

Normalarbeitsverhältnis in Internetfirmen? – Zur schleichenden Entwertung eines Konzeptes

Nicole Mayer-Ahuja

Was ist ein Normalarbeitsverhältnis? Seit dieses Konstrukt Mitte der 1980er Jahre als Norm und Normalität der Gestaltung von abhängiger Beschäftigung identifiziert wurde, hat sich die Arbeitswelt grundlegend verändert. Die Rede ist dabei oft von der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (NAV)“ – doch beinhaltet diese Erosion „nur“ quantitativen Rückgang oder auch veränderte Qualität? Die Fokussierung auf die statistische Messung von NAV-Anteilen hat jedenfalls dazu geführt, dass das ehemals umfassende Konzept der Normalarbeit weitgehend unbemerkt auf „unbefristete Vollzeitarbeit“ abgeschmolzen ist. Solche Jobs werden inzwischen umstandslos als NAV bezeichnet und oft als stabiler Kern der Arbeitswelt gehandelt. Inwiefern sie tatsächlich an das Sicherungsniveau heranreichen, das vor 20 Jahren mit einem Normalarbeitsverhältnis assoziiert wurde, wird hier am Beispiel unbefristeter Vollzeitarbeit in Internetfirmen diskutiert. Dabei geht es nicht um abstrakte Begriffsklärung, sondern um einen Vorstoß in das umkämpfte Terrain der Kriterien für die politische Regulierung von Arbeit.

1

Normalarbeitsverhältnis-Konzepte der 1980er Jahre

Als Mückenberger im Jahre 1985 eine „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ konstatierte (Mückenberger 1985), sprach er damit zwei Punkte an, die bis heute die Diskussion bestimmen: Zum einen bezeichnete er eine bestimmte Variante von politisch regulierter Lohnarbeit als „normal“ – nicht in erster Linie, weil sie quantitativ die Statistiken dominierte, sondern vor allem, weil sie als Norm für die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen allgemein akzeptiert war. Zum anderen identifizierte er dieses idealtypische Konstrukt just zu einem Zeitpunkt, als es an Bedeutung zu verlieren schien, weil „atypische“ Arbeitsverhältnisse zunahmen und sich nicht nur alternative Lebensentwürfe, sondern auch Gesetze immer weniger an zuvor unumstrittenen Normen orientierten.¹ Die Frage nach dem Verhältnis zwischen Norm und Normalität sowie zwischen Stabilität und Erosionstendenzen bestimmte damit von Anfang an die Diskussion über Charakter und Zukunft des NAV. Das Hantieren mit dem Begriff der Normalität war insofern irreführend, als es Gedanken an eine gleichsam natürliche, zeitlose Gültigkeit nahe legte. Doch faktisch ging es immer um Normalitätsvorstellungen in einer spezifischen (und prinzipiell veränderlichen) historischen Konstellation.

Was unter einem solchen (gedanklich mit Anführungszeichen zu versehenen) Normalarbeitsverhältnis zu verstehen sei,

wurde nie verbindlich definiert, aber es herrschte in den 1980er Jahren weitgehende Übereinstimmung über den entsprechenden Kriterienkatalog: Nach Auffassung verschiedener Autoren beinhaltete eine NAV abhängige Vollzeitbeschäftigung, dass sie außerhalb des eigenen Haushaltes für ein einziges Unternehmen ausgeübt wurde. Sie fand zeitlich unbefristet und dauerhaft in einem Betrieb statt, was die Herausbildung von Loyalität und Produzentenstolz ermöglichte. Zudem ging man selbstverständlich davon aus, dass zum Normalarbeitsverhältnis eine „Normalarbeitszeit“ gehörte, die gleichmäßig und vorhersehbar auf die Werkzeuge verteilt war, und dass eine „Normalbelegschaft“ groß genug sein musste, um Anspruch auf Vertretung durch Betriebs- oder Personalrat und auf vollen gesetzlichen Kündigungsschutz zu begründen. Zudem galt das NAV nach diesem Verständnis als Garant für gesetzliche Schutz- und Teilhaberechte, für Tarifleistungen (wie Tariflohn, Urlaubsanspruch oder Rationalisierungsschutz) sowie für betriebliche Vergünstigungen (wie Betriebsrenten, Sozialpläne oder Qualifizierungsmaßnahmen), wobei die Absicherung mit Dauer der Betriebszugehörigkeit zuzunehmen hatte (Senioritätsprinzip). Schließlich kam dem NAV insofern besondere Bedeutung zu, als der volle Schutz der Sozialversicherung nur Mitgliedern gewährt wurde, die im Hinblick auf Erwerbskontinuität, Einkommen und die Form des Arbeitsvertrages ein „Normalarbeitsleben“ vorzuweisen hatten (Mückenberger 1985, S. 423; Kress 1998, S. 490; Hinrichs 1989, S. 12).

2

Wie normal war das NAV?

Dieser Kriterienkatalog beanspruchte, normale Arbeit abzubilden. Doch abgesehen davon, dass er sich explizit nur auf die Bundesrepublik Deutschland bezog, charakterisierte er vor allem Arbeitsverhältnisse, die in der Stammebelegschaft von Großunternehmen angesiedelt waren und mit Männern abgeschlossen wurden. Frauen kamen allenfalls als Erbringerinnen von Reproduktionsarbeiten vor, die ein reibungsloses Funktionieren männlicher Normalarbeitsverhältnisse ermöglichten. *Arbeitsverhältnisse* von Frauen hingegen blieben weitgehend ausgeklammert, obwohl sie sich seit den späten 1960er Jahren tendenziell an NAV-Standards angenähert hatten: Immerhin war abhängige Beschäftigung in-

¹ Das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 war insofern eine Weichenstellung, als erstmals Teilzeitarbeit explizit aufgewertet wurde und die rechtlichen Möglichkeiten für Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge erweitert wurden (Keller 1989).

Nicole Mayer-Ahuja, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in historischer und transnationaler Perspektive. e-mail: nmayer1@gwdg.de

zwischen auch unter Frauen weiter verbreitet als Nicht-Erwerbstätigkeit oder Mithilfe im Familienbetrieb. Auch hatte sozialversicherte Teilzeitarbeit, die man als zeitreduzierte Normalarbeit interpretieren kann, den Überresten feudaler Arbeitsverhältnisse (etwa im Privathaushalt) und Formen unregulierten Zuverdienstes (wie Ein-Personen-Selbstständigkeit) den Rang abgelaufen (Mayer-Ahuja 2003, S. 54–92). Ganz ähnlich wie Frauenarbeit wurde ein Großteil der Arbeit im expandierenden Dienstleistungssektor sowie in kleinen und mittleren Unternehmen unterschlagen, wenn es Mitte der 1980er Jahre um Normalarbeit ging. Bedenkt man schließlich, dass das NAV ein ausgesprochen junges Phänomen war, das zu diesem Zeitpunkt erst seit 15 bis 20 Jahren den bundesdeutschen Arbeitsmarkt prägte, so relativiert sich die Normalität von Normalarbeit doch beträchtlich.

Trotzdem wäre es falsch, die Bedeutung dieses Konzeptes zu unterschätzen. Immerhin dienten seine oben nur angedeuteten mannigfaltigen Facetten um 1985 durchaus als Kriterium dafür, ob eine Arbeit als normal galt, und zwar (in juristischer Diktion) im doppelten Sinne von Regelmäßigkeit und Gebotenheit. Als Orientierungspunkt für die Gesetzgebung, aber auch als Inbegriff gesellschaftlicher Normalitätsvorstellungen stand es im Fokus zeitgenössischer Auseinandersetzungen über die aktuelle und künftige Gestaltung von abhängiger Beschäftigung. Weil das NAV als Scharnier zwischen unternehmerischem Arbeitskräfteeinsatz, staatlicher Regulierung (durch Arbeitsrecht, Familienpolitik oder soziale Sicherungssysteme) und den Erwerbsstrategien von Individuen und Haushalten fungierte, hat *Mückenberger* (1985, S. 420) es zu Recht als „sich in der individuellen Lebensgestaltung konkretisierendes gesamtgesellschaftliches Arrangement“ bezeichnet.

3

Statistische Erosion oder stabiler Kern der Arbeitswelt?

An der Fragilität dieses gesamtgesellschaftlichen Arrangements herrschte schon Mitte der 1980er Jahre kein Zweifel. Allerdings ging es in den Debatten über die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses von An-

fang an vor allem um seine *quantitative* Reduzierung: Das NAV erodiert, so heißt es bis heute, weil atypische Beschäftigung zunimmt. Entsprechend werden Veränderungen in der *Qualität* von Arbeitsverhältnissen vorwiegend am Beispiel von Nicht-Normal-Arbeit (etwa von Alleinselbstständigen: Henninger/Gottschall 2005; Betzelt/Gottschall 2005) diskutiert und das Desintegrationspotenzial prekärer Beschäftigung wird thematisiert (Mayer-Ahuja 2003; Dörre/Fuchs 2005). Der Beitrag des *Normalarbeitsverhältnisses* zum Strukturwandel der Arbeitswelt hingegen scheint sich darauf zu beschränken, dass sein statistischer Anteil abnimmt und deshalb das Prädikat „normal“ über kurz oder lang abgegeben werden muss (Kratzer 2003, S. 19).

Ausgehend von dieser (meist impliziten) Diagnose, dass das Normalarbeitsverhältnis in sich stabil sei und allenfalls sein Anteil zurückgehe, wurden zahlreiche Versuche unternommen, diesen Rückgang statistisch zu erfassen. So stellte etwa die bayerisch-sächsische Zukunftscommission 1996 fest, der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse (verstanden als unbefristete, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Vollzeitarbeit) an allen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen sei von 84 % (1970) auf 68 % (1995) zurückgegangen (Kommission 1996, S. 56, 64). Jüngst wurde in der Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland (SOFI et al. 2005) ein ähnliches Bild gezeichnet: Demnach sei der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse (definiert als unbefristete Vollzeitbeschäftigung) von 65,2 % (1968) vergleichsweise kontinuierlich bis auf 51,5 % im Jahr 2002 gesunken (SOFI et al. 2005, S. 248–249). Auch andere Erhebungen kommen trotz Detailabweichungen infolge unterschiedlicher Datengrundlagen und trotz aller Differenzen in der politischen Bewertung zu ähnlichen Ergebnissen: Der NAV-Anteil gehe kontinuierlich zurück, aber nach wie vor falle mindestens die Hälfte aller abhängigen Beschäftigungsverhältnisse in diese Kategorie. Daraus ist gefolgert worden, „für einen zwar schrumpfenden, aber immer noch mehrheitlichen Teil der westdeutschen Erwerbsbevölkerung“ finde „Erwerbsbeteiligung auch heute trotz Massenerwerbslosigkeit, neuer Erwerbsformen und betrieblicher Flexibilisierungsstrategien in einer Zone relativ stabiler Beschäftigung statt, in der Flexibilisierung vor allem als unternehmensinterne Veränderung vor dem Hinter-

grund einer allgemein unsicheren Arbeitsmarktsituation erfahren“ werde (SOFI et al. 2005, S. 14). Aus diesem Grund, so lässt sich argumentieren, stößt z. B. der Abbau von Rechtsansprüchen in der Arbeitslosenversicherung nicht auf breiteren Widerstand, denn die Mehrheit der Erwerbstätigen bleibe etwa von den Hartz-Gesetzen unberührt: Letztere träfen nur Arbeitende in der Zone unsicherer Erwerbsbeteiligung, die öfter und länger arbeitslos seien und ihre Interessen weniger nachdrücklich zur Geltung bringen könnten.

Das Normalarbeitsverhältnis lebt, lautet also die Botschaft, prägt einen weitgehend veränderungsresistenten Kern der Arbeitswelt und verliert „nur“ an den (insgesamt wachsenden) Rändern des Arbeitsmarktes an Bedeutung. Das Problem mit dieser Argumentation besteht allerdings darin, dass sie das Normalarbeitsverhältnis mit *unbefristeter Vollzeitarbeit* gleichsetzt. Dies ist in der Logik statistischer Zeitreihen in vieler Hinsicht unvermeidlich, denn das umfassende NAV-Konstrukt der 1980er Jahre ist schwer zu messen. Allerdings geraten damit nur noch drei der oben angesprochenen Kriterien in den Blick, nämlich abhängige Beschäftigung, Vollzeitarbeit und unbefristeter Arbeitsvertrag. Andere Facetten des NAV-Konzeptes hingegen bleiben unberücksichtigt, darunter etwa die Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen oder der Anteil von Beschäftigten, die in Betrieben mit Betriebsrat bzw. Tarifbindung arbeiten oder Arbeitszeiten leisten, die man in den 1980ern als „normal“ bezeichnet hätte. Zu all diesen Faktoren liegen statistische Erhebungen vor, und auch zahlreiche qualitative Studien belegen, dass Veränderungen von Arbeitsverhältnissen, Arbeitszeiten oder Arbeitsorganisation längst auch unbefristete Vollzeitarbeit im angeblich stabilen Kern der Arbeitswelt betreffen (Kratzer et al. 2004; Kronauer/Linne 2005). Jedoch: Derlei Befunde werden meist nicht integriert betrachtet, und fast immer bleiben ihre Implikationen für den NAV-Begriff unberücksichtigt. Entsprechend wird die Bezeichnung Normalarbeitsverhältnis in Statistiken, aber auch in vielen qualitativen Studien weitgehend unreflektiert und ohne Verweis darauf mitgeschleppt, dass sich ihre Substanz in den vergangenen 20 Jahren grundlegend verändert hat.

4

„NAV = unbefristete Vollzeitarbeit“ – Methodisches oder politisches Problem?

Man könnte nun argumentieren, dass die Frage, wie man Normalarbeitsverhältnisse definiert und misst, ein rein methodisches und zudem ein zutiefst akademisches Problem ohne praktisch-politische Relevanz sei. Nimmt man allerdings *Mückenbergers* Hinweis ernst, dass das NAV, „obgleich ganz und gar nicht mit vorfindlichen Regelmäßigkeiten deckungsgleich, den wirklichen Arbeitsverhältnissen als normative Anforderung entgegentritt und insofern durchaus praktisch wird“ (*Mückenberger* 1985, S. 422), so ist es offenbar doch nicht unwichtig, welche Kriterien für die „herrschende Fiktion Normalarbeitsverhältnis“ aufgestellt werden. Was bedeutet es zum Beispiel für aktuelle und künftige Arbeitsmarktpolitik, wenn das Normalarbeitsverhältnis tatsächlich der normative Maßstab für die Regulierung von abhängiger Beschäftigung ist, sich die Kriterien für sein Vorliegen aber inzwischen auf den mageren Kern unbefristeter Vollzeitarbeit beschränken? Heißt das, dass wir schon unbefristete Vollzeitarbeit als Norm und (parallel zur Diskussion der 1980er Jahre) letztlich auch als *Ideal* politisch regulierter Lohnarbeit akzeptieren, während die Qualität von Arbeitsverhältnissen zwar diskutiert wird, aber letztlich bei der Festlegung dessen, was als normale Arbeit gelten soll, keine Rolle spielt? Und ist diese neue Bescheidenheit, die in der stillschweigenden und unwidersprochenen Amputation des NAV-Konzeptes zum Ausdruck kommt, nicht doch Folge von tiefgreifenden Umbrüchen in der Arbeitswelt, von Massenarbeitslosigkeit und einer geschwächten Verhandlungsposition der Arbeitenden, die der Vorstellung eines durch weitgehend veränderungsresistente Normalarbeitsverhältnisse geprägten Kerns der Arbeitswelt direkt widersprechen? Unabhängig davon, wie man diese Fragen beantworten mag, deuten sie jedenfalls auf ein eminent politisches Problem hin: auf das Auseinanderklaffen von unbefristeter Vollzeitarbeit einerseits, langfristigen Erwerbsperspektiven, stabiler betrieblicher Einbindung, verlässlicher Arbeits(zeit)gestaltung, sozialer Absicherung und kollektiver Interessenvertretung andererseits. Dieses Phänomen,

das *Kratzer* (2003) als „Umbruch der Normalarbeit“ bezeichnet, ist durch das bloße Zählen unbefristeter Vollzeitarbeitsplätze nicht zu erfassen. Dies soll im Folgenden durch einen kurzen Blick auf die Qualität von Arbeitsverhältnissen in der Internetbranche veranschaulicht werden.

5

Arbeit in Internetfirmen

Die Internet- und Multimediabranche, die sich um 1995 herausgebildet hat, wurde in den ersten Jahren ihres Bestehens geradezu als Hort neuer Arbeitsformen gehandelt, bevor die Branchenkrise (um 2001) und die darauf folgende Phase der Konsolidierung zu einem Bedeutungsgewinn altbekannter Varianten von Arbeitsteilung und hierarchischer Kontrolle beitrugen (*Mayer-Ahuja/Wolf* 2005b). Auch Arbeitsverhältnisse in Internetbuden standen nicht unbedingt im Verdacht, NAV-Standards zu entsprechen. Vielmehr war von Freelancern die Rede, die sich eher an die Branche als an einen Betrieb banden, ihr Arbeitsleben ebenso flexibel gestalteten wie ihre Arbeitszeiten und deren generations- wie szenenbedingte Zur-Schau-Stellung von Jugendlichkeit jeden Gedanken an Senioritätsaufstieg und Rentenversicherung absurd erscheinen ließ (*Meschnig/Stuht* 2001).

Soweit das Bild, das vor allem die Medien in den späten 1990er Jahren kultivierten. Welche Art von Arbeitsverhältnissen die junge Branche in diesen turbulenten Jahren tatsächlich geprägt hat und wie sich die Situation heute darstellt, ist allerdings schwer zu rekonstruieren. Nach wie vor gibt es hierzu keine verlässlichen Daten, denn schon die Abgrenzung der Internet- und Multimediabranche, die einer statistischen Erfassung vorausgehen muss, gestaltet sich in einem solchen Konvergenzbeereich ausgesprochen schwierig: Internetarbeit findet an der Schnittstelle zwischen IT-, Medien-, Design- und Werbebranche statt, und nur ein Teil der Arbeitsplätze ist tatsächlich in spezialisierten Internetfirmen, ein anderer hingegen in Unternehmen verschiedenster Branchen angesiedelt, die ihre Internetpräsenz selbst in die Hand genommen haben (*Michel* 2002). Dieser eklatante Mangel an repräsentativen Daten (*Schnorr-Bäcker* 2001) führt dazu, dass bis heute weder die Gesamtzahl noch die ge-

naue Zusammensetzung von Arbeitsverhältnissen in der Internet- und Multimediabranche bekannt ist.

5.1 STANDARD UNBEFRISTETE VOLLZEITARBEIT

Entsprechend liegen auch zum Anteil unbefristeter Vollzeitstellen keine gesicherten Erkenntnisse vor, was selbst jene statistische Annäherung an die Bedeutung von Normalarbeitsverhältnissen unmöglich macht, die oben als unbefriedigend kritisiert wurde. Allerdings deuten die wenigen verfügbaren Daten bei aller Bruchstückhaftigkeit darauf hin, dass abhängige Beschäftigung, Vollzeitarbeit und unbefristete Arbeitsverträge in Internet- und Multimediaunternehmen mindestens genauso weit (und teilweise sogar weiter) verbreitet sind wie im deutschen Branchendurchschnitt. Was zunächst den Anteil abhängiger Beschäftigung betrifft, so stellen *Läpple* und *Thiel* (2002, S. 25–26) in einer Erhebung zur Hamburger Multimediabranche einen Freelancer-Anteil von 11 % fest, was ungefähr dem Selbstständigenanteil in der Gesamtwirtschaft zu Beginn des 21. Jahrhunderts entspricht.² Seitdem dürfte der Anteil formal selbstständiger, freier Mitarbeiter eher noch gesunken sein, denn ihr Einsatz konzentrierte sich auf kleinere Unternehmen im Geschäftsfeld Design, Content und E-Commerce (*Läpple* 2004, S. 15–16), die durch die Krise besonders hart getroffen wurden. Zweitens gibt es Indizien für eine weit überdurchschnittliche Verbreitung von Vollzeitstellen: Die Hamburger Agentur für Arbeit zum Beispiel registrierte Ende 2002 unter Werbe- und DV-Fachleuten einen sehr geringen Anteil von Teilzeitbeschäftigungen (4,6 % bzw. 6,8 %), während die Teilzeitquote laut Mikrozensus 2002 branchenübergreifend bei 21 % lag.³ Da viele der in diesen beiden Kategorien registrierten Personen, die nach Ausbildung, aber nicht nach Tätigkeitsfeld zugeordnet sind, im Internet- und Multimediabereich gearbeitet haben dürften, ist an-

² Einer Schätzung von *Michel* zufolge (2002, S. 31) stünden hingegen in Multimedia-Agenturen vier Festangestellte einem einzigen Freelancer gegenüber, was einen 20 %igen Selbstständigenanteil ergäbe.

³ Daten der Agentur für Arbeit Hamburg, Abteilung Controlling und Statistik, Sonderauswertung für *Henninger/Mayer-Ahuja* 2005 vom 13.7.2005; Prozentangaben: Eigene Berechnungen.

zunehmen, dass der Vollzeitanteil auch dort mehr als 90 % erreicht hat. Zu befristeten Arbeitsverträgen im Internet- und Multimediabereich liegen schließlich ebenfalls keine repräsentativen Daten vor, doch einer Umfrage von *Brasse* (2003, S.10) unter 673 Beschäftigten im Bereich „Neue Medien“ zufolge waren nur 6 % befristet beschäftigt, während die Befristungsquote laut Mikrozensus 2003 insgesamt bei 8 % und unter jüngeren Beschäftigten noch deutlich höher lag. Setzt man das Normalarbeitsverhältnis also (wie inzwischen üblich) mit unbefristeter abhängiger Vollzeitarbeit gleich, so scheint die Internet- und Multimediabranche trotz aller statistischen Erfassungslücken zu dem angeblich stabilen Kern der Arbeitswelt zu gehören.

Dieser Befund wirkt umso erstaunlicher, wenn man bedenkt, dass in dieser Branche überdurchschnittlich viele junge Beschäftigte arbeiten: In Hamburg z. B. sind 80 % der Belegschaften jünger als 35 Jahre (Läpple/Thiel 2002, S. 32), und gerade die Jobs dieser Altersgruppe sollten sich nach allgemeiner Überzeugung besonders deutlich von NAV-Standards entfernen.

Wirft man allerdings einen genaueren Blick auf die Qualität von Arbeit in der Internet- und Multimediabranche, so kann man kaum von Normalarbeitsverhältnissen „alten Typs“ sprechen. Jedenfalls belegen arbeitssoziologische Intensivfallstudien bei zwölf Internet-Dienstleistern⁴ (Mayer-Ahuja/Wolf 2004, 2005b) ein mit NAV-Konzepten der 1980er Jahre nicht zu vereinbarendes Niveau von Unsicherheit, obwohl dort weit überwiegend unbefristete Vollzeitstellen anzutreffen sind (Tabelle 1).

5.2 NAV-MERKMALE IN INTERNET-FIRMEN

Rufen wir uns noch einmal die Kriterien in Erinnerung, die in den 1980er Jahren für Normalarbeitsverhältnisse aufgestellt wurden, so sind in den untersuchten Internetfirmen einige davon unzweifelhaft erfüllt: Immerhin dominiert dort unbefristete abhängige Vollzeitbeschäftigung, für die im Prinzip sämtliche gesetzlichen Schutz- und Teilhaberechte gelten. Diese Jobs sind in das System der Sozialversicherung integriert und werden hoch genug vergütet, um im Rahmen der Beitragszahlung mehr als nominelle Versicherungsleistungen zu begründen. Auch die Tätigkeit für ein einziges Unternehmen, außerhalb des eigenen

Tabelle 1: Arbeitsverhältnisse im Untersuchungssample

Betrieb	A	B	C	D	F	G	H	I	J	K	M	N
Festangestellte	62	22	30	45/230	79	15	12	7	75	19	270	6
Teilzeit*	3	1	1	?	3-4	2	2	7	1	2	?	
Befristung	–	–	1	?	1	–	–	–	–	–	10	1
Unbefristet Vollzeit (in %)	95,2	95,5	93,3	?	94,3	86,7	83,3	0	98,7	89,5	?	83,3

* Als Teilzeit gilt jede Form reduzierter Arbeitszeit, einschließlich der Vier-Tage-Woche.
Quelle: Eigene Zusammenstellung.

WSI Hans Böckler Stiftung

Haushaltes, ist in Internetfirmen Standard, wenngleich viele der befragten Beschäftigten es wegen der Unruhe in den weit verbreiteten Großraumbüros vorziehen würden, zumindest einen Teil ihrer Aufgaben von zu Hause aus zu erledigen.

5.3 FORMALE ÄHNLICHKEIT ZU NAV-STANDARDS, VERÄNDERTE SUBSTANZ

Andere Kriterien, die für das NAV-Konzept der 1980er Jahre konstitutiv waren, haben in den untersuchten Internetfirmen hingegen nur noch formal Gültigkeit oder zeitigen inzwischen andere Auswirkungen auf Beschäftigte. So kommen etwa unbefristet Vollzeitbeschäftigte durchaus auch in Internetfirmen in den Genuss betrieblicher Vergünstigungen, doch dabei handelt es sich nicht mehr (wie früher vorausgesetzt) um Betriebsrenten, Sozialpläne oder Qualifizierungsmaßnahmen. Vielmehr wurden von vielen Unternehmen in den Expansionsjahren der Branche Gewinnbeteiligungen, kostenlose Reisen, Dienstwagen oder Massagen angeboten. Dass diese aus freien Stücken gewährten „Goodies“ von grundsätzlich anderem Charakter waren als die kollektivvertraglich vereinbarten betrieblichen Leistungen, die mit dem Normalarbeitsverhältnis der 1980er assoziiert wurden, zeigte sich allerdings in der Branchenkrise um 2001: Kaum waren die „goldenen Jahre“ mit ihren hohen Gewinnmargen und ihrer Arbeitskräfteknappheit vorüber, wurden die kostspieligen Extras, auf die keine Rechtsansprüche bestanden, meist ersatzlos gestrichen, selbst in größeren Firmen flankierte kein Sozialplan die Massenentlassungen, und Weiterqualifizierung gilt heute trotz aller Bekenntnisse zu hochkomplexer „Wissensarbeit“ gemeinhin als Privatsache.

Auch der gesetzliche Kündigungsschutz, der in früheren NAV-Konzepten stets Erwähnung fand, hat in Internetfirmen formal Gültigkeit. Er bezieht sich aber (laut § 23 Absatz 1 KSchG) inzwischen nur

noch auf Betriebe, in denen mehr als fünf (seit 2004: bei Neueinstellungen zehn) Beschäftigte arbeiten, während etwa in Hamburg über 45 % der Internet- und Multimediafirmen *weniger* als fünf Beschäftigte haben (Läpple/Thiel 2002, S. 23). Dass in den zahlreichen Kleinbetrieben der Branche faktisch kein gesetzlicher Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung besteht, markiert eine deutliche Unterschreitung von Standards des (implizit stets als großbetriebliches Phänomen gedachten) Normalarbeitsverhältnisses.

Besonders deutlich wird die veränderte Substanz formal ähnlicher Erscheinungen schließlich bei der Arbeitszeitgestaltung. Ganz anders, als man in Erinnerung an Medienberichte über ekstatische Nachtschichten oder kombinierte Arbeits- und Wohngemeinschaften erwarten mag, herrschen in den meisten Internetfirmen des oben skizzierten Samples heute Arbeitszeiten vor, die man in den 1980er Jahren als NAV-Bestandteil gewertet hätte: Gearbeitet wird montags bis freitags zwischen 9 bzw. 10 Uhr morgens und 17 bzw. 18 Uhr abends. Allerdings werden diese Arbeitszeiten (einschließlich Mehrarbeit und Pausenfrequenz) nicht mehr kollektiv reguliert, sondern nach Aussage von Geschäftsleitungen und Beschäftigten vor allem durch Kundenbedürfnisse vorgegeben: Erweisen sich vereinbarte Arbeitsphasen als zu kurz oder treten Notfälle ein, so muss Nacht- oder Wochenendarbeit geleistet werden – läuft das Geschäft hingegen normal, so haben Beschäftigte, die in kleineren Unternehmen meist (noch) direkten Kundenkontakt unterhalten, zumindest zu den üblichen Geschäftszeiten anwesend zu sein. Trotz der

4 Die Betriebsfallstudien wurden im Projekt „Arbeitsorganisatorische Varianten von Autonomie und Bindung bei Internet-Dienstleistern“ mit Harald Wolf durchgeführt und ausgewertet. Das Projekt war Teil des vom BMBF geförderten Projektverbundes „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“. Zu dessen Ergebnissen vgl. Mayer-Ahuja/Wolf 2005a.

formalen Ähnlichkeit zu früheren Vorstellungen von „Normalarbeitszeit“ sticht zudem in dreierlei Hinsicht die veränderte Qualität der Zeitregulierung ins Auge: Erstens werden Arbeitszeiten nicht mehr technisch (also etwa durch Stechuhren), sondern direkt und persönlich durch Vorgesetzte und KollegInnen kontrolliert. Zweitens sind sie in der Internetbranche (wie in vielen kundenorientierten Dienstleistungsbereichen) halbwegs regelmäßig, aber gerade *nicht* planbar. Und drittens haben Beschäftigte deutlich weniger Einfluss auf Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeiten, wenn diese nicht mehr kollektiv vereinbart, sondern spontan „von außen“ vorgegeben werden bzw. Unternehmensleitungen sich zur Durchsetzung ihrer Vorstellungen zumindest erfolgreich auf „den Kunden“ berufen können.⁵

5.4 BRUCH MIT NAV-STANDARDS IN INTERNETFIRMEN

Manche Aspekte der Arbeit bei Internetfirmen laufen schließlich dem in den 1980er Jahren diskutierten NAV-Konzept sogar direkt zuwider. So sollte etwa ein Normalarbeitsverhältnis idealtypisch von der Lehre bis zur Rente im selben Betrieb stattfinden. Unabhängig davon, wie realistisch diese Vorstellung vor 1985 gewesen sein mag, sind die Beschäftigungsperspektiven in der Internet- und Multimediabranche jedenfalls deutlich weniger langfristig. In der Expansionsphase war es angesichts der Arbeitskräfteknappheit offenbar üblich, relativ schnell und häufig zwischen Unternehmen, aber auch zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung zu wechseln, sobald attraktive Angebote lockten. Seit Einsetzen der Branchenkrise hingegen halten Beschäftigte eher an ihrem Arbeitsplatz fest, weil es an Alternativen mangelt und weil aus dem Kreise der (zumindest einige Jahre im Unternehmen tätigen) „Stammebelegschaft“ derzeit vielerorts erste AbteilungsleiterInnen rekrutiert werden, was an den Senioritätsaufstieg im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses erinnern mag. Diese Stabilisierung auf Seiten der Beschäftigten schlägt sich allerdings nicht in einer spürbaren Ausweitung ihrer Beschäftigungsperspektive nieder: Immerhin sind die meisten untersuchten Internetfirmen, obwohl sie sich bisher am Markt behauptet haben, nach eigener Einschätzung in ihrer Existenz bedroht, und entsprechend äußern viele Beschäftigte Zweifel, ob man

sie in fünf Jahren noch im selben Unternehmen antreffen werde. Eine solche Unsicherheit ist in den NAV-Konzepten der 1980er Jahre nicht vorgesehen, und nimmt man sie ernst, so erscheint die Qualität von Arbeitsverhältnissen bei Internetfirmen auch in anderer Hinsicht in neuem Licht: Was nützt etwa gesetzlicher Kündigungsschutz, wenn die Firma jederzeit gezwungen sein kann, Konkurs anzumelden? Und was beinhaltet die Rede von vollem Sozialversicherungsschutz, wenn zwar Beiträge abgeführt werden, aber keine dauerhafte und ununterbrochene Zahlung zu erwarten ist?

Ein zweites Kriterium, das ein Normalarbeitsverhältnis nach Vorstellungen der 1980er Jahre unbedingt erfüllen musste, das aber in den untersuchten Internetfirmen trotz der Dominanz unbefristeter Vollzeitarbeit keine Rolle spielt, ist der Anspruch auf Tarifleistungen und die Vertretung durch einen Betriebsrat. Es wird derzeit viel darüber diskutiert, ob unter den Beschäftigten der IT-, Internet- oder Multimediabranche nach Jahren selbstgewisser Abstinenz inzwischen doch ein Interesse an kollektiven Formen der Interessenvertretung erwache.⁶ Die Befunde einiger weniger Betriebsfallstudien reichen sicherlich nicht aus, um diese Frage zu beantworten, doch es ist immerhin interessant, dass in keinem der untersuchten Unternehmen ein Betriebsrat existiert. Auch gibt es nach wie vor keinen Tarifvertrag für die Internet- und Multimedia-Branche, und so werden Vergütung oder Arbeitszeiten zwischen Geschäftsleitung und Beschäftigten ausgehandelt, ohne dass man sich dabei auf verbindliche Standards berufen könnte.

Dauerhafte Beschäftigungsperspektiven und kollektive Formen von Arbeitsgestaltung und Interessenvertretung waren in den NAV-Konzepten der 1980er Jahre nur zwei Kriterien unter vielen. Sie wurden stets erwähnt, doch weil man vor allem Arbeitsverhältnisse in Großbetrieben mit hochorganisierten Belegschaften im Blick hatte, erschien ihre Existenz offenbar zu selbstverständlich, um sie gesondert hervorzuheben. In der Internetbranche zeigt sich nun beispielhaft, dass vor allem diese beiden Faktoren den Charakter jenes Normalarbeitsverhältnisses ausmachten, das um 1985 als Norm und Normalität von abhängiger Beschäftigung identifiziert worden ist. Ihr Fehlen hingegen ist maßgeblich dafür verantwortlich, dass selbst unbefristete Vollzeitarbeit nicht entfernt an

das Sicherungsniveau heranreicht, das noch vor 20 Jahren dem Normalarbeitsverhältnis zugeschrieben wurde. Solange die Angst vor Arbeitslosigkeit allgegenwärtig ist und die daraus folgende individuelle Erpressbarkeit nicht durch kollektives Agieren gemindert wird, sind selbst weiterhin bestehende Sicherungsmechanismen entwertet: Kündigungsschutz greift nicht, wenn die Belegschaft zu klein ist oder das Unternehmen geschlossen wird; Sozialversicherung erzeugt keine Sicherheit, wenn die Beitragszeiten kurz und unterbrochen sind; dauerhafte Betriebszugehörigkeit bietet keinen Schutz, wenn sie nicht kollektiv vereinbarte und vor allem garantierte Senioritätsrechte begründet, und Arbeitszeiten werden scheinbar von Sachzwängen diktiert, solange nur die Anpassung an Unternehmens- und Kundenwünsche den Job zu retten scheint. So also sieht eine „Zone relativ stabiler Beschäftigung“ aus, in der „Flexibilisierung vor allem als unternehmensinterne Veränderung vor dem Hintergrund einer allgemein unsicheren Arbeitsmarktsituation erfahren“ (SOFI et al. 2005) wird.

6

Normalarbeitsverhältnis: Begriff verwerfen oder neu füllen?

Ebenso wenig wie es sich bei der Frage, wie Normalarbeitsverhältnisse definiert und gezählt werden, um ein rein methodisches Problem handelt, geht es bei der Erforschung der Qualität von Arbeitsverhältnissen, die inzwischen in Statistiken als NAV gehandelt werden, um Details empirischer Branchenanalysen. Wenn es zutrifft, dass die Vorstellung von einem Normalarbeitsverhältnis auf den mageren Tatbestand unbefristeter Vollzeitarbeit abgeschmolzen ist, das damit verbundene Niveau langfristiger und kollektiver Absicherung aber weit hinter den in Konzepten der 1980er Jahre als selbstverständlich vorausgesetzten Standards zurückbleibt, so stiftet die unreflektierte Verwendung dieses Begriffs eher

⁵ Zu ähnlichen Praktiken der Arbeitszeitgestaltung außerhalb der Internetbranche siehe: Kratzer et al. 2004, S. 341–343.

⁶ Gegen diese Vermutung haben sich Abel/Pries (2005), dafür Boes et al. (2006) ausgesprochen.

Verwirrung. Sollte man ihn also verwerfen? Dagegen spricht, dass das Normalarbeitsverhältnis der 1980er Jahre nicht nur und nicht in erster Linie ein theoretisches Konstrukt war, sondern eine kollektiv erkämpfte Realität politisch regulierter Lohnarbeit und ein Kernstück der Erwartungen von

Arbeitenden an ihre Zukunft. Inzwischen ist der NAV-Begriff weitgehend entwertet, doch es spricht viel dafür, ihn mit neuem Inhalt zu füllen: In einer Situation, in der die Position von Arbeitenden schwächer ist als seit vielen Jahrzehnten, geht an der kollektiven Absicherung individueller Arbeits-

und Lebensperspektiven kein Weg vorbei. Gebraucht wird also ein neues Konzept vom Normalarbeitsverhältnis – nicht zuletzt als politisches Ziel, weil Demokratie auf Dauer weder die Ausgrenzung an den Rändern noch die Unsicherheit im angeblich stabilen Kern der Arbeitswelt verträgt.

LITERATUR

- Abel, J./Pries, L.** (2005): Von der Stellvertretung zur Selbstvertretung? Interessenvertretung bei hochqualifizierter Wissensarbeit in Neuen Medien-Unternehmen, in: Mayer-Ahuja, N./Wolf, H., Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie, Berlin, S. 109–152
- Betzelt, S./Gottschall, K.** (2005): Flexible Bindungen – prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hoch qualifizierten Alleindienstleistern, in: Kronauer, M./Linne, G., Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 275–294
- Boes, A./Kämpf, T./Marrs, K.** (2006): Zukunft der Arbeitsbeziehungen: Zwischen Atomisierung und Solidarität, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 98–103
- Brasse, C.** (2003): Junge Branche, alte Muster. Vom Arbeiten und Leben in den Neuen Medien, Hannover
- Dörre, K./Fuchs, T.** (2005): Prekarität und soziale (Des-)Integration, in: Z – Zeitschrift für marxistische Erneuerung 63, S. 20–35
- Henninger, A./Gottschall, K.** (2005): Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: Freiberuflich, aber nicht frei schwebend, in: Mayer-Ahuja, N./Wolf, H., Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie, Berlin, S. 153–183
- Henninger, A./Mayer-Ahuja, N.** (2005): Arbeit und Beschäftigung in den Hamburger „Creative Industries“, Unveröffentlichte Expertise für FORBA (Wien), November (<http://www.sofi.uni-goettingen.de/index.pph?id=271>)
- Hinrichs, K.** (1989): Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse und soziale Sicherheit. Facetten der „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses in der Bundesrepublik, in: Prokla 77, S. 7–32
- Keller, B.** (1989): Ein Irrweg der Deregulierung. Das Beschäftigungsförderungsgesetz, in: WSI-Mitteilungen 5, S. 274–283
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen** (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil I, Bonn
- Kratzer, N.** (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin
- Kratzer, N./Boes, A./Döhl, V./Marrs, K./Sauer, D.** (2004): Entgrenzung von Arbeit – Grenzen der Entgrenzung, in: Beck, U./Lau, C. (Hrsg.): Entgrenzung und Entscheidung, Frankfurt a. M., S. 329–359
- Kress, U.** (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, in: MittAB 3, S. 488–505
- Kronauer, M./Linne, G.** (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin
- Läpple, D./Thiel, J.** (2002): Chancen und Risiken in neuen Arbeitsfeldern der Informationsgesellschaft: Das Beispiel der Multimedia-Branche, Zwischenbericht, Hamburg
- Läpple, D.** (2004): Branche und Arbeitsmarkt der Neuen Medien im Umbruch – Hamburg im Vergleich, in: Ders. et al. (Hrsg.): Neue Medien – neue Arbeit? Hamburg im Vergleich mit internationalen Metropolen, Hamburg, S. 1–21
- Mayer-Ahuja, N.** (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin
- Mayer-Ahuja, N./Wolf, H.** (2004): Jenseits des Hype: Arbeit bei Internetdienstleistern, in: SOFI-Mitteilungen 32, S. 79–96
- Mayer-Ahuja, N./Wolf, H.** (Hrsg.) (2005a): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie, Berlin
- Mayer-Ahuja, N./Wolf, H.** (2005b): Arbeit am Netz. Formen der Selbst- und Fremdbindung bei Internetdienstleistern, in: Mayer-Ahuja N./Wolf, H.: Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie, Berlin, S. 61–108
- Meschig, A./Stuht, M.** (2001): www.revolution.de. Die Kultur der New Economy, Hamburg
- Michel, L. P.** (2002): Arbeitsmarkt für „flexible Spezialisten“. Berufsbilder und Qualifikationsanforderungen in der Konvergenzbranche Multimedia, in: Medien & Kommunikationswissenschaft 1, S. 28–44
- Mückenberger, U.** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform 7, S. 415–434, S. 457–475.
- Schnorr-Bäcker, S.** (2001): Neue Ökonomie und amtliche Statistik, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik 3, S. 165–175
- SOFI/IAB/ISF/INIFES** (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, Wiesbaden