographischen Entwicklung geht die Zahl der „Un- oder Angelernten“ beträchtlich zurück, gleichzeitig stagniert der Anteil von Personen mit einer beruflichen Ausbildung, die Zahl der Absolventen von Fachhochschul- oder Universitätsstudiengängen steigt weiter an (vgl. Reinberg u.a. 1995). Dies ist für den Indikator „Qualifikation“ in der hier abgefragten Version insofern problematisch, weil erstens die „Trennschärfe“ des Indikators abnimmt, sich dieses Merkmal tendenziell „entdifferenziert“. Zweitens weil – und dies ist entscheidender – angesichts der Befunde etwa zur „unterwertigen Beschäftigung“ (vgl. Pflicht u.a. 1994<sup>4</sup>; Büchel 1996; vgl. auch Henniges 1996) nicht einfach davon ausgegangen

---

4 Die Autoren beziehen sich dabei sowohl auf die *horizontale* als auch auf die *vertikale* „*Ausbildungsinadäquanz*“. Mit „horizontal“ wird dabei die Adäquanz von erlerntem und ausgeübtem Beruf und mit „vertikale“ das erreichte „positionale Niveau“ im Verhältnis zum Bildungsgrad bezeichnet. Nimmt man beide Dimensionen zusammen, dann kommen die Autoren zu dem Ergebnis, daß die Bandbreite ausbildungsinadäquater Beschäftigung bei Fachhochschulabsolventen zwischen 10% und 20%, bei Universitätsabsolventen zwischen 8% und 16% liegen. Den höchsten „Wert“ erreichen dagegen Absolventen einer Lehr- oder Berufsfachschulausbildung, von denen rund 25% als un- oder angelernte Arbeiter/innen oder einfache Angestellte beschäftigt sind. Insgesamt korrespondieren diese Effekte jedoch stark mit einer spezifischen geschlechtsspezifischen Verteilung: Frauen sind in deutlich höherem Maße von „unterwertiger Beschäftigung“ betroffen als Männer (Pflicht u.a. 1994).

werden kann, daß dieser über Angaben der Erwerbspersonen erhobene Arbeitsplatzindikator auch die tatsächliche Arbeitsplatzstruktur widerspiegelt.<sup>5</sup>

- Ebenso problematisch wirkt sich aus, daß „Qualifikation“ zunehmend weniger eindimensional erfaßt werden kann. Das wird an zwei Beispielen deutlich: Zum einen nimmt die Bedeutung von Doppel- oder Mehrfachqualifikationen zu, die „Bildungskarrieren“ werden mit Sicherheit immer differenzierter. Nur noch für rund die Hälfte aller Abiturienten kann der klassische Bildungsweg Abitur – Studium angenommen werden, bereits 14% aller Abiturienten eines Jahrgangs (1990) absolvieren vor ihrem Studium zunächst eine berufliche Ausbildung, in den 80er Jahren noch eine relativ seltene Ausnahme (Lewin u.a. 1996, S. 432). Zum anderen zeigen die steigenden Teilnahmequoten an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen die Tendenz einer „Verflüssigung“ beruflicher Qualifikation: Während 1979 ein knappes Viertel (23%) aller 19- bis 64jährigen zumindest einmal an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen hat, sind es 1991 bereits 37%. Diese Expansion geht überwiegend auf steigende Teilnahmequoten an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zurück (Kuwan

- 
- 5 Beide Merkmale – gegenwärtige Tätigkeit und Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes – weisen darüber hinaus noch ein weiteres Problem auf: In den Antworten spiegelt sich in erster Linie die Einschätzung der Befragten wider. Dies kann aber – etwa bei (neueren) Dienstleistungstätigkeiten – die Befragten vor nicht unerhebliche Schwierigkeiten stellen (vgl. Stooß 1990). Zu vermuten ist, daß die meisten Befragten bei der Beantwortung auf das Konstrukt „Beruf“ zurückgreifen. Dieses impliziert jedoch eine Homogenität von Tätigkeiten, die angesichts der oft sehr heterogenen Funktionen, die unter einem „Beruf“ zusammengefaßt sind bzw. werden, häufig wohl zu bezweifeln ist (vgl. auch Blaschke/Plath 1994). Für die Angaben zu dem „in der Regel erforderlichen Qualifikationsniveau“ gilt vielleicht noch eindeutiger, daß hierbei in der Regel wohl vor allem die *Wahrnehmung* der Betroffenen abgefragt wird. Auf die damit verbundenen Probleme, vor allem einer möglichen Diskrepanz zwischen *wahrgenommener* Tätigkeit (bzw. Qualifikationsanforderung) und faktischer Gegebenheit weisen etwa auch Becker und Meifort in ihrer Längsschnittuntersuchung zu Ausbildung und Verbleib von Altenpflegeschülerinnen/-schülern hin: In der Gegenüberstellung der Ergebnisse von schriftlicher und mündlicher Befragung wird deutlich, daß spezifische „ungeliebte“ Tätigkeiten in der Wahrnehmung der Betroffenen sozusagen „ausgeblendet“ werden, obwohl sie in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht wesentlich den Berufsalltag strukturieren. Während in der schriftlichen Befragung etwa den „hauswirtschaftlichen Tätigkeiten“ praktisch keine Bedeutung zukommt, zeigt sich in den qualitativen Beschreibungen typischer Tagesabläufe, daß diese Tätigkeiten großen Raum einnehmen (Becker/Meifort 1997, S. 217ff.). Hier kumulieren sich demnach methodische und inhaltliche Verzerrungen. Solche Effekte sind zwar inhaltlich interpretierbar, jedoch nicht im Rahmen *eines* Erhebungs- und Analyseinstruments, da sie in diesem Fall gar nicht sichtbar geworden wären.

1997, S. 137). Insofern ist „Qualifikation“ zunehmend ein mehrdimensionales Konstrukt, das ein ganzes Bündel von Kompetenzen beinhalten kann, das sich zudem ständig verändert und in wachsendem Maße „verflüssigt“.

- Daß beide Seiten strukturellen Wandels – sektorale und berufliche Einsatzfelder auf der einen und inhaltliche Tätigkeitsmerkmale sowie vertikale Beschäftigungsformen auf der anderen Seite – zunehmend auseinanderklaffen können, zeigt auch eine Untersuchung von Hasso von Henninges (Henninges 1994): Auf der Basis von Daten der Beschäftigtenstatistik und der Berufsverlaufsuntersuchung von BiBB und IAB ermittelt Henninges im Vergleich der beiden Eckzeitpunkte 1980 und 1991 ein relativ stabiles Muster hinsichtlich der (sektoralen) „Ausbildungsorte“ und der „Allokationswege“ von Facharbeitern (vor allem der „Exporte“ aus dem Handwerk in die Großindustrie und in Dienstleistungsunternehmen). Während diese „horizontalen Diskrepanzen“ zwischen Ausbildungsort und Ort der Berufsausübung sowie zwischen erlernter und ausgeübter Tätigkeit „erwartungsgemäß“ zahlreich sind „und allem Anschein nach dem gleichen Muster folgen wie früher“, zeigt sich bei seiner Analyse „... daß sich die in unserer früheren Untersuchung aufgedeckte vertikale Entkoppelung zwischen Ausbildung und Beschäftigung weiter fortgesetzt hat“ (Henninges 1994, S. 28). Dies bedeutet vor allem, daß eine im Zeitverlauf wachsende Zahl von Facharbeitern Tätigkeiten ausüben, deren Qualifikationsanforderungen unterhalb ihres erreichten Qualifikationsniveaus liegen.<sup>6</sup>

Qualifikation ist ein „Schlüsselindikator“ für eine ganze Reihe von weiteren Dimensionen: In der Regel wird die Art der Qualifikation und deren „Niveau“ als entscheidend angesehen für die soziale Position und deren Prestige, für das Einkommen, die Beschäftigungssicherheit bzw. Beschäftigungschancen sowie für Merkmale der Arbeitsbedingungen wie etwa Art und Umfang der Belastungen, Handlungsspielräume u.ä. (vgl. etwa Noll 1977; Helfert 1991). In der Arbeitsmarktforschung ist Qualifikation häufig zusammen mit den Merkmalen Alter und Geschlecht Bestandteil der Erklärungstriade der individuellen Erwerbsposition. Das Beispiel der zunehmenden „unterwertigen Beschäftigung“, die insbesondere in Studien des IAB herausgearbeitet wurde bzw. in der Studie zur „Umverteilung von Facharbeitern“ sichtbar wurde (siehe oben), verdeutlichte bereits, daß der Zusammenhang von erworbener (formaler) Qualifikation und

- 
- 6 Zudem verschlechtert sich in der Aggregatbetrachtung die Arbeitsmarktposition von Erwerbspersonen mit einer Berufs- bzw. Fachschulbildung. In zunehmendem Maße ist auch diese Gruppe von Arbeitslosigkeit betroffen bzw. bedroht (vgl. Bellmann/Dostal in diesem Band) – und das trotz abnehmender Absolventenjahrgänge und trotz des vielbeklagten „Facharbeitermangels“.



beruflicher Stellung ganz offensichtlich brüchig wird. Andere Untersuchungen etwa zur wachsenden Entkoppelung von „Qualifikation und Belastungen“ weisen in die gleiche Richtung: Anhand von Untersuchungen zu Verlauf und Ergebnissen von Rationalisierungs- und Modernisierungsprozessen in der verarbeitenden Industrie kommen Böhle u.a. zu dem Schluß:

„Die Befunde verdeutlichen: Dezentralere und qualifiziertere Arbeitsstrukturen sind nicht per se humaner. Die Vorstellung eines umgekehrt proportionalen Zusammenhangs zwischen Qualifikationsanforderungen und Belastungsregulationschancen (bzw. geringerer Belastung) ist in dieser Schlichtheit nicht haltbar. Vielmehr ist eine partielle Entkoppelung von Qualifikation und Belastung festzustellen“ (Böhle u.a. 1993, S. 91).

Die vorstehenden Beispiele zur Erfassung der „Qualifikation“ von Erwerbspersonen bzw. der Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes lassen den Schluß zu, daß das, was als „Qualifikation“ bestimmt wird, vielfältigen Wandlungen unterliegt. Gerade die eingangs angesprochenen Trends verweisen darauf, daß einzelne Dimensionen der „Qualifikation“ auf- oder abgewertet werden können, daß sich deren Verteilung verändert und vor allem, daß – gerade auch im Zuge neuer Produktionskonzepte und „moderner“ Strategien der Arbeitsorganisation – „Qualifikation (...) vollends ihren statischen Charakter (verliert)“ (Helfert 1991, S. 11; vgl. auch Rosenblatt/Kuwan in diesem Band).

Die Beispiele zeigen auch, daß „Qualifikation“ als erklärende Variable für eine ganze Reihe von weiteren Merkmalen der Erwerbsbeteiligung sowie Arbeits- und Beschäftigungssituation zunehmend neu bestimmt werden muß, daß „vertraute“ Wechselwirkungen etwa zwischen Qualifikation und beruflichem Status oder Merkmalen der Beschäftigungs- und Arbeitssituation zumindest partiell zu erodieren scheinen. Nimmt man beides zusammen, die schwindende Aussagekraft formaler Qualifikationsniveaus und deren offensichtliche Entkoppelung von wesentlichen Merkmalen der Arbeits- und Beschäftigungssituation, dann müssen auch die eingangs beschriebenen „Trends“ deutlich relativiert werden. Ihnen fehlt nicht nur weitgehend die empirische Fundierung, sondern es bleibt auch mehr und mehr unklar, was dies für die konkrete Beschäftigungssituation und Arbeitsmarktposition bedeutet.

Will man sich jedoch weder damit begnügen, darauf zu verweisen, daß die bestehenden Berichtskonzepte durchaus noch in der Lage sind, auch weiterhin Indizien dieser Prozesse zu liefern, noch – sozusagen die grundlegende „Instabilität“ betonend – ein solches Berichtssystem für schlicht überholt zu halten, dann ergeben sich daraus spezifische Anforderungen: Die zugrundeliegende methodische *und* inhaltliche Konzeption muß systematisch überprüft und gegebenenfalls angepaßt, ergänzt oder grundlegend verändert werden. Dies jedoch kann nur bedingt innerhalb des vorgegebenen Rahmens eines standardisierten

Berichtssysteme erfolgen, notwendig sind hierzu eine intensivere Zusammenführung verschiedener Befunde und Methoden und weiterführende, analytische Überlegungen zur Operationalisierung der Begriffe und Kategorien, die auf den Wandel selbst Bezug nehmen (vgl. dazu auch Kistler u.a. in diesem Band).

## 2.2 *Entstandardisierung der Beschäftigungsverhältnisse – Abschied von der „Normalität“*

Nirgends ist die Erosion von Normalitätsannahmen über Arbeit und Beschäftigung so deutlich geworden – und so häufig Gegenstand der Diskussion – wie angesichts der Zunahme sogenannter Nicht-Normarbeitsverhältnisse (vgl. dazu auch Kistler/Sing sowie Bartelheimer in diesem Band). In der Regel wird darunter die anteilige Zunahme spezifischer, nicht der „Norm“ entsprechender Beschäftigungsverhältnisse oder „Erwerbsformen“ verstanden. Die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen zählt dazu eine Reihe von Formen *abhängiger Beschäftigung: Abhängig Selbständige, Heimarbeiter, Leiharbeitnehmer, Ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Kurzarbeiter und Beschäftigte in Allgemeinen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte* (vgl. Kommission für Zukunftsfragen 1996, S. 143). „Normarbeitsverhältnisse“ bezeichnen dagegen die „unbefristeten sowie arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Vollzeitbeschäftigten“ (ebd., S. 56). Nach Darstellung der Kommission geht deren Anteil insgesamt (in Westdeutschland) von rund 84% im Jahr 1970 auf knapp 68% im Jahr 1995 zurück. Den größten Anteil an der Zunahme von „Nicht-Normarbeitsverhältnissen“ haben dabei im gleichen Zeitraum die ausschließlich geringfügig Beschäftigten (von ca. 5% auf rund 13%) und die sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten (von 5% auf ca. 10%; Anteile jeweils an der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten). Insgesamt offenbar relativ stabil geblieben ist dabei der Anteil der dritten „großen“ Gruppe von Nicht-Normarbeitnehmern, der befristet Beschäftigten (1970 und 1995 jeweils rund 5%) (vgl. ebd., S. 64).

Es gibt eine Reihe weiterer Untersuchungen oder Gesamtdarstellungen, die im Trend zu einem ähnlichen Ergebnis kommen und in der Regel auch die gleichen Formen (mit allerdings teilweise anderen Operationalisierungen) von Beschäftigungsverhältnissen behandeln: Mückenberger 1985; Osterland 1990; Bollinger u.a. 1991; Matthies u.a. 1994 und neuerdings etwa Deml/Struck-Möbbeck 1998 oder Hoffmann/Walwei 1998.<sup>7</sup> Letztere beziehen im Unterschied zu den dargestellten Ergebnissen der Zukunftskommission auch die selbständigen

---

7    Hinweise auf weitere „Gesamtdarstellungen“ finden sich etwa in Matthies u.a. 1994, S. 175.

Erwerbstätigen mit ein und grenzen Nicht-Normarbeitsverhältnisse etwas anders ab. In dieser Berechnung geht der Anteil der abhängig Vollzeitbeschäftigten insgesamt von 77% (1985) auf 70% zurück (1995, jeweils Angestellte und Arbeiter sowie die Gruppe der „anderen Formen der abhängig Vollzeitbeschäftigten“ Beamte, Soldaten, Azubildende, befristet bzw. in Leiharbeit Beschäftigte) (vgl. Hoffmann/Walwei 1998, S. 1). Diese Autoren ziehen allerdings aus ähnlichen Befunden ganz andere Schlußfolgerungen als die freistaatliche Zukunftskommission: Während die Kommission von einem langfristig ungebrochenen Trend ausgeht, der dazu führen wird, daß bei „Fortschreibung dieses Trends (...) das Verhältnis von Norm- und Nicht-Normarbeitsverhältnissen in fünfzehn Jahren bei eins zu eins liegen (wird)“ (Kommission für Zukunftsfragen 1996, S. 62), konstatieren die IAB-Autoren:

„Eine gravierende Erosion der Bedeutung abhängiger Vollzeitbeschäftigung sowie der ‘Normalarbeitsverhältnisse’ könne bislang in Westdeutschland nicht bestätigt werden“ (Hoffmann/Walwei 1998, S. 7).

Unabhängig von der jeweiligen Einschätzung der Reichweite eines solchen Trends, seiner Bestimmungsgründe und Folgen, die durchaus konträr sein können, besteht jedoch weitgehende Einigkeit in der grundlegenden Tendenz: Beobachtbar ist eine wachsende Ausdifferenzierung der Erwerbsformen bzw. Beschäftigungsverhältnisse, die insgesamt wirksam wird als Entstehung einer „Grauzone“ des Arbeitsmarktes zwischen regulärer Erwerbsarbeit im Sinne des „Normalarbeitsverhältnisses“ und einer ganzen Reihe von Arbeitsverhältnissen, die in einer oder mehreren Dimensionen (in zeitlicher, arbeits- oder tarifvertragsrechtlicher, sozialer Hinsicht) nicht einer unbefristeten, sozial abgesicherten Vollzeiterwerbstätigkeit entsprechen.<sup>8</sup> Und obwohl es gerade in jüngster Zeit eine ganze Reihe von Untersuchungen gibt, die versuchen, diese „Grauzone“ näher zu bestimmen, gilt immer noch – und mit der wachsenden Bedeutung dieser Erwerbsformen noch zunehmend –, was Osterland 1990 formulierte:

„Die *Übergänge* zwischen diesen Grauzonen und dem regulären Beschäftigungsverhältnis einerseits; der Arbeitslosigkeit andererseits sind fließend; die statistische Datenlage äußerst unbefriedigend“ (Osterland 1990, S. 354, Hervorhebung im Original; vgl. auch Bellmann/Dostal in diesem Band).

---

8 Diese Ausdifferenzierung hat dabei eine gewissermaßen „horizontale“ Komponente, d.h. sie führt zu einer „neuen Topographie der Arbeit“ (Osterland 1990, S. 353), die zunächst im zunehmenden „Nebeneinander“ verschiedener Erwerbsverhältnisse sichtbar wird. Teilweise eng damit verknüpft ist jedoch auch eine „zeitlich-vertikale“ Komponente im Sinne einer stärkeren Differenzierung der *Erwerbsverläufe*, die im Terminus bzw. den Untersuchungen zur Erosion der „Normalbiographie“ zum Ausdruck kommt (vgl. etwa ebd. bzw. die Beiträge zur „Verzeitlichung“ sozialer Ungleichheit in Berger/Hradil 1990).

Daß dem so ist, wird besonders deutlich, wenn man die zugrundeliegenden Quellen betrachtet. Auffällig ist dabei zunächst, daß es offenbar keine Datenquelle gibt, die in der Lage ist, ein umfassendes und zuverlässiges Bild der wachsenden Zahl aller Nicht-Normarbeitsverhältnisse zu geben. Während die IAB-Studie sich ausschließlich auf die Daten des Mikrozensus stützt, entstammt das verwendete Material etwa der Darstellungen von Deml/Struck-Möbbeck oder auch der Zukunftskommission einer Reihe unterschiedlicher Quellen: etwa der Beschäftigungsstatistik, dem Mikrozensus, dem SOEP, diversen Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung sowie Einzeluntersuchungen verschiedener Forschungseinrichtungen.<sup>9</sup> Dabei ergeben sich insbesondere zwei Probleme:

1. Die Daten stammen aus verschiedenen Quellen und werden hier teilweise unterschiedlich erhoben bzw. abgegrenzt. Daß dabei erhebliche Differenzen zwischen den einzelnen Datenquellen existieren, zeigen etwa Jörg Deml und Olaf Struck-Möbbeck anhand der jeweiligen Angaben zu *geringfügig Beschäftigten*: Der aus den Daten des SOEP errechnete Anteil von 11,1% liegt mehr als doppelt so hoch wie der Anteil, der sich anhand der Mikrozensus-Daten errechnen läßt (5,0%, beide Angaben für Westdeutschland im Jahr 1996, Deml/Struck-Möbbeck 1998, S. 8). Daß die amtliche Statistik diese enorm expandierende Beschäftigungsform immer noch systematisch unterschätzt, darauf hat auch das DIW hingewiesen: Während die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit geringfügige Beschäftigung grundsätzlich nicht erfaßt – in ihr werden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nachgewiesen<sup>10</sup> –, beruht der Mikro-

---

9 Nimmt man etwa die drei Quellen Beschäftigtenstatistik, Mikrozensus und SOEP, so zeigen sich jeweils spezifische Vor- und Nachteile: Die Beschäftigtenstatistik liefert zwar auf breitester empirischer Basis (im Prinzip als Vollerhebung) eine ganze Reihe von relevanten Informationen über den Erwerbsstatus, die berufliche Tätigkeit und den Erwerbsverlauf, jedoch nur für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Der Mikrozensus hat insbesondere zwei Vorteile: erstens den einer relativ großen Stichprobe, zweitens den eines relativ umfassenden Variablenkatalogs zu Fragen der Erwerbsbeteiligung und zu quantitativen wie qualitativen Aspekten der Erwerbsbeteiligung, jedoch ergeben sich aus dem Erhebungskonzept – wie am Beispiel der „geringfügig Beschäftigten“ zu sehen ist – gravierende Nachteile. Das SOEP hat (wie bereits angedeutet) u.a. den Vorteil eines „erweiterten Erwerbstätigkeitskonzepts“, jedoch vor allem zwei Nachteile: relativ kleine Stichproben, was vertiefende Differenzierungen deutlich erschwert (vgl. auch Glott 1998) und den, daß keine Informationen über arbeitsrechtliche Merkmale von Erwerbstätigen erhoben werden, was etwa eine Abgrenzung von „Scheinselbständigen“ unmöglich macht (vgl. DIW 1997a, S. 752).

10 Mit der weiteren Verbreitung von sozialversicherungsfreien „Minderbeschäftigten“ oder auch von „neuen“ oder „Scheinselbständigen“ dürfte sich die „Reichweite“ dieser

zensus als Erhebung generell aller Erwerbstätigen auf der Selbsteinschätzung der Befragten. Dies führt jedoch offenbar dazu, daß sich viele geringfügig Beschäftigte nicht als erwerbstätig einstufen und daher auch nicht entsprechend registriert werden. Durch ein „erweitertes Erwerbstätigkeitskonzept“, wie es im SOEP realisiert ist, kann diesem Umstand zumindest besser Rechnung getragen werden (vgl. DIW 1997b). Dies ist nur ein Beispiel, das verdeutlicht, daß diese „neuen“ Beschäftigungsformen die arbeitsbezogenen Berichtssysteme vor erhebliche Probleme stellen.<sup>11</sup>

2. In der Folge wachsender empirischer Lücken wird auf Schätzungen zurückgegriffen, weil die entsprechenden Zahlen nicht für den gesamten betrachteten Zeitraum vorliegen (da entweder das Instrument insgesamt oder einzelne Fragen bzw. Variablen erst ab einem gewissen Zeitpunkt oder unregelmäßig eingesetzt werden) und weil diese Beschäftigungsverhältnissen häufig einer „Grauzone“ zuzuordnen sind. Das heißt, es wird zunehmend schwieriger, die Beschäftigten „einfach“ der einen oder anderen „normalen“ Kategorie zuzuordnen.<sup>12</sup>

Besonders deutlich wird dies etwa am Beispiel der „*abhängig Selbständigen*“. Deren Erwerbsstatus ist ja gerade dadurch bestimmt, daß sie *weder* (im klassischen Sinne) selbständig *noch* abhängig erwerbstätig sind. Dadurch entziehen

---

Statistik, die 1980 noch rund 79,0% aller Erwerbstätigen umfaßte (vgl. Bender/Hilzendenen 1995, S. 76), weiter einschränken. Ein weiteres Problem ist, daß der „Deckungsgrad“ in sektoraler Hinsicht höchst unterschiedlich ist. Er reicht von knapp 57% in der Landwirtschaft bis zu annähernd 100% in der Branche Bergbau/Energie/Wasser (vgl. ebd., S. 79). Dies läßt sich jedoch nur im Zusammenspiel mit anderen Datenquellen (hier: IAB-Betriebspanel) ermitteln. Interessant ist dabei, daß die Unterschiede im Deckungsgrad an sich inhaltlich interpretierbar sind bzw. Hinweise auf unterschiedliche Strukturen oder Verlaufsformen der Reorganisation von Unternehmen, der Rationalisierungsmuster oder auch der Interessenvertretung geben können.

- 11 Ähnlich argumentieren auch Kistler/Sing in diesem Band, die insbesondere noch auf das Problem der „Freiwilligkeit“ von Teilzeitarbeit und deren Erfassung hinweisen.
- 12 Da die Daten der häufig verwendeten Quellen, wie etwa SOEP oder Mikrozensus, auf einer Befragung von Personen beruhen, stellt sich ein weiteres, prinzipielles Problem, auf das wir an anderer Stelle bereits hingewiesen haben. Eine wachsende „Grauzone“ bzw. eine zunehmende Ausdifferenzierung von Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbsverläufen macht es nicht nur den Sozialforschern oder Statistikern schwer, Personen „richtig“ zuzuordnen, die gleiche Schwierigkeit stellt sich auch für die Befragten selbst: „Da die Zuordnung von Erwerbstätigen zur Zielpopulation (hier: „Grauzone“ aus abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, Anm. der Verf.) über eine empirische Befragung der Erwerbstätigen erfolgt, ist dabei zu berücksichtigen, daß insbesondere die Erwerbstätigen, die der Grauzone zuzurechnen sind, selbst nur bedingt um die angemessene Zuordnung ihrer Erwerbstätigkeit informiert sind“ (Dietrich 1996, S. 16).

sie sich spezifischen Normalitätsannahmen über Arbeit und Beschäftigungsstatus, ein Umstand der gravierende Auswirkungen auf ihre Erfassbarkeit hat:

„Demzufolge bleibt festzuhalten, daß erhebliche Defizite hinsichtlich der Frage der empirisch-quantitativen Verbreitung von möglichen 'scheinselbständigen' Erwerbstätigen bestehen. Dies gilt sowohl hinsichtlich der empirischen Absicherung der Befunde als auch hinsichtlich der dabei zugrunde gelegten Annahmen zur Identifikation von 'Scheinselbständigen'. (Eine) (...) mögliche Ursache insbesondere für das empirisch-quantitative Defizit kann etwa darin gesehen werden, daß diese Form der Erwerbstätigkeit im Rahmen standardisierter Erhebungsverfahren schwer zu fassen ist. Neben methodisch-statistischen sowie befragungstechnischen Problemen ist auch die enge Beziehung zur bereits ausführlich beschriebenen Abgrenzungproblematik von selbständig und abhängig ausgeübter Erwerbstätigkeit zu beachten. Letztere Aspekte tragen vermutlich erheblich dazu bei, daß bislang kaum gesicherte Angaben zum Aufkommen von 'scheinselbständig' Erwerbstätigen vorliegen“ (Dietrich 1996, S. 8).

Dementsprechend schwankt auch die Bandbreite der Befunde zu „abhängigen“ oder „Schein-Selbständigen“. In der zitierten Untersuchung von Dietrich werden drei Abgrenzungsmodelle<sup>13</sup> alternativ durchgerechnet. Von den rund 940.000 Personen, die der „Grauzone“ zuzuschreiben sind, sind zwischen 179.000 (nach dem „BAG-Modell“) und 431.000 Personen („Verbandsmodell“) in ihrer Haupterwerbstätigkeit als eindeutig „abhängig Selbständige“ einzustufen, zwischen 226.000 („Alternativmodell“) und 281.000 („BAG-Modell“) Erwerbstätige werden den „Semi-Abhängigen“ zugerechnet, d.h. einem Personenkreis, der etwa zu gleichen Teilen – unabhängig vom formalen Erwerbsstatus – Merkmale abhängiger und selbständiger Tätigkeit aufweist. Andere Studien, wie etwa die von Udo Mayer und Ulrich Paasch (Mayer/Paasch 1990), legen sich nicht auf exakte Zahlenangaben fest, kommen aber zu tendenziell höheren Angaben:

- 
- 13 Der entscheidene erste Schritt dieser Studie ist zunächst, Erwerbstätige einer „Grauzone“ zuzuordnen, innerhalb derer die Zielpopulation zu verorten ist. Diese Grauzone besteht aus Erwerbstätigen, deren Haupt- oder Nebentätigkeit sowohl Merkmale selbständiger als auch abhängiger Erwerbsarbeit aufweist. Im weiteren Verlauf wird anhand von drei Abgrenzungsmodellen versucht, die Zahl der tatsächlich „Scheinselbständigen“ näher einzugrenzen und auf verschiedene sozio-ökonomische Merkmale zu untersuchen. Das „BAG-Modell“ beinhaltet dabei vor allem eine arbeitsrechtliche Abgrenzung (Leitbegriff: persönliche Abhängigkeit), das „Alternativmodell“ zielt eher auf die unternehmerische Tätigkeit der Selbständigen (Leitbegriff: Unternehmerrisiko), und im „Verbandsmodell“ steht die Frage der (potentiellen) Einbindung in die Sozialversicherung als Abgrenzungskriterium im Mittelpunkt (Leitbegriff: Versicherungs- und Beitragspflicht) (vgl. Dietrich 1996, eine Kurzfassung enthält: Deml/Struck-Möbbeck 1998, S. 15ff.).

„Nach allem ist davon auszugehen, daß sich die Beschäftigung vermeintlich Selbständiger auf eine ähnliche Größenordnung zubewegt wie die illegale Leiharbeit. Zwar ist auch die genaue Zahl illegal verliehener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer naturgemäß nicht bekannt. Nach u.E. plausiblen Schätzungen muß aber eine Größenordnung von bis zu 600.000 angenommen werden. Dementsprechend dürfte sich auch die Zahl abhängiger Selbständiger in einer Größenordnung von mehreren Hunderttausend bewegen“ (Mayer, Paasch 1990, S. 31).

Jörg Deml und Olaf Struck-Möbbeck zitieren Angaben der Deutschen Angestelltengewerkschaft, nach denen auf der Basis von Hochrechnungen ein Potential von einer Million Erwerbstätigen mit einer scheinselfständigen Haupt- und rund 1,5 Millionen mit einer scheinselfständigen Nebentätigkeit geschätzt werden (Deml/Struck-Möbbeck 1998, S. 17).

Die Beispiele zeigen, daß ein wesentliches Merkmal der „objektiven“ Lage einer Person bzw. der Wohlfahrtsstruktur – und der individuelle Erwerbsstatus bzw. die Struktur der Erwerbsbeteiligung ist dies zweifelsohne – sich ganz offensichtlich in erheblichem Maße „ausdifferenziert“. Dies stellt darauf bezogene Berichtssysteme vor neue Fragen. Ganz generell gilt dies für die Frage der *Erfassung* entstandardisierter Erwerbsformen. Hier wird deutlich, daß es offenbar immer schwieriger wird, die Struktur der Erwerbstätigkeit mit Hilfe der standardisierten Kategorien zu erfassen bzw. einzelne Personen der einen oder anderen Kategorie zuzuordnen. Deutlich wird auch, daß dabei selbst die Zusammenführung verschiedener Quellen und Datenaufbereitungen nur bedingt Licht ins Dunkel bringt: Kaum vorhandene Schnittstellen zwischen den einzelnen Instrumenten ergeben neue Unsicherheiten (etwa über das Ausmaß der Überschneidungen, vgl. Kommission für Zukunftsfragen 1996, S. 143), die jeweils zugrundeliegenden Annahmen bedürfen selbst einer Überprüfung. Ähnlich wie bei den Beispielen zur Erfassung von „Qualifikation“ geht es dabei zum einen um die Frage, ob die angelegten Indikatoren das messen, was sie messen sollen, d.h. ob die Operationalisierung des „objektiven“ Erwerbsstatus einer Person den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht. Die vorgestellten Beispiele zeigen, daß in der empirischen Basis wachsende Lücken und Dunkelfelder entstanden sind, die nur mühsam durch Zusammenführung verschiedener Quellen und häufig nur durch (mehr oder weniger gut begründete) Schätzungen näherungsweise geschlossen und ausgeleuchtet werden können.

Zum anderen muß geklärt werden, inwieweit bestimmte Annahmen über den Zusammenhang zwischen dem jeweiligen Erwerbsstatus und korrelierenden Merkmalen (hinsichtlich z.B. Einkommen, Beschäftigungssicherheit o.ä.) (noch) Gültigkeit besitzen. So ist etwa anhand vorliegender Daten nicht zu klären, wie hoch der Anteil von „Scheinselfständigen“ an allen Ein-Personen-Unternehmen ist. Dies wäre jedoch ein wichtiges Kriterium, um Aufschluß darüber zu erhalten, ob es sich bei den „neuen Selbständigen“ etwa jeweils um eine

„echte“ „Existenz-, oder sogar „Unternehmensgründung“ handelt oder um die Aufnahme eines letztlich hochgradig prekären Beschäftigungsverhältnisses. Die wenigen empirischen Befunde zur „Scheinselbständigkeit“ zeigen, daß die „klassische“ Kategorie der „Selbständigkeit“ und die damit verbundenen, gewissermaßen „vertrauten“ Eigenschaften hier nur höchst unzureichend geeignet sind, Informationen über den Erwerbsstatus und somit eine wesentliche Dimension der objektiven Lage eines Individuums zu liefern.

Nimmt man beides zusammen, dann wird deutlich: Mit der Erosion des „Normal-Arbeitsverhältnisses“ entsteht nicht nur eine empirische, sondern auch eine konzeptionelle „Grauzone“ innerhalb und zwischen den arbeitsbezogenen Berichtssystemen. Dies wirkt sich unmittelbar und insbesondere auf die empirische „Reichweite“ der arbeitsbezogenen Berichtssysteme aus Arbeitsmarkt- oder Sozialberichterstattung aus – immer größere Flecken der Erwerbslandschaft verschwimmen im Halbschatten der Berichtssysteme. Die „Reichweite“ der Aussagekraft einer Sozial- oder Arbeitsmarktberichterstattung, die nicht nur auf einer standardisierten methodisch-inhaltlichen Konzeption, sondern auch auf spezifischen „Normalitätsannahmen“ beruht, ist daher zunehmend auf die „stabilen Kerne“ des Beschäftigungssystems beschränkt.<sup>14</sup>

### 2.3 Die „Nachfrageseite“ des Arbeitsmarktes

Eine weitere wesentliche Einschränkung von Aussagegehalt und Reichweite der Sozial- und Arbeitsmarktberichterstattung besteht darin, daß die „Nachfrageseite“ des Arbeitsmarktes praktisch nicht berücksichtigt wird. Während die Sozialberichterstattung explizit das Konzept der Messung von Wohlfahrt auf mikroanalytischer Ebene, d.h. durch die Befragung von Personen, verfolgt, beruht das Datenmaterial der Arbeitsmarktberichterstattung eher implizit, d.h. begründet durch die Aufgabenstellung der Arbeitsverwaltung, im wesentlichen auf erhobenen oder prozeßproduzierten Individualdaten.<sup>15</sup> Erst seit 1993 wird vom IAB

---

14 Eine weiterführende und noch weitgehend ungeklärte Frage ist, wie „stabil“ diese „Kerne“ sozial abgesicherter, unbefristeter Vollzeitwerbstätigkeit im „Inneren“ tatsächlich sind. Insgesamt wächst in jedem Fall die Gefahr, daß sich Erfassungsrealität und tatsächliche Realität weiter auseinanderbewegen und daß sich in der Folge solche „Stabilitäten“ mehr und mehr als Artefakte entpuppen könnten.

15 Neben einigen Sondererhebungen beruhen die Daten in der Hauptsache auf den Angaben über Arbeitslose, Arbeitssuchende, Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen u.ä., die bei den Arbeitsämtern registriert sind bzw. auf den Pflichtangaben der Unternehmen über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Wesentliche Datengrundlagen sind darüber hinaus insbesondere die jährlichen Mikrozensus-Erhebungen des Statistischen Bundesamtes und die BIBB/IAB-Befragung zu Qualifikation, Beschäftigung und Berufsverläufen, die allerdings nur in relativ großen Abständen als Quer-



das „Betriebspanel“ durchgeführt (vgl. dazu auch den Beitrag von Bellmann/Dostal in diesem Band), um zumindest einige der gravierenden Informationsdefizite über die „Nachfrageseite“ des Arbeitsmarktes zu beheben.<sup>16</sup>

### 2.3.1 Zur „Nachfrageseite“ in der Sozialberichterstattung: Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße

Analog zur individuenbezogenen Ausrichtung und Konzeption der wissenschaftsgetragenen Sozialberichterstattung finden sich im Variablenset z.B. des SOEP nur zwei Variablen, die Auskunft über die jeweiligen Beschäftigungsunternehmen geben: die *Branchenzugehörigkeit* und die *Betriebsgröße*.<sup>17</sup> Zur Erfassung der Branchenzugehörigkeit wird zunächst danach gefragt, ob der Betrieb zum Öffentlichen Dienst gehört oder nicht („Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zum Öffentlichen Dienst?“). Im Anschluß daran erfolgt die alphanumerische Erfassung („Klartextangabe“) des Wirtschaftszweigs, wobei als Beispiele einige Begriffe der amtlichen Systematik der Wirtschaftszweige angeführt sind.<sup>18</sup> Diese offenen Angaben werden später entsprechend codiert. Die Frage nach der „Betriebsgröße“ („Wieviele Beschäftigte hat das Gesamtunter-

---

schnittsbefragung durchgeführt werden (bislang liegen drei Befragungen vor: 1979, 1985, 1991/92).

- 16 Vgl. dazu etwa Projektgruppe Betriebspanel 1991. Die Autoren verweisen explizit darauf, daß in „der Arbeitsverwaltung, in der Arbeitsmarktforschung, in der Personalwirtschaftslehre und in den Betrieben (...) ein erhebliches Defizit an systematischen Informationen über die Einflußgrößen und Abhängigkeiten der Beschäftigung (besteht). Die amtliche Statistik, die Geschäftsstatistik der BA, partielle Forschungs- und Befragungsansätze einzelner Wissenschaftsdisziplinen erfassen stets nur Teilaspekte des betrieblichen Beschäftigungsgeschehens, ohne daß die gesamtwirtschaftliche Nachfrageseite des Arbeitsmarktes transparent wird. (...) Mit einem Betriebspanelansatz versucht das IAB deshalb, ein repräsentatives, betriebsgestütztes Beobachtungssystem zur fortlaufenden Analyse der betrieblichen Bestimmungsgründe der Beschäftigung aufzubauen. Damit soll die Nachfrage auf den Arbeitsmärkten stärker und im Verhältnis zur Angebotsseite gleichgewichtiger als bisher erforscht werden“ (Projektgruppe Betriebspanel 1991, S. 514).
- 17 Die nachfolgenden Ausführungen gelten im wesentlichen auch für die Arbeitsmarktberichterstattung und für weite Teile der amtlichen Statistik.
- 18 Dieses Vorgehen entspricht der amtlichen Systematik, die in erster Linie eine institutionelle Zuordnung vornimmt (vgl. dazu allgemein Wirtschaft und Statistik 1980). Der Öffentliche Dienst wird deshalb gesondert ausgewiesen, da die amtliche Statistik nicht nach funktionalen Merkmalen untergliedert, sondern die Wirtschaftsabteilungen (Einsteller) u.a. danach trennt, ob Waren oder Dienstleistungen überwiegend gegen Entgelt verkauft werden. Problematisch ist diese Einteilung u.a. deshalb, weil z.B. viele Dienstleistungen sowohl in (oder von) öffentlichen als auch privatwirtschaftlichen Einrichtungen erbracht werden.

nehmen etwa?“), beinhaltet fünf Antwortvorgaben: „unter 5 Beschäftigte“, „5 bis unter 20 Beschäftigte“, „20 bis unter 200 Beschäftigte“, „200 bis unter 2.000 Beschäftigte“ sowie „2.000 und mehr Beschäftigte“, die um die Antwortvorgabe „Trifft nicht zu, da selbständig ohne weitere Beschäftigte“ ergänzt wurden.

Damit sind zwei auch in anderen Erhebungen sehr häufig verwendete „basale“ Indikatoren für die „Nachfrageseite“ gegeben, deren Aussagegehalt jedoch zumindest teilweise erheblich in Frage gestellt werden muß. An zwei Beispielen läßt sich illustrieren, daß die *Branchen- bzw. Wirtschaftszweigzugehörigkeit* in ihrem Aussagegehalt zumindest einer nachhaltigen Prüfung zu unterziehen ist: Die Diskussion über die „Dienstleistungslücke“ verdeutlicht, daß zwar der generelle Trend zunehmender Dienstleistungsanteile unbestritten ist, daß jedoch Ausmaß und Dynamik des „Tertiarisierungsprozesses“ überaus strittig sein können. Insbesondere Untersuchungen des DIW ist es zu verdanken, daß die populäre These eines nationalen Rückstandes bzw. Nachholbedarfs hinsichtlich des Anteils von Dienstleistungstätigkeiten deutlich relativiert wurde. Auf der Basis der gängigen *sektoralen Gliederung*, in der die Unternehmen nach institutionellen Merkmalen (privatwirtschaftlich, Öffentlicher Dienst, Organisationen ohne Erwerbscharakter) und nach dem Schwerpunkt ihrer Produktion zu Wirtschaftszweigen aggregiert werden, läßt sich für Westdeutschland etwa im Jahr 1993 feststellen, daß 59% aller Beschäftigten in Dienstleistungsbranchen arbeiten – ein gegenüber den USA (72%) vergleichsweise „rückständiger“ Wert. Vergleicht man dagegen die *Tätigkeitsstrukturen* anhand der Daten des sozioökonomischen Panels, dann ergibt sich für beide Staaten ein ungefähr gleicher Wert von etwas über 70% (vgl. DIW 1996; vgl. auch DIW 1997c). Die Unterschiede resultieren zum einen aus der Unterschätzung geringfügiger Tätigkeiten in der amtlichen Statistik, die ganz überwiegend Dienstleistungstätigkeiten sind, zum anderen aber vor allem aus einer weitaus höheren Integration von Dienstleistungen im Verarbeitenden Gewerbe, d.h. aus anderen Strukturen der inner- bzw. zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung. Dienstleistungstätigkeiten werden in Deutschland (zumindest noch) weitaus häufiger *innerhalb* von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes erbracht und nicht von rechtlich selbständigen (Dienstleistungs-)Unternehmen. Somit bleibt ein wesentlicher Aspekt des strukturellen Wandels von Arbeit im Rahmen von branchenbezogenen Angaben unterbelichtet (vgl. auch Glott 1998).<sup>19</sup> Und dies ist – wie hier sichtbar wurde –

---

19 Dazu trägt vor allem auch das Zuordnungskriterium „Schwerpunkt der Produktion“ bei: „Dadurch bleiben Schwerpunktverlagerungen als Folge von Strukturwandel lange Zeit verborgen – bis ein Unternehmen einen neuen Schwerpunkt hat und entsprechend anders eingruppiert wird. So scheint das ganze Ausmaß der Tertiarisierung im industriellen Sektor – immer mehr Unternehmen wandeln sich zu „Dienstleistungsanbietern“ – in der Statistik gar nicht oder nur marginal auf“ (Klodt, Schmidt 1995, S. 549).

nicht nur eine Folge unterschiedlicher Erfassungskriterien bzw. Abgrenzungen der Untersuchungseinheit, es ist auch eine Folge spezifischer Festlegungen dessen, was eine Dienstleistung ist, wer sie erbringt und in welche organisationsstrukturellen Bezüge diese eingebettet ist. Dies führt nicht nur zu erheblichen Erfassungsproblemen, sondern kann auch zu durchaus problematischen „Fehlinterpretationen“ führen.<sup>20</sup>

Das Beispiel einer möglichen „Dienstleistungslücke“ verweist jedoch noch auf ein anderes Problem, nämlich auf die Frage, welcher Stellenwert der Branchenzugehörigkeit des Beschäftigungsbetriebes – zumal in der geschilderten Unschärfe – als Indikator für die objektive (Beschäftigungs-)Lage einer Person überhaupt noch zukommt. Dies würde voraussetzen, daß die Branchenzugehörigkeit erstens nach klar definierten und einheitlichen inhaltlichen Kriterien abgegrenzt wird und zweitens die einer Branche zugeordneten Unternehmen oder Betriebsstätten eine spezifische, empirisch überprüfbare Homogenität aufweisen. Die Befunde einer von Michael Fritsch durchgeführten Befragung zur „Arbeitsplatzentwicklung in Industriebetrieben“ (Fritsch 1990) verweisen mit großer Deutlichkeit darauf, daß beide Kriterien nicht erfüllt sind. Dies liegt an der eben nicht anhand einheitlicher Kriterien erfolgenden Abgrenzung der Branchen insbesondere in der amtlichen Statistik<sup>21</sup> und an der relativ großen Heterogenität hinsichtlich der Arbeitsplatzentwicklung in den Unternehmen einer Branche:

„Aufgrund der Heterogenität innerhalb der Branchen müssen auf Wirtschaftszweige bezogene Analysen und Aussagen über die Entwicklung von Betrieben, welche sich auf deren Branchenzugehörigkeit stützen, mit äußerster Vorsicht interpretiert werden. Die ausgeprägte Streuung innerhalb der Sektoren, insbesondere auch die in verschiedenen Untersuchungen festgestellten Unterschiede in der Entwicklung (der Betriebe) gleicher Sektoren an unterschiedlichen Standorten (...) deuten darauf hin, daß selbst eine sehr tiefgliedernde Differenzierung entsprechend den üblichen Produktgruppensystematiken (z.B. SYPRO) wohl nur

---

20 Dabei kann die Diskussion über Bestand oder Entwicklung einer möglichen „Dienstleistungslücke“ noch längst nicht als abgeschlossen betrachtet werden, wie etwa Glott betont, der dabei auf Klodt u.a. (1997) verweist, die anhand einer (allerdings willkürlich gewichteten) Umrechnung von Teilzeitbeschäftigten in „Vollzeitäquivalente“ nach wie vor die Existenz einer „Dienstleistungslücke“ vertreten (vgl. Glott 1998, S. 64f.).

21 „Dabei erfolgt die Abgrenzung der Branchen in der amtlichen Statistik nicht anhand einheitlicher Kriterien (bzw. einer einheitlichen Hierarchie von Kriterien), vielmehr werden bestimmte Kriterien eher willkürlich immer dann herangezogen, wenn sie gerade zur Abgrenzung in sich möglichst homogener Aggregate geeignet erscheinen. Da diese Brancheneinteilung aber erklärtermaßen als Grundlage für möglichst viele Zwecke dienen soll (...), können hier auch nur relativ breite Kriterien von Homogenität zugrundegelegt werden“ (Fritsch 1990, S. 49).

als ein recht unzweckmäßiges bzw. sogar falsches Zugriffsraster anzusehen ist“ (Fritsch 1990, S. 50f.).

Der Zusammenhang zwischen Branchenzugehörigkeit und Arbeitsplatzentwicklung ist demzufolge nur schwach ausgeprägt bzw. aufgrund der Heterogenität innerhalb der Aggregate in sich widersprüchlich.

Diese – zunächst auf den Zusammenhang von Branchenzugehörigkeit und (quantitativer) Arbeitsplatzentwicklung bezogenen – Aussagen lassen sich noch weiter differenzieren, wenn man den Stellenwert des Indikators „Branchenzugehörigkeit“ für die eher qualitativen Aspekte der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen betrachtet. Rüdiger Glott hat dazu im aktuellen Jahrbuch der „Sozialwissenschaftlichen Technikberichterstattung“ (ISF u.a. 1998) eine Abschätzung der Entwicklung von spezifischen Merkmalen der Arbeitsbedingungen (Qualifikationsanforderungen, Einkommensentwicklung, Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Arbeitsbelastungen u.a.) im Dienstleistungssektor anhand der Daten des SOEP vorgenommen. Ohne explizit die Aussagefähigkeit des Indikators „Branchenzugehörigkeit“ zur Diskussion zu stellen, kommt er u.a. zu zwei Ergebnissen: erstens, daß die verwendete Datenbasis keine tiefergehenden Differenzierungen zuläßt, was überwiegend ein Resultat der vergleichsweise kleinen Fallzahlen des SOEP ist; zweitens, daß eine Differenzierung nach der Branchenzugehörigkeit praktisch keine Erklärungskraft hinsichtlich etwa der Qualifikationsentwicklung, der Einkommensentwicklung, der Arbeitszeiten oder auch des Ausmaßes an Teilzeitarbeit besitzt. Dafür sind die Schwankungen innerhalb der Branchen zu groß. Relevante Einflußfaktoren ergeben sich dagegen, wenn man Profit- und Non-Profit-Bereiche gesondert betrachtet und insbesondere nach dem Geschlecht der Erwerbstätigen differenziert (vgl. Glott 1998, S. 92).

Demgegenüber scheint die *Betriebsgröße* ein vergleichsweise aussagefähiger Indikator zumindest für bestimmte Merkmale der Beschäftigungssituation zu sein.<sup>22</sup> Empirisch läßt sich anhand der Daten des SOEP belegen, daß ein spezifischer Zusammenhang zwischen der Größe des Beschäftigungsbetriebes und dem Einkommensniveau besteht: Mit der Betriebsgröße steigt das durchschnitt-

---

22 Ähnlich auch Wendeling-Schröder, die betont, daß „die meisten Arbeitnehmerrechte an die Betriebsgröße gekoppelt sind“ (Wendeling-Schröder 1997, S. 66). Die mit Kleinbetrieben verbundenen Merkmale, insbesondere die „Kleinunternehmerprivilegien“ (ebd.) – und somit auch die Qualität eines Indikators wie „Betriebsgröße“, könnten sogar zukünftig noch deutlicher hervortreten: In dem Maße, wie Prozesse der „Verkleinbetrieblichung“ im Zuge von Dezentralisierungsstrategien bzw. Strategien der „Unternehmensteilung“ Bezugspunkt von (großbetrieblichen) Rationalisierungsstrategien sind, zielen diese gerade auf eine forcierte Heterogenisierung verschiedener Betriebstypen bzw. die Nutzung von deren jeweils eigenständigen Potentialen (vgl. auch Sauer, Döhl 1994, S. 208ff.).

liche Einkommen, und zwar auch – wie Knut Gerlach und Olaf Hübler in einer neueren Untersuchung (Gerlach/Hübler 1995) feststellen konnten –, wenn der Effekt der Betriebsgröße für eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen kontrolliert wird. Darüber hinaus läßt sich ein im Zeitverlauf zunehmend größerer Unterschied für das Qualifikationsniveau ermitteln; das „durchschnittliche Qualifikationsniveau in Klein- und Großbetrieben hat sich deutlich auseinander entwickelt“ (ebd., S. 250). Doch selbst diese insgesamt eindeutigen Befunde müssen relativiert werden: Erstens sind sie sehr pauschal, da weder die (übliche) Dichotomisierung in Groß- und Kleinbetriebe noch die generell schwierige Einschätzung der Einkommensangaben noch die erwähnten Unschärfen bei der Erfassung von Qualifikationen, Arbeitsbedingungen oder Tätigkeitsmerkmalen wirkliche differenzierte Aussagen zulassen (vgl. dazu auch Gerlach/Hübler 1995, S. 241ff. und S. 251). Zweitens bleibt weitgehend unklar, welchen Einfluß die Betriebsgröße auf verschiedene, d.h. auch andere arbeitsstrukturelle Merkmale hat bzw. ob hier generell deutliche Unterschiede zwischen Klein- und Großbetrieben bestehen (ebd. S. 243; vgl. auch Fritsch 1990, S. 197). Drittens zeigt die Fülle der von Gerlach und Hübler vorgestellten theoretischen Konzepte zur Erklärung des Zusammenhangs von Betriebsgröße und durchschnittlichem Einkommensniveau, daß die empirisch feststellbaren Korrelationen sehr unterschiedlich interpretiert werden und daß die vorliegenden Daten mit Sicherheit nicht ausreichend differenziert sind, um hier zu übereinstimmenden, empirisch abgesicherten Befunden zu gelangen.

### 2.3.2 Entwicklungstendenzen der Nachfrageseite: Systemische Rationalisierung und Reorganisation in „Netzen“

Über diese ohnehin vorhandenen erheblichen Unschärfen hinaus ist jedoch gerade vor dem Hintergrund industriesoziologischer Befunde der aus unserer Sicht entscheidende Einwand, daß die vorliegenden Daten kaum Hinweise auf grundlegende Restrukturierungstendenzen der „Nachfrageseite“ geben. Jeder Ansatz zur Erklärung gegenwärtiger Entwicklungen im Berichtsfeld „Arbeit“ bleibt jedoch ohne eine explizite Berücksichtigung der „Nachfrageseite“ und deren Entwicklungstendenzen halbiert und unvollständig (vgl. auch Kistler/Sing in diesem Band). Wir werden im folgenden an zwei Beispielfeldern zumindest exemplarisch zu zeigen versuchen, daß angesichts vorliegender Befunde zur Reorganisation von Unternehmen und zur Dynamik dieser Restrukturierungsprozesse der Aussagegehalt von Indikatoren wie „Branchenzugehörigkeit“ und „Betriebsgröße“ auch von dieser Seite her zunehmend in Frage zu stellen ist. Auch hier – so die These – scheinen spezifische „Normalitätsannahmen“ grundlegend zur Disposition zu stehen. Ein zweiter und ebenso wesentlicher Aspekt betrifft unmittelbar das analytische Potential der Berichtssysteme der „wissen-

schaftsgetragenen Sozialberichterstattung“. Ohne die explizite Berücksichtigung der Arbeitsorganisations- und Personaleinsatzstrategien der Unternehmen sind wesentliche Entwicklungstrends wie etwa die beschriebene Ausdifferenzierung von Erwerbsformen bzw. Beschäftigungsverhältnissen (aber auch etwa Veränderungen in den Qualifikationserfordernissen) weder angemessen erfassbar noch auch nur näherungsweise *erklärbar*.

Ein wesentlicher Befund in einer Reihe von ISF-Studien in den letzten fünfzehn Jahren war die Identifikation eines „neuen Rationalisierungstyps“ (Altman u.a. 1986): Nach diesen Befunden werden die Rationalisierungspotentiale der gesamten Wertschöpfungskette, d.h. auch die Formen der inner- und zwischenbetriebliche Arbeitsteilung, verstärkt zum Bezugspunkt von Rationalisierungs- und Reorganisationsstrategien von Unternehmen (vgl. auch Sauer/Döhl 1994; Bechtle 1994). Diese Prozesse der Reorganisation gehen u.a. einher mit einer Verringerung der Fertigungstiefe, mit der Auslagerung von Produktions- und Dienstleistungssegmenten („Outsourcing“, „Downsizing“), mit der Verschlinkung von Hierarchieebenen („Lean Production“, „Lean Management“), mit der Dezentralisierung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen, einer forcierten „Vermarktlichung“ der innerbetrieblichen Beziehungen sowie einer überbetrieblichen „Vernetzung“ (vgl. auch Sauer/Döhl 1997).

Angesichts dieser Entwicklungstendenzen muß die Aussagekraft von Indikatoren wie „Branchenzugehörigkeit“ und „Betriebsgröße“ kritischer beurteilt werden. So kann z.B. zumindest ein Teil der statistisch abbildbaren „Tertiarisierungsprozesse“ als Resultat solcher Reorganisationsstrategien gelten. Und dies in zweifacher Hinsicht. Erstens – als unmittelbare Folge – sind viele der „neuen“ Dienstleistungsunternehmen Ausgründungen bzw. Auslagerungen der Dienstleistungsabteilungen von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes. Das heißt, daß ehemals „interne“ unternehmensbezogene Dienstleistungen nun vermehrt von rechtlich selbständigen Dienstleistungsunternehmen erbracht werden (vgl. etwa Bochum 1996, S. 23; Dostal 1991, S. 8). Arbeitnehmer bzw. Unternehmen wechseln dadurch zwar ihre Branchenzugehörigkeit, bleiben aber weiterhin in den strukturellen Zusammenhang der Wertschöpfungskette eingebunden – mit entsprechenden Folgen für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Zweitens geht mit solchen Reorganisationsprozessen auch ein steigender Bedarf an spezifischen (unternehmensbezogenen) Dienstleistungen einher, deren Wachstum somit eine mittelbare Folge von systemischen Rationalisierungsstrategien ist (vgl. etwa Kerst 1996, S. 157).<sup>23</sup> Ähnliches gilt für einen

---

23 Dies gilt etwa insbesondere für qualifizierte unternehmensbezogene Dienstleistungen wie die EDV-Dienste: „Nicht nur die Form ihrer Organisation, sondern allgemeiner: Die Tatsache, daß sich unternehmensbezogene Dienstleistungen in dem deutlichen Ausmaß herausgebildet haben, hängt sehr eng zusammen mit den Bedingungen für die be-

Teil des Wachstums im kleinbetrieblichen Segment. Dieses ist nicht zuletzt ebenfalls auf Ausgründungen oder Auslagerungen bei Großunternehmen zurückzuführen (vgl. auch Wendeling-Schröder 1997, S. 65ff.), wobei deren Anteil am gesamten Gründungsgeschehen immer noch weitgehend unklar bzw. im Rahmen amtlicher Statistiken der Gewerbean- und -abmeldungen nicht abschätzbar ist.<sup>24</sup>

Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit erscheinen somit auch in dieser Perspektive zunehmend weniger geeignet, als zentrale Indikatoren die „Nachfrageseite“ abzubilden, da im Zuge der Ausgliederung und organisationellen Restrukturierung ehemals großbetrieblich organisierter Prozesse die Vielfalt an Branchen und Betriebsgrößen, die an einer komplexen Wertschöpfungskette beteiligt sind, eher noch steigen dürfte. Der jeweils spezifischen Einbindung und Beteiligung der Unternehmen an branchen- und unternehmensübergreifenden Produktions- und Dienstleistungsnetzwerken kommt daher eine wachsende Bedeutung zu.

Die bestehenden Berichtssysteme der „wissenschaftstragenen Sozialberichterstattung“ und der Arbeitsmarktstatistik (Ausnahme: IAB-Betriebspanel) beinhalten jedoch über diese beiden Indikatoren hinaus kaum weitere Angaben zur „Nachfrageseite“ und schon gar nicht Angaben, die der zunehmenden Bedeutung zwischenbetrieblicher „Vernetzung“ und Arbeitsteilung auch nur näherungsweise gerecht würden. Ein Berichtssystem, das diese gravierende Lücke beheben wollte, müsste daher ganz zentral die Strukturen und Strategien unternehmensübergreifender Kooperationsmodelle und deren Folgen für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der davon Betroffenen miteinbeziehen. Dies stellt jedoch die Konzeption einer arbeitsbezogenen Berichterstattung nicht nur vor inhaltliche, sondern auch vor methodische Herausforderungen,<sup>25</sup> da es hier-

---

auftragenden Unternehmen, darunter zum großen Teil produzierende Unternehmen“ (Kerst 1996, S. 156). „Das Wachstum der unternehmensbezogenen Dienstleistungen geschieht nicht komplementär zur Industrieproduktion, sondern findet in einer Wechselwirkung mit dieser statt (...) Unternehmensbezogene Dienstleistungen der hier angesprochenen Art ermöglichen erst die Entwicklung und Aufrechterhaltung komplexer und informationstechnisch unterstützter Organisationsstrukturen sowie das Lavieren in einer anspruchsvolleren Unternehmensumwelt“ (ebd., S. 157).

24 „Das Gründungsgeschehen ist gerade über den betrachteten Zeitraum (1993 bis 1995, Anm. d. Verf.) auch in hohem Maße von Restrukturierungsprozessen in bestehenden Unternehmen geprägt. Im Zuge der (...) als organisatorische Änderungen beschriebenen Prozesse wurden Unternehmensteile ausgegliedert, die in der Betriebsdatei des IAB definitionsgemäß als Gründungen bewertet werden. Über die Bedeutung und das Gewicht dieser Prozesse war bislang nichts bekannt“ (Bellmann u.a. 1996, S. 118).

25 So ist bislang die Frage, wie ein so dynamisches Untersuchungsfeld wie Unternehmensnetzwerke überhaupt einer systematischen Untersuchung zugänglich gemacht werden kann, noch weitgehend unbeantwortet. Unsere eigenen Erfahrungen mit einer kürz-

bei in weit stärkerem Maße auch um die Integration verschiedener Analysematerialien sowie quantitativer und qualitativer Methoden gehen muß (vgl. auch Kratzer u.a. 1997).

### 2.3.3 Inhaltliche, zeitliche und soziale Flexibilisierung von Arbeit als Elemente „entgrenzter“ Arbeitskraftnutzung

Abschließend soll auf ein weiteres – und gravierendes – Defizit hingewiesen werden, das durch die weitgehende Nichtberücksichtigung der Nachfrageseite gegeben ist. Zentrale arbeitsbezogene Entwicklungstendenzen wie die geschilderte Ausdifferenzierung der Beschäftigungsverhältnisse oder auch veränderte Qualifikationserfordernisse können in den Berichtssystemen von Sozial- und Arbeitsmarktberichterstattung zwar zumindest noch näherungsweise beschrieben, jedoch – mit Ausnahme der ebenfalls teilweise zweifelhaften „basalen“ Indikatoren zur „Nachfrageseite“ – nur im Rahmen personen- oder haushaltsbezogener Konzepte *erklärt* werden. Dies entspricht dem Anliegen der Sozialberichterstattung, die für die Deskription zentraler Dimensionen der objektiven sowie der subjektiven Lage von Individuen konzipiert wurde. Eine „Erklärung“ solcher Entwicklungstendenzen kann demnach nur im Rahmen dieses gegebenen Indikatorensets erfolgen. Betriebe und Unternehmen sind hier „weiße Flecken“ bzw. eine „*black box*“ zwischen den Input- und Outputindikatoren der Wohlfahrtsmessung (vgl. auch Noll in diesem Band).

Dabei sind es gerade solche „weißen Flecken“ wie die Arbeitsorganisations- und Personaleinsatzstrategien der Unternehmen, die als wesentliche Ursachen „entstandardisierter“ Beschäftigungsverhältnisse anzusehen sind. Thesen wie die einer zunehmend „entgrenzten und flexibilisierten Arbeitskraftnutzung“ (Kratzer u.a. 1998) versuchen im weitesten Sinne genau diesen Zusammenhang herzustellen: zwischen Unternehmensreorganisation auf der einen und der Arbeitsmarktentwicklung auf der anderen Seite. Ausgangspunkt waren dabei zunächst empirische Befunde aus einer Reihe von Automobilzulieferunternehmen.<sup>26</sup> Dabei stellte sich heraus, daß „Flexibilität“ ein entscheidendes strategi-

---

lich durchgeführten Erhebung bei Automobilzulieferunternehmen erbrachte u.a. das Ergebnis, daß allein schon die *Identifikation* von Unternehmen als Zulieferer der zweiten oder gar dritten Stufe erhebliche Probleme aufwirft und daß eine branchenbezogene Vorselektion allerhöchstens Annäherungscharakter haben kann. Ähnlich wirkt sich auch die Dynamik in diesem Untersuchungsfeld aus. Die immer kürzeren Produktlebenszyklen, Konzentrations- aber auch weitergehende Dezentralisierungs- und Auslagerungsprozesse u.a. sorgen für einen permanenten Strukturwandel, der eine systematische Erfassung zusätzlich erschwert.

26 Die Befunde entstammen dem vom BMBF (Projekträger Arbeit und Technik) geförderten und vom ISF München durchgeführten Projekt „Im Schatten der Innovation. Zur



ches Problem der befragten Zulieferunternehmen (aber auch eine ihrer wichtigsten Ressourcen im Zuliefernetzwerk) ist und daß dabei der flexiblen Nutzung der gegebenen (internen sowie externen) Arbeitskraftpotentiale eine große Bedeutung zukommt.<sup>27</sup> Arbeitsbezogene Rationalisierungsmaßnahmen richteten sich im einzelnen vor allem auf eine Umgestaltung der Arbeitsorganisation (z.B. Gruppenarbeit) und eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnisse (neue Schicht- und Arbeitszeitmodelle, vermehrter Einsatz geringfügig und befristet beschäftigter Arbeitskräfte sowie von Leiharbeitern und z.T. Selbständigen).

Dabei liegen nach unseren Befunden die wesentlichen Potentiale nicht allein in einer Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes,<sup>28</sup> sondern (und deutlich darüber hinausgehend) darin, daß solche Flexibilisierungsstrategien zugleich Elemente eines viel weitreichenderen „Konzepts“ der Arbeitskraftnutzung sind und hier eine noch tieferliegende Bedeutung erhalten. Es geht um einen breiteren Zugriff auf das Potential der einzelnen Arbeitskraft, und dies setzt auf der Seite der Arbeitskraft die Auflösung von motivationalen und institutionellen Begrenzungen ihrer Verfügbarkeit und Leistungsbereitschaft voraus.<sup>29</sup> Es kommt zu einer

---

Entwicklung restriktiver Arbeit in vernetzten Produktions- und Dienstleistungsstrukturen vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen“. Der Abschlußbericht wird Ende 1998 vorgelegt, erste Zwischenveröffentlichungen liegen bereits vor (etwa: Döhl u.a. 1998; Kratzer u.a. 1997; Kratzer u.a. 1998).

- 27 Ähnliche Befunde, jedoch mit teilweise anderen Implikationen, finden sich in einer von Steffen Lehdorff durchgeführten Studie zu „Zeitnot und Zeitsouveränität“ in europäischen just-in-time-Zulieferbetrieben der Automobilindustrie: „In der fragilen Fabrik spielt die menschliche Arbeitskraft eine Schlüsselrolle. Verantwortung, Flexibilität und Vielseitigkeit werden zur Norm für alle Beschäftigten unter dem JIT-Regime gemacht“ (Lehdorff 1996, S. 96); und: „Diese Bemühungen um die Erschließung bislang ungenutzter Leistungsreserven gehen zwar nicht alleine auf just-in-time zurück, doch sie schaffen wichtige Voraussetzungen für seine Durchsetzbarkeit. (...) Mit der Wucht der überbetrieblichen Rationalisierung wird ein Prozeß vorangetrieben, der als Delegation von persönlicher Verantwortung an die Beschäftigten im Produktionsprozeß bezeichnet werden kann. Die damit verbundene Erweiterung des Aufgabensfeldes wird mehr und mehr als selbstverständliche Voraussetzung des Arbeitsvertrages betrachtet. Die traditionelle Begrenzung des Anstellungsverhältnisses auf das Abfordern einer zeitlich und inhaltliche fest definierten Arbeitsleistung wird durchbrochen“ (ebd., S. 98).
- 28 Ein wichtiger Teilbefund war dabei auch, daß diese Maßnahmen offenbar auch mit der Tendenz einer stärkeren Instrumentalisierung der externen Arbeitsmärkte für interne Personalstrategien eng verknüpft sind. Überspitzt formuliert könnte man sagen, daß das Schlagwort vom „virtuellen“ Unternehmen hier seine arbeitskraftbezogene Bedeutung erhält.
- 29 Ähnlich – allerdings aus einer „Arbeitskraftperspektive“ – argumentieren vor allem auch Günter Voß und Hans J. Pongratz, die den „Arbeitskraftunternehmer“ als mögliche „neue Grundform der Ware Arbeitskraft“ (Voß/Pongratz 1998, S. 131) sehen. Des-

*sachlichen, zeitlichen und sozialen Entgrenzung von Arbeit*: des inhaltlichen Arbeitsvermögens, der zeitlichen Verfügbarkeit und der Stellung auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb, d.h. des Arbeitsverhältnisses. „Entgrenzung“ von Arbeit ist demnach gleichbedeutend mit der strategisch genutzten Erosion zentraler Institutionen von Arbeit und Beschäftigung, die zumindest für die industrielle Produktion unter den Bedingungen der traditionellen, fordistisch geprägten Produktionsweise und bei Vollbeschäftigung „typisch“ bzw. strukturprägend waren (etwa das beruflich fixierte Arbeitsvermögen, die Regulierung der Arbeitszeiten, die institutionelle Trennung von Arbeit und Freizeit, das in vielfältige institutionelle Regulierungen und soziale Sicherungssysteme eingebettete Arbeitsverhältnis, die Regulierung und Fixierung von Arbeitsanforderungen u.ä.).<sup>30</sup> Und diese Veränderungsprozesse sind in vielfältiger Weise mit einem erweiterten Begründungs- bzw. Legitimationszusammenhang wechselseitig verknüpft: vor allem mit der „Rahmenbedingung“ anhaltender Massenarbeitslosigkeit, mit dem (faktisch oder auch nur argumentativ) wachsenden internationalen Konkurrenzdruck, mit der auch damit verbundenen Schwächung der Gewerkschaften, mit spezifischen politischen Rahmensetzungen, mit demographischen und sozialen Veränderungen auf der Angebotsseite, mit veränderten Einstellungen zur Erwerbsarbeit, mit wachsenden gesellschaftlichen Individualisierungstendenzen u.ä. (vgl. auch Voß/Pongratz 1998, S. 135).

Und in dem Maße, wie diese institutionellen Dimensionen von Arbeit und Beschäftigung selbst zum Bezugspunkt arbeitsbezogener Rationalisierungsstrategien von Unternehmen werden, müssen die damit verbundenen tiefgreifenden Entwicklungstendenzen auch zum Bezugspunkt einer arbeitsbezogenen Berichterstattung werden.

---

sen Kennzeichen sind eine „systematisch erweiterte Selbst-Kontrolle der Arbeitenden“, ein „Zwang zur forcierten Ökonomisierung ihrer Arbeitsfähigkeiten sowie eine entsprechende Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung“. Und weiter: „Anzeichen für einen solchen Wandel gibt es vielerlei: einerseits den Abbau institutioneller Regelungen der Arbeitsmärkte (z.B. Erosion der Flächentarifverträge, neue Formen der Arbeitsvermittlung, Lockerungen des Arbeits- und Sozialrechts), andererseits die Zunahme flexibilisierter Arbeits- und Beschäftigungsformen (z.B. Zeitarbeit, Outsourcing, Scheinselbständige)“ (ebd., S. 132). Wiederum mit einer teilweise anderen Perspektive finden sich ähnliche Konzeptionen beispielsweise noch bei Alain Lipietz (Lipietz 1997) und bei Richard Sennett (Sennett 1998).

- 30 Daß solche Tendenzen mit der Expansion von Dienstleistungen eher noch forciert werden, geht aus verschiedenen Untersuchungen etwa zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen qualifizierter unternehmensbezogener Dienstleistungen hervor, für die „entgrenztes“ Arbeiten häufig geradezu „prototypisch“ ist (zusammenfassend etwa Döhl u.a. 1998, S. 103ff.).

### 3. Zusammenfassung und Ausblick

Ziel der vorangegangenen Abschnitte war es, exemplarisch zu zeigen, daß die seit längerem beobachtbaren bzw. diskutierten Entwicklungstendenzen von Arbeit neue Herausforderungen an deren Erfassung und Erklärung im Rahmen arbeitsbezogener Berichtssysteme stellen. Wir haben dabei zu zeigen versucht, daß es zum einen die Dynamik der Entwicklung selbst ist, die manche der implizit zugrundeliegende „Normalitätsannahmen“ nachhaltig in Frage stellt. Zum zweiten verringert die wachsende Differenzierung des Berichtsfeldes offenbar die „Reichweite“ der darauf bezogenen Berichtssysteme – immer größere Teilbereiche des Berichtsfeldes „Arbeit“ entziehen sich ihrer „Dauerbeobachtung“ im Rahmen standardisierter Berichtssysteme. Und zum dritten ist es die weitgehende Nichtberücksichtigung der „nachfrageseitigen“ Entwicklungstendenzen bzw. deren Konzeption als „*black box*“, die als unseres Erachtens gravierende Einschränkung der analytischen Potentiale solcher Berichtssysteme wirksam wird. Die gegebene Dynamik und die wachsende reale Differenzierung des Gegenstandsbereichs stellt – so scheint es – auch eine inhaltlich-methodische Berichtskonzeption in Frage, die auf spezifischen Annahmen über Stabilität und Wandel ihres Berichtsgegenstandes beruht.<sup>31</sup>

Insgesamt stellt sich daher die Frage, welche generelle Reichweite eine auf spezifischen „Normalitätsannahmen“ beruhende Berichtskonzeption angesichts eines dynamischen Berichtsgegenstandes hat bzw. ob diese angesichts offenbar gegebener „Instabilitäten“ und der wachsenden Erosion „vertrauter“ Zusammenhänge (noch) in der Lage ist, ein adäquates Bild der „Topographie von Arbeit“ zu vermitteln. Die vorgestellten Beispiele verdeutlichen, daß daran erhebliche (und zunehmende) Zweifel angebracht sein müssen, sie verdeutlichen aber auch, daß eine systematische Überprüfung dieser Zweifel noch aussteht. Dabei ist von grundlegender Bedeutung, daß wir hier auf die entscheidende Frage, nämlich inwieweit „Instabilität“ – oder in diesem Sinne auch „Diskontinuität“ – eine zutreffende Beschreibung nicht nur für die „Erscheinungsformen“, sondern auch für die tieferliegenden Strukturen selbst sein kann, keine Antwort geben werden und auch nicht geben können: Einen Beitrag zur Entwicklung eines Berichtssystems zu leisten, das auch diese Frage zu ihrem Gegenstand machen kann, ist gerade ein (Fern-)Ziel der hier angestellten Überlegungen.

---

31 Dies gilt generell für „replikationsfähige“ quantitative Erhebungen: Zum einen, da – wie in jeder quantitativen Erhebung – vor der eigentlichen Datenerhebung definiert sein muß, was, wie und zu welchem Zweck erhoben werden soll (vgl. Schnell u.a. 1989, S. 109ff.). Zum anderen, da das Kriterium der „Replikationsfähigkeit“ notwendigerweise als Beschränkung der Variabilität des Indikatorensets wirksam wird.

## Literatur

- Altmann, N.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D. (1986): Ein „Neuer Rationalisierungstyp“ – neue Anforderungen an die Industriosozilogie. In: Soziale Welt, Heft 2/3, S. 191ff.
- Bechtle, G. (1994): Systemische Rationalisierung als neues Paradigma industriosozilogischer Forschung. In: Beckenbach, N.; von Treeck, W. (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. In: Soziale Welt, Sonderband 9, S. 45ff.
- Becker, W.; Meifort, B. (1997): Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? Berichte zur beruflichen Bildung (herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung), Heft 200. Bielefeld
- Bellmann, L.; Düll, H.; Kühl, J.; Lahner, M.; Lehmann, U. (1996): Flexibilität von Betrieben. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 200. Nürnberg
- Bender, S.; Hilzendegen, J. (1995): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe als scientific-use-file. In: MittAB, Heft 1, S. 76ff.
- Berger, P. A.; Hradil, S. (1990): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband 7. Göttingen
- Blaschke, D.; Plath, H.-E. (1994): „Beruf“ und „berufliche Verweisbarkeit“. Kritische Reflexion zu einer Herausforderung an die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In: MittAB, Heft 4, S. 300ff.
- Bochum, U. (1996): Dienstleistungen für Unternehmen (Business Related Service). Annäherungen an eine dynamische Branche. Hintergrundbericht für die International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees (FIET). Berlin (Manuskript)
- Bögenhold, D.; Staber, U. (1990): Selbständigkeit als ein Reflex auf Arbeitslosigkeit? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 2, S. 265ff.
- Böhle, F. (1994): Negation und Nutzung subjektivierenden Arbeitshandelns bei neuen Formen qualifizierter Produktionsarbeit. In: Beckenbach, N.; von Treeck, W. (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. In: Soziale Welt, Sonderband 9, S. 183ff.
- Böhle, F.; Moldaschl, M.; Rose, H.; Weishaupt, S. (1993): Neue Belastungen und Risiken bei qualifizierter Produktionsarbeit. In: ISF, INIFES, IfS, SOFI (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikrichtersstatung 1993 – Schwerpunkt: Produktionsarbeit. Berlin, S. 67ff.
- Bollinger, D.; Cornetz, W.; Pfau-Effinger, B. (1991): „Atypische“ Beschäftigung – Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen. In: Semlinger, K. (Hg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Frankfurt/M., New York, S. 177ff.
- Bosch, G. (1994): Der Arbeitsmarkt bis zum Jahre 2010 – Ökonomische und soziale Entwicklung. Gelsenkirchen: Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 96/4
- Büchel, F. (1996): Der hohe Anteil an unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt. In: MittAB, Heft 2, S. 279ff.
- Deml, J.; Struck-Möbbeck, O. (1998): Formen flexibler Beschäftigung. Umfang und Regulierungserfordernisse. Supplement der Zeitschrift Sozialismus, Ausgabe 3/98

- Dietrich, H. (1996): Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit“. Ergebnisse des IAB-Projekts 4-448 V „Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit“. Forschungsbericht Nr. 262, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn
- DIW (1996): Keine Dienstleistungslücke in Deutschland. Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen. In: DIW-Wochenbericht, Nr. 14/1996
- DIW (1997a): „Neue Selbständige“ in Deutschland in den Jahren 1990 bis 1995. In: DIW-Wochenbericht, Nr. 41/1997
- DIW (1997b): Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen. In: DIW-Wochenbericht, Nr. 38/1997
- DIW (1997c): Rückstand beim Anteil der Dienstleistungstätigkeiten aufgeholt. Ein deutsch-amerikanischer Vergleich anhand von Haushaltsbefragungen. In: DIW-Wochenbericht, Nr. 34/1997
- Döhl, V.; Kratzer, N.; Bernien, M.; Schäfer, R.; Wahse, J. (1998): Die künftige Bedeutung des Dienstleistungssektors hinsichtlich der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen und -anforderungen. Expertise für die Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“. München
- Dohmen, G. (1996): Das lebenslange Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hg.). Bonn
- Dostal, W. (1991): Computerberufe im Aufwind. Berufsfeld und Arbeitsmarktsituation der Computerspezialisten im Überblick. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 5. Nürnberg
- Drexel, I. (1997): Nutzung von Qualifikationspotentialen – Forschungsbedarf und Forschungsansätze aus Arbeitnehmerperspektive. In: QUEM-Report, Heft 46, S. 3ff.
- Franke, H.; Buttler, F. (1991): Arbeitswelt 2000. Strukturwandel in Wirtschaft und Beruf. Frankfurt/M.
- Fritsch, M. (1990): Arbeitsplatzentwicklung in Industriebetrieben. Berlin, New York
- Gerlach, K.; Hübler, O. (1995): Betriebsgröße und Einkommen. Erklärungen, Entwicklungstendenzen und Mobilitätseinflüsse. In: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 192, S. 225ff.
- Glott, R. (1998): Beschäftigung und Arbeit im Dienstleistungsbereich – ein vernachlässigtes Forschungsgebiet. In: ISF, INIFES, IFS, SOFI (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin, S. 63ff.
- Habich, R. (1996): Objektive und subjektive Indikatoren – Ein Vorschlag zur Messung des Wandels von Lebenslagen. In: Zapf, W.; Schupp, J.; Habich R. (Hg.): Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt. Frankfurt/M., New York, S. 46ff.
- Helfert, M. (1991): Rationalisierungsverlierer, Neue Techniken, Polarisierung und Segmentierung der Beschäftigten. WSI-Arbeitsmaterialien Nr. 30, Düsseldorf
- Henniges, H. von (1996): Steigende Qualifikationsanforderungen im Arbeiterbereich? In: MittAB, Heft 1, S. 73ff.
- Henniges, H. von (1994): Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 182. Nürnberg

- Hoffmann, E.; Walwei, U. (1998): Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland. IAB-Kurzbericht, Nr. 2, vom 27.1.1998
- IAB/Prognos (1989): Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen. In: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 131.1 (Textband) und 131.2 (Tabellenband), Nürnberg
- ISF-München; INIFES-Stadtbergen; IfS-Frankfurt; SOFI-Göttingen (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin
- Kerst, C. (1996): Qualifizierte unternehmensbezogene Dienstleistungen. In: Braczyk, H.-J.; Ganter, H.-D.; Seltz, R., (Hg.): Neue Organisationsformen in Dienstleistung und Verwaltung. Stuttgart, Berlin, Köln, S 137ff.
- Klauder, W. (1993): Ausreichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen? In: H.-J. Bullinger, H.-J. u.a. (Hg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Berlin u.a.O., S. 22ff.
- Klodt, H.; Schmidt, K.-D. (1995): Branchenabgrenzung und Branchenprognosen. Überlegung zum Strukturkurzarbeitergeld nach § 63 Abs. 4 AFG. In: MittAB, Heft 4, S. 544ff.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage. Bonn.
- Kratzer, N.; Döhl, V.; Sauer, D. (1997): Methodische und inhaltliche Aspekte einer Analyse heterogener Arbeitsstrukturen – Zur Notwendigkeit „integrierter Analyseansätze“ vor dem Hintergrund aktueller Arbeitsmarktprojektionen. In: INIFES, ISF, SÖSTRA: Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel. Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Bericht des Forschungsverbundes 1 im Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland“ des BMBF (PT AuT). München, S. 111ff.
- Kratzer, N.; Döhl, V.; Sauer, D. (1998): Entgrenzung von Arbeit und demographischer Wandel. In: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel – Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft. Frankfurt/M., New York 1998
- Kuwan, H. (1997): Berichtssystem Weiterbildung. In: Noll, H.-H. (Hg.): Sozialberichterstattung in Deutschland. Konzepte, Methoden und Ergebnisse für Lebensbereiche und Bevölkerungsgruppen. Weinheim, München, S. 125ff.
- Lehndorff, S. (1996): Zeitnot und Zeitsouveränität – Arbeit in Automobilzulieferbetrieben unter dem just-in-time-Regime. In: Brödner, P.; Pekruhl, U.; Rehfeld, D. (Hg.): Arbeitsteilung ohne Ende? Von den Schwierigkeiten inner- und überbetrieblicher Zusammenarbeit. München / Mering, S. 85ff.
- Lewin, K.; Minks, K.-H.; Uhde, S. (1996): Abitur – Berufsausbildung – Studium. Zur Strategie der Doppelqualifizierung von Abiturienten. In: MittAB, Heft 3, S. 431ff.
- Lipietz, A. (1997): Die Welt des Postfordismus. Über die strukturellen Veränderungen der entwickelten kapitalistischen Gesellschaften. Supplement der Zeitschrift Sozialismus, Heft 7-8

- Matthies, H.; Mückenberger, U.; Offe, C.; Peter, E.; Raasch, S. (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Hamburg
- Mayer, U.; Paasch, U. (1990): Ein Schein von Selbständigkeit. Ein-Personen-Unternehmen als neue Form der Abhängigkeit. HBS-Forschung, Band 7 (herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung), Köln
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Hefte 7 und 8, S. 415ff. und 457ff.
- Mutz, G. (1997): Zukunft der Arbeit. Chancen für eine Tätigkeitsgesellschaft? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, Heft B 48-49, S. 31ff.
- Noll, H.-H. (1977): Soziale Indikatoren für Arbeitsmarkt und Beschäftigungsbedingungen. In: Zapf, W. (Hg.): Lebensbedingungen in der Bundesrepublik. Sozialer Wandel und Wohlfahrtentwicklung. Frankfurt/M., New York, S. 209ff.
- Osterland, M. (1990): „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, P.A.; Hradil S. (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. In: Soziale Welt, Sonderband 7, S. 351ff.
- Pflicht, H.; Schober, K.; Schreyer, F. (1994): Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensus von 1985 bis 1991. In: MittAB, Heft 3, S. 177ff.
- Projektgruppe Betriebspanel (1991): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Aufbau. In: MittAB, Heft 3, S. 514ff.
- Prognos AG (Weidig, I.; Hofer, P.; Wolff, H.) (1996): Wirkungen technologischer und sozio-ökonomischer Einflüsse auf die Tätigkeitsanforderungen bis zum Jahr 2010. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 199, Nürnberg
- Reinberg, A.; Fischer, G.; Tessaring, M. (1995): Auswirkungen der Bildungsexpansion auf die Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit. In: MittAB, Heft 3, S. 300ff.
- Sauer, D.; Döhl, V. (1994): Arbeit an der Kette – Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: Soziale Welt, Heft 2, S. 197ff.
- Sauer, D.; Döhl, V. (1997): Die Auflösung des Unternehmens? – Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF, INIFES, IfS, SOFI (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996 – Schwerpunkt Reorganisation. Berlin, S. 19ff.
- Schnell, R.; Hill, P.; Esser, E. (1989): Methoden der empirischen Sozialforschung. München, Wien
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin
- Semlinger, K. (1991): Überblick: Flexibilität und Stabilität im Beschäftigungssystem. In: Derselbe (Hg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Frankfurt/M., New York, S. 5ff.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt/M., New York
- Stooß, F. (1990): Exkurs zur Prognosefähigkeit beruflicher Systematiken. In: MittAB, Heft 1, S. 52ff.

- Tessaring, M. (1994): Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahr 2010. Eine erste Aktualisierung der IAB/Prognos-Projektionen 1989/91. In: MittAB, Heft 1, S. 5ff.
- Tessaring, M. (1996): Wandel der Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft. In: Schulte, D. (Hg.): Arbeit der Zukunft. Köln, S. 23ff.
- Voß, G.; Pongratz, H. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, S. 131ff.
- Wendeling-Schröder, U. (1997): Re-Individualisierung der Arbeitsbeziehungen? In: Re-Individualisierung der Arbeitsbeziehungen – Fraktalisierung der Betriebe? Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung 68. Frankfurt/M., S. 59ff.
- Wirtschaft und Statistik, Heft 7, 1980 (Statistisches Bundesamt [Hg.], Wiesbaden)