

Alexandra Wagner

Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeit?*

Abstract

Der Beitrag behandelt die Frage, ob sich in Bezug auf den Wandel der Beschäftigungsformen und der Arbeitszeiten Tendenzen der „Entgrenzung“ von Normalarbeit beobachten lassen. Die Autorin zeigt anhand empirischer Fakten, dass sich Veränderungen derzeit eher am oberen und unteren Rand des Beschäftigungssystems ausmachen lassen, während der Kernbereich der Normalarbeit zumindest bisher von diesem Wandel bestenfalls tangiert wird. Eine Analyse der Triebkräfte des Wandels legt eine Interpretation als Nebeneinander von Be- und Entgrenzungen bzw. einer Polarisierung von Beschäftigungsstrukturen nahe. Anhand internationaler Vergleiche wird gezeigt, dass Politik und Regulierung einen starken Einfluss auf den Wandel der Beschäftigungsstrukturen haben. Die Autorin begründet ihre Auffassung, wonach der Begriff der Entgrenzung am treffendsten dort anzuwenden ist, wo sich derzeit eine Veränderung des Arbeitsvertrags vollzieht.

1 Einleitende Bemerkungen

Wenn man den Begriff der Entgrenzung, der ja einen Prozess – den des Aufhebens von bisher existierenden Grenzen – beschreibt, fundieren will, muss man Fragen sowohl auf der empirischen als auch auf der analytischen Ebene beantworten. Auf der empirischen Ebene geht es um die Frage, ob die mit diesem Begriff beschriebenen Phänomene tatsächlich neu, quantitativ bedeutsam und in ihrem Gewicht zunehmend sind. Analytisch geht es um die Frage nach dem Wesen der Phänomene, die unter dem Begriff der Entgrenzung gefasst werden. Gehen sie auf die gleichen Ursachen und Triebkräfte zurück, oder ist es eher Zufall, dass sich unterschiedliche Phänomene mit ein und demselben Begriff beschreiben lassen? Ist die „Entgrenzung“ eine zwingende Konsequenz neuer Produktionsmethoden und die einzig mögliche Reaktion auf objektiv erwachsende neue Herausforderungen im Bereich der Organisation von Arbeit, oder ist sie eine von mehreren möglichen Reaktionsformen? Wenn letzteres der Fall sein sollte, stellt sich die Frage, durch welche Bedingungen und Akteurskonstellationen die Reaktionsform „Entgrenzung“ gefördert wird bzw. welche Alternativen möglich sind.

Ich möchte im Folgenden einige erste und zweifellos unvollständige Überlegungen zu den genannten Fragen anstellen und mich dabei vor allem auf den Wandel der Beschäftigungsformen und der Arbeitszeiten konzentrieren. Ich werde zunächst einige empirische Befunde zum Wandel der Erwerbsarbeit darstellen (2). Danach werde ich versuchen, die

* Der Beitrag basiert auf einem Statement, das die Autorin auf dem Gemeinsamen Workshop der Münchner Projektgruppe für Sozialforschung e.V. und des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. „Arbeit und Leben – Normalität und Bruch“ (Sonderforschungsbereich 536: Reflexive Modernisierung) am 28. Juni 2001 gehalten hat.

Triebkräfte dieses Wandels zu beschreiben (3). Schließlich werde ich auf die Frage eingehen, ob diese Phänomene mit dem Begriff der Entgrenzung treffend charakterisiert sind (4).

2 Empirische Belege für einen Trend der Entgrenzung von Arbeit(zeit)?

2.1 Entgrenzung der Beschäftigungsformen?

In Bezug auf die Beschäftigungsformen und Erwerbsbiographien lassen sich bisher keine dramatischen Veränderungen feststellen: Die häufig anzutreffende These von der wachsenden Turbulenz auf den Arbeitsmärkten (Zunahme von Betriebswechsellagen und Diskontinuitäten in individuellen Erwerbsverläufen) lässt sich für den Bereich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung empirisch nicht belegen (Erlinghagen/Knuth 2001). Ebenso wenig kann die gängige These von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses empirisch gestützt werden (Wagner 2000a). Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Arbeiter und Angestellten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter hat sich seit den 60er Jahren nur wenig verändert.¹ Insofern kann von einem Bruch und gravierenden Veränderungen im Bereich der „Normalarbeit“ vorläufig nicht die Rede sein. Dennoch lassen sich Anzeichen und Tendenzen eines Wandels beschreiben: Sie betreffen zum einen die Zunahme von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung, zum anderen einen Wandel innerhalb der Selbständigkeit.

Seit Mitte der achtziger Jahre kann man eine deutliche Zunahme der Teilzeitarbeit feststellen, deren Anteil an der Erwerbstätigkeit zwischen 1985 und 1995 von 11,3 auf 18,5% anwuchs (Hoffmann/Walwei 1998). Dies geht vor allem auf die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen zurück, die sehr viel häufiger als Männer in Teilzeitjobs arbeiten. Westdeutsche Frauen arbeiten zu einem immer größeren Anteil in Teilzeit: Waren 1991 noch 34% der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland teilzeitbeschäftigt, traf dies 1999 bereits auf 42% zu.² Da die Zunahme teilzeiterwerbstätiger Frauen jedoch – rechnerisch betrachtet – nicht zu Lasten der Vollzeitintensität geht, kann sie nicht als Beleg für die „Erosion“ der Normalarbeit dienen. Hinzu kommt, dass Teilzeit- und insbesondere geringfügige Beschäftigung häufig nur eine Episode im Erwerbsleben darstellen, z. B. die Teilzeitarbeit von StudentInnen³, Teilzeit in Erziehungsphasen, Teilzeit als Arbeitsmarkteinstieg oder weil zum jeweiligen Zeitpunkt kein Vollzeitarbeitsplatz zu bekommen war. Aus diesem Grund überzeichnet das im Querschnitt für einen bestimmten Zeitpunkt ausgewiesene Gewicht der Teilzeitarbeit deren tatsächliche Bedeutung.

Was die Gruppe der Selbständigen betrifft, ist seit Mitte der 90er Jahre ein überdurchschnittliches Wachstum von Ein-Personen-Unternehmen zu beobachten⁴, die vor allem in den Bereichen „wirtschaftliche, technische und rechtliche Beratung“ sowie „Erziehung, Unterricht, Gesundheit und persönliche Dienste“ anzutreffen sind (Leicht 2000, 83). Zuneh-

1 Angaben für Westdeutschland (Wagner 1998)

2 Ein großer Teil dieser Teilzeitbeschäftigung und der größte Teil des Zuwachses liegt im Bereich sehr kurzer Teilzeit. Nach den Ergebnissen des Mikrozensus stieg der Anteil der abhängig beschäftigten Frauen in Westdeutschland mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 20 Stunden von 13% 1991 auf 20% 1999. (Schwarz 2000)

3 Der Anteil der Schüler und Studenten an allen Erwerbstätigen nahm in Deutschland von 1995 bis 1999 von 4,3% auf 6,8% zu. (IAT-Sonderauswertung des Mikrozensus)

4 Zwischen 1994 und 1998 wuchs die Zahl der (nicht-landwirtschaftlichen) Solo-Selbständigen um 378.000 auf 1,57 Mio., während die Zahl der Selbständigen mit Beschäftigten sogar um 23.000 abnahm. (Leicht 2000, 81)

ment sind nicht mehr ein ererbter Besitz und die Familientradition ausschlaggebend für die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit, sondern unter den Selbständigen sind viele Quereinsteiger, die vor allem „Kapital im Kopf“ mitbringen und häufig vordem in abhängiger Beschäftigung tätig waren. Eine Befragung „neuer Selbständiger“ (Vanselow 2001) ergab, dass für viele von ihnen das wichtigste Gründungsmotiv die Chance auf die Verwirklichung größerer Autonomie war und dieses Motiv deutlich vor dem Interesse an höherem Einkommen rangierte. Der Wechsel aus abhängiger Beschäftigung in Selbständigkeit erfolgte nicht selten nach negativen Erfahrungen in der abhängigen Beschäftigung (Kommandostrukturen, schlechtes Betriebsklima, unsoziale Arbeitszeiten, zu geringe Entscheidungsspielräume) (Vanselow 25f., 34).

Lassen sich die genannten Anzeichen eines Wandels, die sich wohlgerne *nicht* im Bereich der „Normalarbeit“ ausmachen lassen, mit dem Begriff der „Entgrenzung“ beschreiben? Entgrenzt wird möglicherweise der Unterschied zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit – dann, wenn „neue“ Selbständige ohne Angestellte arbeiten und in der selbständigen Tätigkeit tendenziell dasselbe tun wie bisher in abhängiger Beschäftigung auch.⁵ Die Zunahme von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung kann hingegen schwerlich mit dem Begriff der Entgrenzung beschrieben werden, da es bisher eher selten um flexible Übergänge (die Aufhebung der Grenzen) zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit geht, sondern die zunehmende Teilzeitarbeit vielmehr durch die Integration zusätzlicher Beschäftigtengruppen in den Arbeitsmarkt erfolgt und zudem überwiegend nur in bestimmten Bereichen der Wirtschaft praktiziert wird.

2.2 Entgrenzung von Arbeitszeiten?

Im Bereich der Arbeitszeiten hat sich in den letzten Jahren viel bewegt. Eine Umfrage des DIHT (DIHT 2000) ergab, dass zu Beginn des Jahres 2000 fast zwei Drittel der Unternehmen irgend eine Form flexibler Arbeitszeitorganisation nutzten⁶, wobei zwei Drittel dieser Unternehmen erklärten, diese in den zurückliegenden zwei Jahren eingeführt zu haben. Das markanteste Zeichen dieses Wandels ist wohl die schnelle Verbreitung von *Arbeitszeitkonten*, über die inzwischen ein Drittel bis die Hälfte aller abhängig Beschäftigten verfügen. (Groß/Munz/Seifert 2000) Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit wird zunehmend zu einer Rechengröße, wenn diese lediglich als durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf einen längeren Zeitraum bezogen erreicht werden muss. Eine vom Institut Arbeit und Technik (IAT) 1998 durchgeführte repräsentative Beschäftigtenbefragung zeigte jedoch, dass flexible Arbeitszeiten bisher nur für einen relativ kleinen Teil der Beschäftigten auch mit nennenswerten Schwankungen der wöchentlichen Arbeitszeit verbunden sind. Entgegen der gängigen Vorstellung arbeiteten über 80% der Beschäftigten jede Woche annähernd gleich lange, wobei sieben Prozent leichte Variationsmöglichkeiten im Rahmen von Gleitzeitsystemen hatten. Für immerhin 17% der Beschäftigten galt allerdings, dass die Arbeitszeit stark durch schwankende betriebliche Anforderungen bestimmt ist (Wagner 2000c).

Was die *Dauer der Arbeitszeiten* betrifft, so scheint sich eine Polarisierung nach Qualifikationsniveau zu vollziehen: Hochqualifizierte haben nicht nur durchschnittlich längere Arbeitszeiten als Beschäftigte anderer Qualifikationsgruppen, sondern weisen entgegen dem allgemeinen Trend heute längere Arbeitszeiten als Mitte der 80er Jahre auf. Betrag der

5 Vgl. dazu auch die Diskussion über Scheinselbständigkeit (Dietrich 1998)

6 Darunter wurden gefasst: Lebens- und Jahresarbeitszeitkonten, flexible Wochenarbeitszeiten, Gleitzeit und Telearbeit.

Unterschied zur Gruppe der Un- und Angelernten 1984 noch durchschnittlich 7,5 Stunden pro Woche, waren es 1997 bereits 13,3 Stunden (Tab. 1). Für die Hochqualifizierten lässt sich darüber hinaus eine wachsende Schere zwischen vertraglich vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten zeigen (Tab. 2).

Tab. 1: Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden
(1984 und 1997 Westdeutschland)

	Alle		Vollzeit		Teilzeit	
	1984	1997	1984	1997	1984	1997
Un- und Angelernte	35,9	31,4	41,1	41,5	25,1	16,3
Facharbeiter/Angestellte mit Ausbildung/Beamte einfachen Dienstes	39,2	37,3	42,0	41,3	25,9	21,4
Vorarbeiter/Qualifizierte Angestellte/Beamte mittleren Dienstes	39,9	37,1	42,7	42,2	25,6	22,7
Meister	43,2	44,7	44,0	44,8	(23,2)	38,4
Hochqualifizierte Angestellte/Beamte gehobenen und höheren Dienstes	43,4	44,7	45,9	47,0	28,7	30,3
Insgesamt	39,4	37,7	42,8	43,1	26,0	21,2
Frauen	33,8	21,7	41,6	41,4	25,5	21,1
Männer	42,8	42,2	43,2	43,9	30,8	21,5

Quelle: Sonderauswertung des Sozioökonomischen Panels (SOEP), vorgenommen von A. Wagner

Derzeit macht eine neue Form der Arbeitszeitorganisation Karriere: die sogenannte *Vertrauensarbeitszeit*. Unter Bedingungen der Vertrauensarbeitszeit verzichtet der Arbeitgeber vollständig auf die Kontrolle der Arbeitszeiten der Beschäftigten, die ihrerseits Lage und Verteilung der Arbeitszeit eigenverantwortlich regeln und dabei für die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit sorgen sollen. Teil des Konzeptes der Vertrauensarbeitszeit ist es, zwischen Arbeits- und (unproduktiver) Anwesenheitszeit zu unterscheiden, wobei diese Unterscheidung von den Beschäftigten selbst vorgenommen werden soll. Die Beschäftigten sollen außerdem Überlastsituationen antizipieren und ihre Vorgesetzten darüber informieren, damit diese rechtzeitig⁷ den Personaleinsatz mit den Erfordernissen in Übereinstimmung bringen können. Schätzungen besagen, dass derzeit rund ein Zehntel der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten in Teilbereichen diese Arbeitszeitform nutzen (FAZ, 22.5.2000).

⁷ Nur vor dem Eintreten der Überlastsituation können sich die Beschäftigten vor (unbezahlter) Mehrarbeit schützen, da ein späterer Ausgleich für verausgabte Mehrarbeit im Konzept der Vertrauensarbeitszeit nicht vorgesehen ist.

Tab. 2: Vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Angestellten mit hochqualifizierter Tätigkeit und Führungsaufgaben*

	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeiten	tatsächliche Wochenarbeitszeiten	Differenz
Deutschland gesamt			
1984	41,2	45,3	4,1
1990	40,4	45,3	4,9
1996	38,7	46,3	7,6
1997	38,7	46,6	7,9
1998	38,9	46,1	7,1
Westdeutschland			
1984	41,2	45,3	4,1
1990	39,1	44,8	5,7
1996	38,5	46,1	7,6
1997	38,5	46,5	8,0
1998	38,8	46,2	7,4
Ostdeutschland			
1990	42,6	46,1	3,5
1996	40,0	47,1	7,1
1997	39,8	47,7	7,9
1998	39,0	46,8	7,8

Quelle: Sonderauswertung des Sozioökonomischen Panels (SOEP), vorgenommen von A. Wagner
* die vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten haben

Schließlich nimmt auch die Zahl jener Beschäftigter zu, die gar nicht mehr über eine vertragliche Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit verfügen. Diese *Informalisierung der Arbeitszeit* findet man bislang vor allem im Bereich hochqualifizierter Angestelltenarbeit. Im Jahre 1998 hatten bereits 17% aller hochqualifizierten Angestellten keine vertragliche Regelung über die Dauer der Arbeitszeiten, während es Mitte der 80er Jahre in Westdeutschland noch 12% waren (Wagner 2000b).⁸ Während im Konzept der Vertrauensarbeitszeit eine obere Grenze der Arbeitszeit einzuhalten angestrebt oder zumindest vorgegeben wird, sind im Fall der Informalisierung diese Grenzen nicht (mehr) definiert. Die Arbeitszeit – so scheint

8 Dabei ist zu beachten, dass diese Beschäftigtengruppe sowohl absolut als auch relativ deutlich wächst und somit die tatsächliche Bedeutung informeller Arbeitszeiten stärker zugenommen hat, als es der Vergleich der genannten Anteilswerte illustriert.

es – ist tendenziell vom individuellen Leistungsvermögen abhängig: Die Beschäftigten brauchen mehr oder weniger Arbeitszeit, je nachdem, wie schnell sie in der Lage sind, die vorgegebenen Arbeitsaufgaben zu erledigen. Empirisch ist belegt, dass unter diesen Bedingungen die tatsächlichen Arbeitszeiten eher länger werden. Hochqualifizierte Angestellte ohne vertragliche Festlegung der Arbeitszeit arbeiten durchschnittlich zwei Stunden pro Woche länger als ihre KollegInnen mit entsprechenden Vereinbarungen (Wagner 2000b).

2.3 Lassen sich diese Phänomene mit dem Begriff der „Entgrenzung“ charakterisieren?

Die Einführung von *Arbeitszeitkonten* ist häufig mit der Infragestellung bisheriger „Grenzen“ verbunden. Der Grund für die massenhafte Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle liegt im Bestreben der Unternehmen, den Personaleinsatz flexibel an betriebliche Bedarfe anzupassen und dabei Kosten zu sparen. Nach DIHT (2000) sind flexible Arbeitszeitkonten „ein entscheidendes Instrument, um zuschlagspflichtige und damit kostenträchtige Überstunden in den Unternehmen zu reduzieren.“ Mit dem Übergang zu flexiblen Arbeitszeitformen ändert sich vor allem eines: der Umgang mit der Arbeitszeit. Wenn bisher die flexible Anpassung der Arbeitszeit an betriebliche Erfordernisse über Überstunden erfolgte, die angeordnet werden mussten, teilweise zustimmungspflichtig waren und zudem teurer als „normale“ Arbeitszeit, so fallen Anordnung, Zustimmungs- und Zuschlagspflicht weg, wenn mit der Einführung von Arbeitszeitkonten der Unterschied zwischen „normaler“ Arbeitszeit und Überstunden wegdefiniert wird.⁹ Die tatsächliche Flexibilität der Arbeitszeit ist möglicherweise gar nicht größer als vor der Einführung von Arbeitszeitkonten, sondern es ändert sich lediglich die Verbuchung dieser Arbeitszeit. Der Unterschied zwischen „normaler“ Arbeitszeit und Arbeitszeit jenseits der „Norm“ (Überstunden und Arbeitszeiten zu sogenannten unsozialen Zeiten) wird häufig dahingehend eingeebnet, dass es tendenziell nur noch „normale“ Arbeitszeit gibt, die lediglich unterschiedlich verteilt sein kann. Damit wird die bisher teurere Arbeitszeit jenseits der Norm verbilligt. Dass die Arbeitszeit hingegen verkürzt wird, wie es der Begriff des „Überstundenabbaus“ nahe legt, kann empirisch nicht bestätigt werden.¹⁰

Im Fall der *Vertrauensarbeitszeit* lassen sich Phänomene der „Entgrenzung“ dahingehend beschreiben, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Anwesenheitszeiten fließend werden, da sie subjektiv (durch die Beschäftigten selbst) definiert werden. Es gibt weder eine klare Definition noch eine formale Erfassung geleisteter Arbeitszeit. Die Grenzen der Arbeitszeit werden zwar unterstellt, indem die Einhaltung der vertraglichen Arbeitszeit angenommen wird, sie sind in der Praxis häufig aber fiktiv, da für die Beschäftigten eine hohe Schwelle zu überschreiten ist, um existierende „Überlastsituationen“ anzumelden. Um nicht als leistungsschwach zu gelten, werden häufig stillschweigend unbezahlte Überstunden geleistet, die weder dokumentiert noch entgolten werden.

Im Fall der *Informalisierung von Arbeitszeiten* gehen neue Formen der Organisation der Arbeit zum Teil mit einem *Wandel des Arbeitsvertrages* einher. Wenn nicht mehr die Nutzung der Arbeitskraft für eine bestimmte Zeit, sondern vielmehr die Erbringung und Vergütung

⁹ Ähnliches betrifft auch Arbeit zu sogenannten „unsozialen Zeiten“. Die Einebnung des Unterschiedes zwischen normaler und Mehrarbeit und Arbeit zu unsozialen Zeiten ist keinesfalls eine zwingende Folge der Einführung von Arbeitszeitkonten, auch wenn dies in der Praxis häufig so gehandhabt wird.

¹⁰ Zwar bieten Arbeitszeitkonten potentiell die Möglichkeit dazu, wenn die auf den Konten aufgelaufenen „Überstunden“ in Freizeit ausgeglichen werden, anscheinend müssen aber zusätzliche Mechanismen greifen, damit dies tatsächlich passiert.

eines Arbeitsergebnisses vereinbart wird, wird der Arbeitsvertrag faktisch zum Werkvertrag, und es werden Risiken vom Arbeitgeber auf die ArbeitnehmerInnen verlagert: Im Falle des Arbeitsvertrages richtet sich die Vergütung der Beschäftigten nach der vereinbarten Arbeitszeit. Das Management ist dafür verantwortlich, dass die Arbeitszeit so effektiv wie möglich genutzt wird und trägt das Risiko, wenn Arbeitsabläufe gestört sind, Tools nicht funktionieren usw. Im Fall von Krankheit des Arbeitnehmers sichert das Entgeltfortzahlungsgesetz sein Einkommen. Im Falle eines Werkvertrages sind die Risiken hingegen diametral entgegengesetzt verteilt: Störungen im Arbeitsablauf, Krankheit oder andere Gründe (z. B. unrealistische Zeitplanung und Fehlkalkulation), die dazu führen, dass für die Erreichung des Arbeitsergebnisses eine längere Arbeitszeit erforderlich ist, gehen vollständig zu Lasten der Beschäftigten. Die ehemals durch Arbeitszeitregelungen beschriebenen Grenzen des Zugriffs auf die Arbeitskraft werden hinausgeschoben. Die dem Normalarbeitsverhältnis eigene Schutzfunktion wird damit weitgehend aufgehoben, und die Beschäftigten mit Arbeitsverträgen ohne vereinbarte Arbeitszeit arbeiten in vieler Hinsicht wie (abhängige) Selbständige.

2.4 Zwischenfazit: kein einheitlicher Trend

Wie in den vorangegangenen Abschnitten gezeigt werden konnte, vollzieht sich im Bereich der Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten ein differenzierter Wandel: die Zunahme von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung, die Etablierung neuartiger Formen selbständiger Arbeit, das Verschwimmen der Grenze zwischen „normaler“ und Mehrarbeit sowie zwischen Arbeits- und erwerbsfreier Zeit bei der Tendenz zur Arbeitszeitverlängerung und der Wandel des Arbeitsvertrages verweisen auf Veränderungen, die als Infragestellung des bisherigen (Normal-) Arbeits(zeit)standards interpretiert werden können. Gleichwohl handelt es sich um höchst unterschiedliche Phänomene, die teilweise gegensätzlicher nicht sein könnten. Am „unteren Rand“ weiten sich Beschäftigungsverhältnisse aus, die – zumindest was die Einkommen und Arbeitszeiten betrifft – eher mit dem Begriff der *Begrenzung* (auf maximal 630,- DM bzw. 15 Stunden pro Woche bzw. Arbeitszeiten unterhalb des Vollzeitstandards) beschrieben werden könnten. Am „oberen Rand“ werden die Arbeitszeiten länger, ohne dass dies noch transparent wäre, da Arbeitszeit weder dokumentiert noch entgolten wird und scheinbar gar nicht mehr definiert ist. Im Kernbereich der „Normalarbeit“, d. h. der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeit mittlerer Qualifikation, zeigen sich hingegen wenig Änderungen. Ein allgemeiner „Trend“ zur Entgrenzung von Normalarbeit(zeit) lässt sich folglich auf Basis der empirischen Fakten (bisher) nicht bestätigen.

Viel spricht hingegen dafür, dass sich derzeit eher eine Polarisierung von Arbeitsbedingungen vollzieht. Ergebnisse einer vom IAT durchgeführten repräsentativen Erhebung von Arbeitsstrukturen in Deutschland legen die Vermutung nahe, dass Auflösungserscheinungen von Arbeitszeitstandards an den oberen und unteren Rändern des Arbeitsmarktes mit Paradigmen der Arbeitsorganisation verbunden sind, die *beide* an Verbreitung gewinnen (Nordhause-Janz/ Pekruhl 2000). Arbeitszeitforscher machen auf Anzeichen einer „schleichenden gesellschaftlichen Polarisierung von Arbeitszeiten“ aufmerksam, die zum einen auf die an konservativen Leitbildern orientierte Kanalisierung des Zustroms von Frauen auf den Arbeitsmarkt (Teilzeit und geringfügige Beschäftigung), zum anderen auf neue Tendenzen der Arbeitsorganisation zurückzuführen ist (Lehndorff 2001).

Dabei sind (über-)lange Arbeitszeiten von (hochqualifizierten) Männern und kurze Teilzeit von Frauen häufig zwei Seiten einer Medaille. Abgesehen von jungen männlichen Singles, die die hohen zeitlichen Belastungen und den enormen Leistungsdruck aus Karrie-

regründen in Kauf nehmen, aber – wie qualitative Untersuchungen (Voss-Dahm 2000) zeigen – spätestens nach der geplanten Familiengründung zu „normalen“ Arbeitsbedingungen zurückkehren möchten, spielt der Haushaltskontext eine entscheidende Rolle für die Umsetzbarkeit überlanger Arbeitszeiten. Eine repräsentative Befragung in 16 europäischen Ländern ergab, dass Männer mit überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten meist entweder mit Frauen zusammenleben, die nicht erwerbstätig sind oder in Teilzeit arbeiten, oder aber mit Frauen, die ähnlich lange Arbeitszeiten haben (Fagan/ McAllister 2000).

3 Triebkräfte des Wandels

Die beschriebenen Veränderungen, die man vielleicht als „Ausfransen“ des Normalarbeitsverhältnisses am unteren und oberen Rand – und somit auch als „Entgrenzung“ - bezeichnen könnte, werden durch unterschiedliche Entwicklungen hervorgerufen, die hier als Triebkräfte des Wandels bezeichnet werden. Solche Triebkräfte gibt es sowohl auf Seiten der Arbeitsnachfrage als auch auf Seiten des Arbeitsangebots.

3.1 ... auf Seiten der Arbeitsnachfrage

Veränderungen der Arbeitsinhalte und -anforderungen:

Wissensintensive und vor allem kreative Tätigkeiten, deren Umfang wächst, lassen sich nur schwer standardisieren; Projektarbeit, die ebenfalls an Verbreitung zunimmt, ist häufig dadurch gekennzeichnet, dass eine Leistung einmalig erbracht wird und bei ihrer Planung nicht auf Erfahrungswerte zurück gegriffen werden kann. Wenn das notwendige Maß an Arbeitszeit nicht oder nur schwer kalkuliert und Arbeitsschritte nicht im Einzelnen vorgezeichnet werden, können, besteht die Möglichkeit, dass bei unter Drohung von Vertragsstrafen einzuhaltenden Terminen die Arbeitszeit zur flexiblen Größe und die Arbeitskraft zum Puffer werden. Anforderungen, die bisher überwiegend für hochqualifizierte Angestelltenarbeit typisch waren, gewinnen größere Verbreitung auch jenseits dieser Beschäftigtengruppe.

Das Bestreben der Unternehmen, Personalkosten zu sparen und den Personaleinsatz flexibel an die betrieblichen Bedarfe anzupassen:

Die Flexibilitätsanforderungen wachsen im Zusammenhang mit dem Übergang von der industriellen Massenproduktion zur Produktion auf Bestellung sowie der Ausweitung kostensparender Formen der Arbeitsorganisation (just-in-time-Produktion). Im Bereich der Dienstleistungen gelten längere Ansprech- und Öffnungszeiten, die teilweise rund um die Uhr erfolgen, als Ausdruck hoher Kunden- und Serviceorientierung. Beides führt dazu, dass der Personalbedarf im Verlauf längerer (Produktzyklen, Saisonabhängigkeit) oder kürzerer (unterschiedlich große Kundenströme im Tagesverlauf) Zeiträume erheblich schwanken kann.

Die deutliche Zunahme von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung ist zum Teil auf betriebliche Flexibilitätsinteressen – hier in passiver Form als numerische Flexibilität – zurückzuführen. Eine aktive Reaktionsform ist demgegenüber die flexible Arbeitszeitorganisation, die die Eliminierung unproduktiver Anwesenheitszeiten und die Verbilligung des Arbeitseinsatzes durch Umwandlung traditioneller Überstundenarbeit in „Normalarbeit“

zum Ziel haben. Auch die Auslagerung bestimmter Bereiche und die nur fallweise Inanspruchnahme externer Dienstleister¹¹ kann kostengünstig Flexibilität sichern.

Das Bestreben der Unternehmen, den Zugriff auf die Arbeitskraft auszuweiten und dabei unternehmerische Risiken auf die Schultern der Beschäftigten zu verlagern:

Die für die hochqualifizierten Angestellten beschriebene Tendenz, den Arbeitsvertrag auszuhöhlen, indem das Entgelt nicht mehr für die vertraglich geregelte Nutzung einer bestimmten Arbeitszeit sondern für die Bereitstellung bestimmter Arbeitsergebnisse gezahlt wird, könnte künftig auch andere Beschäftigtengruppen betreffen. Dies wird nicht zuletzt durch das von Volkswagen entwickelte Projekt „5.000 mal 5.000“ belegt, das Arbeitsdirektor Peter Hartz wie folgt beschreibt: „Wir diskutieren darüber, ein Programmentgelt von 5.000 Mark monatlich zu bezahlen für eine bestimmte Anzahl von Produkten. Dabei wird der Mitarbeiter für das verkaufbare Ergebnis bezahlt und es wird vereinbart, was er oder sie als Gegenleistung herzustellen hat. Die Mitarbeiter definieren über ihre Leistung selbst, wie viel Zeit sie für die Fertigstellung investieren müssen.“ (Mitbestimmung 5/2001) Das Bestreben, ein solches Modell in einer Autofabrik, also im Kernbereich traditioneller tayloristischer Produktion, einzuführen, zeigt deutlich, dass es sich dabei um neue Managementmethoden handelt, die nicht zwangsläufig aus bestimmten Besonderheiten schwerer zu messender Leistung in wissensintensiven Tätigkeiten resultieren. „Arbeitskraftbezogene Rationalisierungsstrategien“ verfolgen das Ziel, institutionelle Grenzen aufzulösen, um bislang nur begrenzt zugängliche Ressourcen von Arbeitskraft freizusetzen (Döhl/Kratzer/ Sauer 2000).

3.2 ... auf Seiten des Arbeitsangebots

Das Streben nach Autonomie in der Arbeit:

Eine stärkere Abhängigkeit der Arbeitszeit von betrieblichen Belangen ist häufig gleichzeitig mit größerer relativer Zeitautonomie der Beschäftigten verbunden (Wagner 2000c), und die Einführung von werkvertragsähnlichen Elementen in den Arbeitsvertrag erzwingt und ermöglicht eine für die Beschäftigten durchaus attraktive eigenverantwortliche Organisation der Arbeitsabläufe. Immerhin rund ein Drittel der Unternehmen erklären, auch wegen einer (erwarteten) höheren Arbeitsmotivation der Beschäftigten flexible Arbeitszeiten eingeführt zu haben (DIHT 2000). Durch eine stärkere Individualisierung der Arbeits(zeit)organisation werden bisherige Formen der Arbeitszeitregulierung grundsätzlich in Frage gestellt. Nicht selten betrachten Beschäftigte traditionelle Formen der Arbeitszeitregulierung als lästig, da sie die Realisierung individueller Zeitpräferenzen einschränken oder das Verfahren zu ihrer Durchsetzung komplizieren.

Auflösung des traditionellen Geschlechterkontrakts:

Die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (Mann Familienernährer, Frau zuständig für Haus- und Familienarbeit) wird immer mehr in Frage gestellt. Belege dafür sind die wachsende Erwerbsbeteiligung der (verheirateten) Frauen sowie Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern in Paarhaushalten, die stark in Richtung einer gleichmäßigeren Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen den Partnern weisen (Bielenski u. a. 2001). Mit der Erwerbstätigkeit beider Partner werden auch Beschäftigungsverhältnisse unterhalb des klassischen Vollzeitstandards akzeptabel bzw. – z. B. im Fall der geringfügigen Beschäftigung – sogar attraktiv. Die Frage, ob die jeweilige Person allein oder mit Partner/in und mit

¹¹ die ihrerseits nicht selten als „neue“ oder Scheinselbständige tätig sind

bzw. ohne Kinder im betreuungsnotwendigen Alter lebt, hat für die Höhe des notwendigen (Zu-)Verdienstes Bedeutung und entscheidenden Einfluss auf das Maß der (zeitlichen) Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit. Differenzierte Familienstrukturen und das Nebeneinander traditioneller und modernerer Lebensentwürfe bilden in vieler Hinsicht die Basis für die Differenzierung von Beschäftigungsstrukturen.

Der Wunsch nach Wahlarbeitszeiten:

Befragungen zeigen, dass Frauen und Männer nicht nur durchschnittlich kürzere Arbeitszeiten wünschen, wobei sowohl extrem lange als auch extrem kurze Arbeitszeiten seltener gewünscht als praktiziert werden, sondern darüber hinaus ihre Arbeitszeit im Verlauf des Erwerbslebens variieren wollen (Bielenski u. a.).¹² Wenn sich diese Wünsche derzeit auch nur teilweise realisieren lassen¹³, sind in der Praxis durchaus unterschiedliche Formen „lebensphasenspezifischer“ Arbeitszeiten anzutreffen: Teilzeit während des Studiums oder in Phasen der beruflichen Weiterbildung, Teilzeit in Erziehungszeiten, Altersteilzeit und Sabbaticals. Variable Arbeitszeiten im Lebensverlauf führen – ohne die Arbeitszeiten im Kern der „Normalarbeit“ zwingend tangieren zu müssen – zu einer Differenzierung der Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten im Querschnitt.

3.3 Triebkräfte und Umsetzungsbedingungen

Die Triebkräfte des Wandels wirken gleichzeitig und beeinflussen einander wechselseitig, was in der Praxis zu widersprüchlichen Wirkungen führen kann: Während das Streben der Unternehmen nach einem größeren Zugriff auf die Arbeitskraft durch das Autonomiestreben der Beschäftigten eher gestützt wird, dürfte die Auflösung traditioneller geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, die mit einer Einschränkung der grenzenlosen Verfügbarkeit der (männlichen) Arbeitskräfte verbunden ist, dem zumindest teilweise entgegen stehen.

Vor allem aber wirken die oben genannten Triebkräfte nicht im luftleeren Raum, sondern unter Bedingungen der Regulierung von Arbeit, welche ihrer Bestimmung nach den Zugriff auf die Arbeitskraft *begrenzt*. Internationale Vergleiche zeigen außerdem, dass gesetzliche und tarifliche Regelungen das Wirken der Triebkräfte des Wandels beeinflussen:

Untersuchungen des Einzelhandels in sechs europäischen Ländern (Bosch u. a. 2001) bestätigen, dass die Unternehmen in all diesen Ländern versuchen, Flexibilität durch die Ausweitung von Teilzeitarbeit zu gewinnen. Wie dies umgesetzt wird, ist jedoch in hohem Maße durch die Regulierung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bestimmt. Tab. 3 zeigt, dass marginale Teilzeitarbeit in Portugal und Frankreich – Ländern mit einer starken Vollzeittradition der Frauen¹⁴ - kaum praktiziert wird. Hohe Anteile marginaler Teilzeit werden in Dänemark vor allem durch StudentInnen, in Deutschland hingegen durch (zuverdienende) Frauen abgedeckt.

12 So äußerten 12% der Vollzeitbeschäftigten in den EU-Mitgliedsländern und Norwegen den Wunsch nach vorübergehender Teilzeitarbeit, 57% der Befragten wünschen ein Sabbatical.

13 Auch nach dem seit 1.1.2001 geltenden Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) sind flexible Übergänge von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt nur unter bestimmten Bedingungen möglich.

14 Während dies in Frankreich durch Anreize im Steuer- und Versicherungssystem sowie durch ein breites Angebot öffentlicher Kinderbetreuung gefördert wird, ist die Vollzeittätigkeit der Frauen in Portugal bei extrem niedrigen Stundenlöhnen eher wirtschaftlich begründet.

Tab. 3: Struktur der Beschäftigung im Einzelhandel
(abhängig Beschäftigte, 1999)

	Teilzeitquote		Struktur der Teilzeit		Anteil von Jugendlichen (15-19) an allen Einzelhandelsbeschäftigten (%)
	Gesamt	Frauen	Gewöhnliche Wochenarbeitszeit <15 Std.	Gewöhnliche Wochenarbeitszeit 30+Std.	
DK	38,4	43,9	67,1	14,0	27,3
DE (W)	41,5	54,6	37,9	7,8	5,1
DE (O)	31,2	38,8	19,9	35,5	7,4
SF	36,9	45,5	17,7	45,3	10,6
FR	30,3	42,7	8,4	36,5	3,6
PO	6,5	8,1	6,0	12,9	5,6
SW	49,4	66,2	22,6*	33,6	7,0

* Männer: 53,2%, Frauen: 22,4%, in der Altersgruppe 16-24 Männer 65,2%, Frauen 49,5%

Quelle: Eurostat Labour Force Survey Sonderauswertung; entnommen aus: Bosch u.a. 2001

Ähnliche Differenzierungen lassen sich auch am „oberen Rand“ der Normalarbeit belegen: Untersuchungen der IT-Branche in fünf Ländern (Bosch u. a. 2001) zeigen dramatische Länderunterschiede in Bezug auf die Verbreitung (über)langer Arbeitszeiten. Obwohl die in den Niederlanden und in Großbritannien untersuchten IT-Unternehmen hinsichtlich der Arbeitsweise, der Organisationsform und der Beschäftigungsstruktur große Ähnlichkeiten aufweisen, findet dies extrem unterschiedliche Wirkung auf die praktizierten Arbeitszeiten (Tab. 4). Branchenspezifika allein können überlange Arbeitszeiten folglich nicht erklären. Unternehmerische Strategien brechen sich vielmehr an ländertypischen „Arbeitszeitkulturen“.

Umgekehrt können Eingriffe in das existierende System der Regulierung – durch Rücknahme von Regeln, die bisher Grenzen setzten (Deregulierung) – den Triebkräften der Entgrenzung Rückenwind verschaffen. Die Forderungen, den Arbeitsmarkt zu flexibilisieren und von angeblich beschäftigungspolitisch kontraproduktiven Rigiditäten zu befreien, zielen häufig darauf, letztlich den Zugriff auf die Arbeitskraft zu erweitern.¹⁵ Ob und in welchem Ausmaß es gelingt, bisherige Grenzsetzungen der Regulierung von Arbeit aufzuweichen oder zu verschieben, wird nicht zuletzt durch das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bestimmt. Die niederländischen IT-Unternehmen sahen sich aufgrund des Fachkräftemangels und einer hohen Fluktuation gezwungen, die von den Beschäftigten gewünschte, aber bis dato in der Branche eher unübliche Teilzeitarbeit zuzulassen und auszuweiten.

¹⁵ Vgl. u. a. Andreas Hoff, der in Langzeitkonten ein Instrument sieht, den Kündigungsschutz und die gesetzliche Arbeitslosenversicherung überflüssig zu machen. (Hoff 2000)

Tab. 4: Anteil der abhängig Beschäftigten in der IT-Branche (NACE 72), die länger als 48 Stunden pro Woche arbeiten, im Vergleich zu allen abhängig Beschäftigten mit solchen Arbeitswochenzeiten (1999, in Prozent)

	DK	DE (W)	SF	NL	UK
IT-Branche	10,9	12,5	5,2	0,5	21,9
Abhängig Beschäftigte insgesamt	6,9	6,6	5,9	1,7	17,1

Quelle: Eurostat Labour Force Survey Sonderauswertung; entnommen aus: Bosch u.a. 2001

4 Fazit

Der Wandel der Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen kann zweifellos in Teilen mit dem Begriff der Entgrenzung beschrieben werden. Allerdings betrifft dieser Wandel zumindest bisher nicht den Kernbereich von Normalarbeit, sondern kann treffender als „Ausfransen am oberen und unteren Rand“ bezeichnet werden. Außerdem vollziehen sich Prozesse der Entgrenzung von Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen parallel zu Tendenzen der Begrenzung derselben, so dass viel dafür spricht, von der Hypothese einer Polarisierung im Beschäftigungssystem auszugehen (Bosch 2000). Der beobachtbare Wandel der Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen geht auf sehr unterschiedliche Triebkräfte zurück, die teilweise gleichgerichtet, teilweise aber widersprüchlich miteinander verbunden sind. Auch aus diesem Grund scheint Vorsicht geboten, von einem allgemeinen Trend der Entgrenzung zu sprechen. Schließlich ergeben sich Prozesse der Entgrenzung keineswegs automatisch und zwingend aus Veränderungen in der Organisation von Arbeit, sondern sie sind in hohem Maße gesellschaftlich vermittelt und durch Regulierung gestaltbar.

Am treffendsten scheint der Begriff der Entgrenzung dort zu sein, wo bisherige Regelungen des Arbeitsvertrags von *beiden* Vertragsparteien relativiert werden¹⁶: Die Arbeitgeber streben einen Zugriff auf die Arbeitskraft über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus an und realisieren dies, indem die Arbeitszeit als Bestandteil des Arbeitsvertrags und als Maß zur Bestimmung der Leistung und des Entgelts an Bedeutung verliert. Gleichzeitig werden typische Managementaufgaben und teilweise auch unternehmerische Risiken den Beschäftigten überwältigt. Die Beschäftigten, die in der Erwerbsarbeit zunehmend nicht mehr nur das Mittel zur Sicherung der Existenz, sondern gleichzeitig die Möglichkeit zur Entfaltung individueller Fähigkeiten sehen, überschreiten die Grenzen des Arbeitsvertrages, indem sie – keineswegs nur unfreiwillig – die Arbeitszeit ausdehnen, Arbeitsaufgaben mit in den privaten Bereich (nach Hause bzw. in die erwerbsfreie Zeit) mitnehmen und ihre Arbeit mit Blick auf die unternehmerischen Ziele ihres Arbeitgebers selbst planen und organisieren – sich „unternehmerisch verhalten“.

¹⁶ Dabei handelt es sich um Entwicklungen, die den Kernbereich der Normalarbeit derzeit bestenfalls tangieren.

Auch wenn die Beschäftigten nicht mehr nur für den Arbeitgeber, sondern zugleich auch für sich selbst arbeiten, tun sie dies jedoch unter Bedingungen, die ihnen von außen auferlegt werden und von ihnen nur in sehr begrenztem Ausmaß beeinflussbar sind. Daraus ergibt sich die Widersprüchlichkeit dieser Entwicklungen: Eine subjektiv empfundene – und teilweise tatsächliche - höhere Arbeitszeitsouveränität geht häufig einher mit einer stärkeren Abhängigkeit von betrieblichen Erfordernissen, geringerer Planbarkeit von Freizeiten und höheren Belastungen durch lange Arbeitszeiten. Häufig sind die an den Renditezielen des Unternehmens ausgerichteten Budgets, die als Zielvorgaben fungieren, letztlich nichts anderes als „hierarchische Steuerungen, die ökonomisch vermittelt werden.“ (Haipeter 2001) Dass dies auf Dauer für die Unternehmen eine erfolgversprechende Strategie ist, kann bezweifelt werden, da die Arbeitszeit damit ihre wichtige Funktion des Indikators für die Effizienz der Betriebsorganisation verliert. Insofern ist der Wandel des Arbeitsvertrages für beide Vertragsparteien ambivalent, und es scheint offen, ob sich diese Form der Entgrenzung künftig durchsetzen wird.

Ein Zurück zu den traditionellen Formen der Arbeitsorganisation mit in Bezug auf Dauer, Lage und Verteilung fixen Arbeitszeiten und angeordneten Überstunden erscheint weder möglich noch wünschenswert. Offensichtlich kann es nur darum gehen, neue Formen der Regulierung zu entwickeln, die sowohl den objektiv gewachsenen Flexibilitätsanforderungen genügen als auch den Interessen der Beschäftigten an Selbstentfaltung, Zeitautonomie und den Erfordernissen des sozialen Schutzes entsprechen. Es gibt politischen Gestaltungsspielraum, und von seiner Nutzung wird es abhängen, ob und in welchem Ausmaß Erwerbsarbeit entgrenzt werden wird.

Literatur

- Bielenski, Harald, Gerhard Bosch, Alexandra Wagner (2001): Employment Options for the Future. Actual and Preferred Working Hours. Forschungsbericht für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, Dublin (im Erscheinen)
- Bosch, Gerhard (2000): Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf?; in: Heiner Minssen (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, 249-268
- Bosch, Gerhard u.a. (2001): Beschäftigungswandel in Dienstleistungen. Befunde aus fünf Branchen und zehn Ländern, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI). Brüssel
- DIHT (2000): Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse einer DIHT-Umfrage und erste Folgerungen. Berlin
- Dietrich, Hans (1998): Erwerbsverhalten in der Grauzone von selbständiger und Erwerbsarbeit. BeitrAB 205, Nürnberg
- Döhl, Voker, Nick Kratzer, Dieter Sauer (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik; in: WSI-Mitteilungen 1, 5-17
- Erlinghagen, Marcel, Matthias Knuth (2001): Turbo-Arbeitsmarkt oder Sklerose: Auf welche Realität hat sich die Arbeitsmarktpolitik einzustellen?; Referat auf der ZEPRA-Jahrestagung "Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik" 22.-24. Januar in Loccum
- Fagan, Colette, Ian McAllister (2000): Gender and Employment Preferences in Europe. Report prepared for the European Foundation on Living and Working Conditions
- Groß, Hermann, Eva Munz, Hartmut Seifert (2000): Verbreitung und Struktur von Arbeitszeitkonten; in: ARBEIT, 3, 217-229
- Haipeter, Thomas (2001): Vertrauensarbeitszeit in Bankfilialen; in: ARBEIT, 3, 278-285

- Hoff, Andreas (2000): Ein Langzeitkonto für alle Arbeitnehmer; in: *Der Arbeitgeber* 11, 18-50
- Hoffmann, Edeltraut, Ulrich Walwei (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell?; in: *MittAB* 3, 409-425
- Lehndorff, Steffen (2000): Ist die Arbeitszeit in Zukunft noch regulierbar?; in: Stefan Lehndorff, Hans-Jürgen Urban: *Wiederaneignung der Zeit. Elemente einer neuen Regulation. Supplement der Zeitschrift Sozialismus* 4, 15-33
- Lehndorff, Steffen (2001): Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik. Hamburg
- Leicht, René (2000): Die "neuen Selbständigen" arbeiten alleine. Wachstum und Struktur der Solo-Selbständigen in Deutschland; in: *Internationales Gewerbearchiv* 2, 75-89
- Nordhause-Janzen, Jürgen, Ulrich Pekruhl (Hg.) (2000): *Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland.* München und Mering
- Schwarz, Norbert (2000): Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Ländern und Berlin-Ost sowie im früheren Bundesgebiet; in: *Wirtschaft und Statistik* 11
- "Sozial ist, was wettbewerbsfähige Arbeitsplätze schafft". Interview mit Peter Hartz; in: *Mitbestimmung* 5/2000, 12-17
- Vanselow, Achim (2001): *Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft. Abschlussbericht eines Kooperationsprojektes des DGB-Bildungswerk NRW e.V. und des Instituts Arbeit und Technik (IAT) im Wissenschaftszentrum NRW. Düsseldorf/Gelsenkirchen*
- Voss-Dahm, Dorothea (2000): *Neue Arbeitszeit- und Beschäftigungsformen in der Dienstleistungsökonomie. Projektarbeit, Qualifikationsanforderungen und die Arbeitszeitsituation im Bereich IT-Services. Projektbericht erstellt im Auftrag der GD XII der Europäischen Kommission im Rahmen des TSER Programms, Gelsenkirchen*
- Wagner, Alexandra (2000a): *Krise des "Normalarbeitsverhältnisses"? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung;* in: Claus Schäfer (Hg.): *Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik.* Hamburg, 200-246
- Wagner, Alexandra (2000b): *Arbeiten ohne Ende? Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter;* in: *Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 1999/2000.* Gelsenkirchen, 258-275
- Wagner, Alexandra (2000c): *Zeitautonomie oder Scheinautonomie? Arbeitszeitregelungen innerhalb und außerhalb von Gruppenarbeit;* in: Jürgen Nordhause-Janzen, Ulrich Pekruhl, (Hg.): *Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland,* München und Mering, 139-172
- Wagner, Gert (1998): *Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeiterwerbstätigkeit?;* in: *DIW-Wochenbericht* 44

Anschrift der Verfasserin:

Dr. Alexandra Wagner
 FIA Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt
 Jägerstraße 56
 D-10117 Berlin

Schlagwörter: Arbeitszeitregulierung, Entgrenzung, Normalarbeitsverhältnis