

Johanna Muckenhuber,
Josef Hödl, Martin Griesbacher (Hg.)

NORMALARBEIT

Nur Vergangenheit oder auch Zukunft?

Aus:

Johanna Muckenhuber, Josef Hödl, Martin Griesbacher (Hg.)

Normalarbeit

Nur Vergangenheit oder auch Zukunft?

April 2018, 360 Seiten, kart., zahlr. Abb., 34,99 €, ISBN 978-3-8376-3462-4

Im Zuge der breit und kontinuierlich geführten Debatte um »atypische« Beschäftigungsverhältnisse als gesellschaftliche Herausforderung ist das »typische« Normalarbeitsverhältnis zunehmend aus dem Fokus des Interesses gerückt. Doch was verstehen wir unter Normalarbeit? Welche Erwartungen sind mit ihr verbunden? Ist sie ein Bild der Vergangenheit oder ein Weg in die Zukunft der Arbeit?

Die Beiträge des Bandes liefern eine vertiefte kritisch-interdisziplinäre Auseinandersetzung mit dem Konzept und der Wirklichkeit von »Normalarbeit« und behandeln ihre begrifflichen Rahmenlinien und Entstehungsbedingungen. Aspekte der Arbeitszeit und Besonderheiten der Kompetenzanforderungen sowie beruflichen Qualifikation werden ebenso thematisiert wie interessenpolitische Perspektiven.

Johanna Muckenhuber (MMag. Dr. phil.) ist Professorin am Institut für Soziologie der Universität Graz.

Josef Hödl ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrbeauftragter am August-Aichhorn-Institut für Soziale Arbeit an der Fachhochschule JOANNEUM Graz.

Martin Griesbacher (MA.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrbeauftragter am Institut für Soziologie an der Universität Graz.

Weitere Informationen und Bestellung unter:

www.transcript-verlag.de/978-3-8376-3462-4

Inhalt

Einleitung: Normalarbeit – Zukunft oder Vergangenheit?

Johanna Muckenhuber / Josef Hödl / Martin Griesbacher | 7

Zur Geschichte des Normalarbeitsverhältnisses: Rekonstruktion und Kritik

Josef Ehmer | 21

Normalarbeit und Prekarität

Jörg Flecker | 41

Atypische Beschäftigung und Armutsgefährdung

Peter Stoppacher | 61

Das Normalarbeitsverhältnis und die Firma als politische Institution

Richard Sturn | 85

Bilder normaler Arbeit

Manfred Prisching | 103

Normalitätstsvorstellungen von Arbeit im Kontext gewerkschaftlicher Organisation

Saskja Schindler | 129

Normalisierung von Arbeit durch die Arbeitsmarktverwaltung (Österreich 1918-1938)

Irina Vana | 143

Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation Selbständiger

Johanna Muckenhuber | 157

Reflexionen zur Arbeitszeit von älteren Beschäftigten – am Beispiel Österreich, Deutschland und UK (Schottland)

Petra Ziegler und Heidemarie Müller-Riedlhuber | 171

**Die innerfamiliäre Arbeitsteilung und deren Konsequenzen
für Normalarbeitsverhältnisse von Frauen**

Daniel Reiter und Cornelia Woller | 189

**Herausforderungen an die Work-Life-Balance für Frauen und
Männer im universitären Wissenschaftsfeld**

Silvana Weiss | 205

Neue Beschäftigungsformen in Europa

Irene Mandl | 223

Neue Arbeitsformen – Crowdwork

Johannes Warter | 241

Neue Arbeit – altes Recht?

Günther Löschnigg | 253

Arbeitskontexte und ihr Verhältnis zur Relevanzarbeit

Arno Heimgartner | 273

**Berufliche Qualifikationsrisiken jenseits
des „Normalarbeitsverhältnisses“**

Matthias Dütsch und Olaf Struck | 289

**Der Rationalisierungshorizont der Normalarbeit und
die Digitalisierung von „non-routine tasks“**

Manfred Füllsack | 305

**Normalarbeit(zeit) im Angesicht steigender
Flexibilitätserfordernisse in der Wirtschaft**

Florian Mosing und Ewald Verhounig | 325

Auf zu neuen Normalitäten – wie weiter in der Arbeitszeitpolitik

David Mum und Rudolf Wagner | 339

Autorinnen und Autoren | 353

Einleitung:

Normalarbeit – Zukunft oder Vergangenheit?

JOHANNA MUCKENHUBER / JOSEF HÖDL / MARTIN GRIESBACHER

„Die Mechanismen der Degradierung mögen subtiler geworden sein, die Konsequenzen zivili-sierter; dennoch erzeugt die Schande der Arbeitslosigkeit Scham bei den einen, Verlegenheit bei den anderen, die einander nähren und aufschaukeln. Die Grundlage dieser Pathologie der Interaktion bildet die wechselseitige Wahrnehmung der Verletzung von Normalitätsstandards.“

HANS GEORG ZILIAN, DIE ZEIT DER GRILLE

1. EINLEITUNG

Es gilt als weithin akzeptierte Einsicht in den Sozialwissenschaften, dass moderne Gesellschaften Arbeitsgesellschaften sind. Einerseits ist damit die Betonung der beruflichen Erwerbsarbeit verbunden, durch welche die Gesellschaftsmitglieder nicht nur ihre materielle Existenz, sondern auch Status, Prestige, Identität und soziale Sicherheit aufrechterhalten bzw. gar erst erreichen können (vgl. Flecker in diesem Band; Heimgartner i.d.B.). Damit Erwerbsarbeit aber diese materielle und gesellschaftliche Absicherung erfüllen kann, muss sie andererseits erst gewisse Kriterien erfüllen. Als „Goldstandard“ dieser Kriterienerfüllung hat sich im Laufe der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts das so genannte „Normalarbeitsverhältnis“ durchgesetzt. Dieser Begriff wurde, wie Josef Ehmer in seinem Beitrag nachzeichnet, maßgeblich durch Ulrich Mückenberger eingeführt und im späteren Verlauf über bis zu zwölf Kriterien definiert, wobei eine unbefristete und abhängige Vollzeitbeschäftigung in Verbindung mit einem angemess-

senen Gehalt und sozialen Absicherungsmechanismen im Regelfall im Zentrum stehen (vgl. Ehmer i.d.B.).

Mehr oder minder starke Abweichungen von diesen Kriterien haben Gegenbegriffe zur Normalarbeit wie insbesondere jenen der „atypischen Beschäftigung“ entstehen lassen. In der Debatte um diese Gegenbegriffe stehen meist Flexibilisierungs- und Prekarisierungsprozesse im Vordergrund, die zum Teil erhebliche Nachteile für die Beschäftigten bedeuten können (vgl. Flecker i.d.B.; Stoppacher i.d.B.). Aber nicht nur die oft kritisierte „atypische“ Beschäftigung stellt sich als gesellschaftliche Herausforderung und Quelle von Risiken für die Beschäftigten dar, sondern auch die „typische“ Beschäftigung. Die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse wie auch vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeitsraten sollten nicht davon ablenken, dass andere aktuelle Probleme der Arbeitswelt wie Altersarbeitslosigkeit, Frühpensionierungen, arbeitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bzw. allgemein die Frage nach der Intensität der Arbeit und damit der Arbeitsbelastung eine kritische Forschungsperspektive auch auf die Normalarbeit nahelegen. Die verbreitete Orientierung an einer 40-Stunden-Woche und die Bereitschaft oder Nötigung zu darüber hinausgehenden Arbeitsstunden, muss auch im Zusammenhang mit Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen werden. Nicht zuletzt stehen Normalarbeitsverhältnisse nach wie vor in engem Zusammenhang mit einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, bei der ein Partner einen Großteil bzw. die gesamte Reproduktionsarbeit übernimmt.

Neben diesem problemorientierten Zugang stellen sich aber auch noch weitere Definitionsprobleme. Als Normalarbeit können bspw. Arbeitsverhältnisse bestimmt werden, wenn sie ausgesuchte Merkmale aufweisen (z.B. „Vollzeit“ und „unbefristet“) oder in einem anderen Ansatz, wenn sie in offiziellen Statistiken besonders häufig vorkommen – Jörg Flecker bringt hier etwa die Teilzeitbeschäftigung von Frauen als Beispiel ein (Flecker i.d.B.). Je nachdem, welchen Begriffsaspekt man hervorhebt, verlieren sich dabei auch Gesichtspunkte der Arbeit aus dem Blick der Betrachtung. Die Akzeptanz von Normalitätsauffassungen kann außerdem je nach biographischer Situation und Milieu der Beschäftigten stark variieren. Die Normalität der Arbeit ist damit nicht nur eine Frage theoretischer Definitionsarbeit, sondern steht auch in Verbindung mit moralisch-normativen Überlegungen: was soll als Normalität gelten bzw. was wird als Normalität herbeigesehnt?

Diese Überlegungen führen zum eigentlichen Zweck dieses Buchs: die Untersuchung von „Normalarbeit“ aus unterschiedlichen Perspektiven, um ein vielseitigeres und tieferes Verständnis dieses doch noch immer leitenden Konzeptes für die Gestaltung von Arbeitswelt und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das

vorliegende Buch versammelt u.a. soziologische, ökonomische, historische, rechtliche und interessenspolitische Beiträge, die jeweils unterschiedliche Facetten und Implikationen des Normalarbeitsbegriffes ansprechen. Diese Einleitung soll ein Gesamtbild über diese verschiedenen Zugänge im Buch liefern, indem sie die verbindenden thematischen und analytischen Linien skizziert, die sich durch das gesamte Buch ziehen. Es geht um die interdisziplinäre Diskussion von Normalarbeit und gegenwärtigen Umbrüchen im Verständnis „normaler“ Arbeit. Die Auseinandersetzung beginnt bei den Merkmalen von Normalarbeit und des ambivalenten Diskurses um die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und nimmt anschließend die gesellschaftlichen Normalitätserwartungen an Arbeit und deren Entstehung breiter in den Blick. Danach werden die Normalitätsvorstellungen hinsichtlich des zeitlichen Arrangements zwischen Erwerbsarbeit und privaten Zeitanforderungen betrachtet. In der Frage der möglichen zukünftigen Herausforderungen der Normalarbeit befasst sich folgend ein Abschnitt mit neuen Arbeitstypen im Bereich der Erwerbsarbeit, aber auch mit teilweise fest etablierten und gesellschaftlich bedeutungsvollen Formen der Arbeit abseits des bezahlten Arbeitsbereiches. Darauf folgt ein abschließender wissenschaftlicher Themenblock zur Frage welche Kompetenzen in der heutigen Arbeitswelt gebraucht werden. Den Abschluss des Buches bilden zwei Beiträge mit Perspektiven aus Sicht von arbeitnehmerInnen- bzw. arbeitgeberInnenorientierten Interessensvertretungen.

Die einzelnen Beiträge zeigen sukzessive eine kritische interdisziplinäre Auseinandersetzung, die auch den Blick auf arbeits-, sozial- und interessenspolitische Sichtweisen miteinbezieht. Insgesamt geht es um die zentralen und teilweise ambivalenten Merkmale von Normalarbeit sowie die Fragen, welchen Herausforderungen Normalarbeit momentan ausgesetzt ist und inwieweit sie sich, wie es der Titel des vorliegenden Buches andeutet, zur Beschreibung und Diskussion zukünftiger Bedingungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt eignet. Die einzelnen Themenblöcke und Beiträge werden auf den folgenden Seiten kurz vorgestellt.

2. EROSION DER NORMALARBEIT?

Eine der zentralen Fragen um den Begriff der Normalarbeit ist jene nach diesbezüglichen Auflösungstendenzen. *Josef Ehmer* führt in die Geschichte des Normalarbeitsbegriffes ein und weist bereits im Entstehungskontext des Begriffes der Normalarbeit auf auflösende Prozesse hin. Er prüft kritisch nach, für welche Beschäftigten „Normalarbeit“ tatsächlich historisch gesehen bestand hatte und

stellt damit auch allgemein den Diskurs um den Aufstieg und die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in Frage. Ehmer geht dadurch auf kritische Distanz zur gerade in arbeitspolitischen Disputen verbreiteten Auffassung des Normalarbeitsverhältnisses als positiven Wert, der bewahrt werden muss. Insbesondere bemängelt er mit Bezug auf Ulrich Mückenberger, dass im Laufe der Zeit die kritische Auseinandersetzung mit der Normalarbeit bzw. dem Normalarbeitsverhältnis verloren ging. Kritisch auch, als dass gerade der Fokus auf Normalarbeitsverhältnisse zur politischen und wissenschaftlichen Vernachlässigung von anderen Beschäftigungsverhältnissen führen kann. Ehmer fügt hinzu: „Die Konzentration auf das Normalarbeitsverhältnis privilegiert nicht nur Erwerbsarbeit auf Kosten anderer gesellschaftlich notwendiger Tätigkeiten, sondern auch einen Typus von Erwerbsarbeit: abhängige und zugleich regulierte Arbeit. Das breite Spektrum an selbständigen Tätigkeiten – von ganz unten bis ganz oben auf der sozialen Leiter – kommt dabei nicht oder zu wenig in den Blick.“ Ebenso geht er auf mögliche Chancen und Gestaltungsspielräume ein, wenn es etwa um den Wechsel von Arbeitsplätzen und Berufen geht oder auch um Arbeitsformen abseits der Lohnarbeit.

Jörg Flecker beschäftigt sich mit Bezug auf das politisch umkämpfte und von historischen Rahmenbedingungen beeinflusste internalisierte Lohnarbeitsverhältnis mit den grundlegenden soziologischen Zugängen zum Problem der Normalarbeit und der Erfassung von Abweichungen in Form von atypischer Beschäftigung und Prekarisierung. Einerseits macht er deutlich, dass nicht alle Beschäftigungsverhältnisse, die derzeit als atypische Beschäftigung bezeichnet werden, auch gleichsam als prekäre Abweichungen von Normalarbeitsverhältnissen gesehen werden sollten (wie z.B. die Teilzeitbeschäftigung, die sich nur hinsichtlich des Arbeitszeitmaßes unterscheidet). Andererseits weisen seine Ausführungen zu den machtpolitischen Kämpfen um die Rahmenbedingungen und die politische Regulierung der Erwerbsarbeit auch auf tatsächliche Gefährdungen der sozialen Absicherung von Beschäftigten hin. Zentraler Bezugspunkt seines Beitrages bleibt die Frage, wie durch Lohnarbeit auch eine ausreichende soziale Absicherung für die Beschäftigten gewährleistet sein kann.

Der Beitrag von *Peter Stoppacher* schließt an Fleckers Analysen vertiefend an, indem er deutlich macht, dass Arbeit nicht immer vor Armut schützt. Stoppacher erklärt, wie Armut gemessen wird und was unter dem Begriff „Working Poor“ zu verstehen ist. Der Beitrag zeigt, welche Beschäftigungsgruppen besonders stark und in welchem Ausmaß von Armutsgefährdung betroffen sind, welche Zusammenhänge mit atypischer Beschäftigung bestehen und beleuchtet kritisch, in welchem Ausmaß Transferzahlungen zwar unterstützen, aber oft nicht mehr existenzsichernd sind. Stoppacher betont, dass gerade die gezielte Ab-

stimmung der gesellschaftlichen Absicherungssysteme (z.B. Sozial- und Pensionsversicherungen) auf Normalarbeitsverhältnisse Risiken für andere Beschäftigungsverhältnisse bedeuten kann.

Richard Sturm diskutiert die ökonomische Rolle des Normalarbeitsverhältnisses in kapitalistischen Marktwirtschaften. Als Kontrastfolie wird jenes wirtschaftswissenschaftliche Standardkonzept von Arbeitsbeziehungen vorgestellt, das den Arbeitsmarkt als Markt wie jeden anderen behandelt und entsprechend regulierende Eingriffe ablehnt. Er zeigt, dass dieses Konzept oder die zugrundeliegende Arbeitsmarkttheorie den empirisch relevanten Eigenheiten von Arbeit nicht Rechnung tragen – denn sie enthalten eine inhärente Unvollständigkeit von Arbeitsverträgen. Firmen als Institution weisen eine Doppelnatur auf: einerseits als Netz vertragsförmiger Beziehungen und andererseits als politische Institution. Das Normalarbeitsverhältnis ist ein institutionelles Arrangement, das sich als Antwort auf die „politische“ Seite firmenförmiger Kooperationen begründen lässt. In Folge diskutiert er einige Gedankenexperimente, die auch als Stilisierung bestimmter historischer Epochen in der Geschichte kapitalistischer Marktwirtschaften aufgefasst werden können, u.a. die katallaktische bzw. kapitalistische Firma im Minimalstaat bzw. unter sozialliberaler Verteilungsregulierung. Diese Firmen müssen arbeitsrechtlichen Normen folgen, informelle Standards und ethische Normen beachten und die gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht der Beschäftigten in Rechnung stellen.

3. GESELLSCHAFTLICHE ERWARTUNGEN AN „NORMALE“ ARBEIT

Manfred Prisching befasst sich mit verschiedenen Bildern der Arbeit, die mit unterschiedlichen Erwartungen und Hoffnungen verbunden sind. Er diskutiert beispielsweise romantische und moralische, wie auch individualistische und technokratische sowie marktliche und konsumistische Elemente in bestehenden gesellschaftlichen Diskursen. Dadurch wird deutlich, wie breit gesellschaftliche Normalitätserwartungen auch heute noch gestreut sein können. Eine protestantische Arbeitsethik vermittelt etwa ganz andere Vorstellungen normaler Arbeit als die Hoffnungen auf Selbstverwirklichung oder Karriere und Aufstieg in der Erwerbstätigkeit. Prischings Beitrag weist darauf hin, wie sehr verschiedene Bilder von Arbeit unsere Auseinandersetzung mit ihr beeinflussen können und wie diese Bilder auch eine Form von ambivalenten sozialen Druck auf die Gesellschaftsmitglieder auslösen können, da Beschäftigte heute in unterschiedlichem

Ausmaß mit optimistischen bis negativen bzw. emotionalen bis kalkulierenden Perspektiven auf Arbeit konfrontiert sein können.

Die Beiträge von *Irina Vana* und *Saskia Schindler* reihen sich im Anschluss als Beispiele für die Wirkung gesellschaftlicher Normalitätserwartungen an, indem sie in zentralen arbeitspolitischen Institutionen Kämpfe um Normalisierung untersuchen. *Schindler* identifiziert neben der Mitgliederkrise der österreichischen (und auch der deutschen) Gewerkschaften darüber hinausgehende Probleme wie ein zunehmendes Defizit in der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen auf Betriebsebene. Als Grund werden die zunehmenden atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Österreich gesehen. Im Beitrag von *Schindler* wird thematisiert, welche Bedeutung die Normalitätsvorstellungen von GewerkschafterInnen¹ für die alltägliche Organisationspraxis haben. Sie behandelt dabei, welche konkreten Probleme GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen im Versuch erfahren, unterschiedliche Gruppen von ArbeitnehmerInnen zu organisieren und kann aufzeigen, dass diese dabei gerade auf die Anwesenheit der Beschäftigten in einem Betrieb angewiesen sind. In dieser Hinsicht sind Gewerkschaften geradezu auf die traditionelle Normalarbeit angewiesen.

Vana untersucht das Phänomen der Arbeit und die Normalisierung der Arbeit durch die Arbeitsmarktverwaltung aus historischer Perspektive für die Jahre von 1918 bis 1938 in Österreich. Sie stellt die Ergebnisse ihrer empirischen Untersuchung dar und erklärt, welche Tätigkeiten eher als Arbeit anerkannt wurden, wodurch der Bezug von Arbeitslosengeld ermöglicht wurde, aber auch die Probleme der Personen, die in Haushalt oder Landwirtschaft tätig waren und somit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwarben. *Vanas* Forschung gibt Einblick in den historischen Prozess der sozialstaatlichen Durchsetzung von normaler Berufsarbeit.

4. NORMALARBEIT – NORMALARBEITSZEIT?

Die Beiträge von *Muckenhuber*, *Ziegler/Müller-Riedlhuber*, *Reiter/Woller* und *Weiss* liefern einen Blick über bzw. an den „Tellerrand“ von Normalarbeitsverhältnissen, indem sie die Arbeitszeitarrangements von Selbständigen, älteren Beschäftigten, innerfamiliärer Arbeitszeitverteilung und Arbeitszeiten an Universitäten thematisieren. In den Beiträgen wird die Frage nach Normalarbeit stärker

1 Den AutorInnen der einzelnen Beiträge wurde es selbst überlassen, sich für eine Variante der Berücksichtigung der Geschlechter zu entscheiden.

auf die Arbeitszeitproblematik fokussiert: das alltägliche Wechselspiel von formellen Arbeitszeiten und informellen privaten Zeitarrangements außerhalb der Erwerbsarbeit.

Johanna Muckenhuber beschäftigt sich mit Fragen der Arbeitsdefinition, Arbeitszeit und Arbeitsorganisationen von Solo- und Mikroselbständigen. Anders als in unselbständiger Beschäftigung ist die Frage, ob unproduktive Tätigkeiten, Stehzeiten und Weiterbildung zur Arbeitszeit gezählt werden, nicht eindeutig zu beantworten. Ausgehend von divergierenden Definitionen von Arbeit innerhalb der sozialwissenschaftlichen Literatur analysiert sie in einem qualitativen Forschungsansatz die subjektiven Sichtweisen und Deutungen von Arbeit und entwickelt eine Typologie der subjektiven Arbeitsdefinitionen. Festgehalten wird auch, da selbständig Beschäftigte ihre Arbeitszeiten selbst organisieren können und müssen, dass die Beschreibung der Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation die subjektive Definition der Arbeit und die Beantwortung der Frage, in welchem Ausmaß Reproduktionsarbeiten erfüllt werden müssen, zu berücksichtigen hat. Unter dieser Prämisse kann die Arbeitsorganisation sinnvoll abgebildet werden und der subjektive Bedeutungsgehalt und das Erleben der unterschiedlich langen Arbeitszeiten hinsichtlich der Intensität und Intensivierung der Arbeit gedeutet werden.

Petra Ziegler und *Heidemarie Müller-Riedlhuber* bearbeiten in ihrem Beitrag das Thema der Arbeitszeiten älterer Beschäftigter in Österreich, Deutschland und Schottland. Sie beschreiben die demographische Entwicklung und die Erwerbsbeteiligung Älterer in den drei Ländern, die unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich des Pensionsalters und gehen schließlich auf die Verteilung von Voll- und Teilzeitarbeit sowie auf die Frage nach alter(n)sgerechten Arbeitszeiten ein. Die im Beitrag eher implizite Problematisierung von „normalen“ Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte kann exemplarisch mit der Altersteilzeit in Deutschland und Österreich angedeutet werden. Während die sozialpolitische Erwartung eher in Richtung gesundheitsfördernder kürzerer Arbeitszeiten geht, wird diese in der Praxis eher als Blockvariante umgesetzt – die älteren Beschäftigten bleiben also bei den gewohnten längeren Normalarbeitszeiten und gehen dafür früher in Pension.

Daniel Reiter und *Cornelia Woller* behandeln die innerfamiliäre Arbeitsteilung und die entsprechende Verbindung zu den Erwerbsmöglichkeiten von Frauen. Dabei diskutieren sie einerseits das Erwerbsarrangement als innerfamiliären Aushandlungsprozess und andererseits kulturell geformte soziale Normen, welche zu den derzeit ungleich verteilten Chancen auf Arbeitsmarktpartizipation beitragen. Etablierte Normalitätstsvorstellungen in Bezug auf die Erwerbsarbeit spielen so eine gewichtige Rolle dabei, wie Erwerbsarbeitszeit und insbesondere

traditionell unbezahlte Arbeit innerhalb von Familien überhaupt erst ausverhandelt werden kann. In diesem Sinne sind in der Frage der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen nicht nur Bilder von normaler Arbeit, sondern auch von familiärer Arbeitsteilung relevant.

Silvana Weiss beleuchtet das Spezifikum der Work-Life Balance am Beispiel der wissenschaftlichen Arbeit unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechts. Sie fragt, ob an den Universitäten die Gleichstellung schon erreicht ist und welche Hürden noch bestehen und bearbeitet die Problemfelder der Karriereunsicherheit, der Erwartungen über die zeitliche Verfügbarkeit in Zusammenhang mit dem Ideal der Entgrenzung und der geographischen Mobilitätsanforderungen aber auch einer gesteigerten Arbeitsintensität und beendet ihren Beitrag mit dem Aufruf, bessere Karriereperspektiven für JungwissenschaftlerInnen zu gewährleisten.

5. ARBEIT ABSEITS DER NORMALARBEIT UND ABSEITS VON ANGESTELLTENVERHÄLTNISSEN

Die nachfolgenden Beiträge führen zunächst in der Europäischen Union neu aufkommende Beschäftigungsformen ein (Mandl) und schildern mit „Crowdwork“ vertieft eines der aktuell prominentesten neuen Beschäftigungstypen. Günther Löschnigg baut auf diesen Beiträgen auf, um die Herausforderungen für das aktuelle System des Arbeitsrechts zu schildern, die infolge derartiger neuer Beschäftigungsformen aufkommen. Dass Arbeit aber nicht nur eine Frage bezahlter Erwerbsarbeit ist, sondern dass es außerhalb der verberuflichten Lohnarbeit auch noch andere Arbeitskontexte gibt, die Aufmerksamkeit benötigen, zeigt der sozialpädagogische Beitrag von Arno Heimgartner.

Irene Mandl erklärt in ihrem Beitrag, was unter verschiedenen neuen Beschäftigungsformen zu verstehen ist. Sie stellt in einem zwei-dimensionalen Raum mit den Achsen des Beschäftigungsverhältnisses (ArbeitnehmerInnen – Selbstständige) und der Arbeitsweise dar, wie Mitarbeitersharing, Job sharing, Beschäftigung auf Grund von Gutscheinsystemen, Interimsmanagement, Portfolioarbeit, Crowdsourcing, Gelgenheitsbeschäftigung, IKT-gestützte mobile Tätigkeiten und kooperatives Arbeiten funktionieren und welche Handlungsempfehlungen in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen gegeben werden können. Als Herausforderung hebt sie dabei einerseits hervor, dass jene neuen Beschäftigungstypen, die Vorteile für Beschäftigte bedeuten könnten, kaum bekannt sind und andererseits dass es insbesondere für diese Beschäftigungsformen noch

Maßnahmen für eine bessere rechtliche Erfassung und eine Stärkung der Sicherheitsnetze braucht.

Johannes Warter erörtert, dass technologische Entwicklungen (besonders im Bereich der Kommunikations- und informationstechnologie) gravierende Auswirkungen auf unser gesamtes Leben haben. Sie entwickeln und verändern bestehende Arbeitsverhältnisse, schaffen neue Beschäftigungsformen, passen aber nicht in unsere bestehenden rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen, da diese von einem Normalarbeitsverhältnis als Regelfall ausgehen. Der 2015 erschienene Bericht von Eurofound über „New Forms of Employment“ (auf dem Mandls Beitrag basiert) strukturierte und fasste neue Formen in neun verschiedenen Kategorien zusammen. Johannes Warter fokussiert mit Crowdworck auf eine dieser neuen Formen. Darunter versteht man eine Weiterentwicklung von Outsourcing und meint die Auslagerung und Vermittlung von Arbeits- und Kreativprozessen über Internetplattformen an die Masse der Internetnutzer. Crowdworck hat sich zu einer riesigen Industrie entwickelt, birgt erhebliche Vorteile für ArbeitgeberInnen und eine Vielzahl an Gefahren für ArbeitnehmerInnen: neben einer hohen Ausbeutungsgefahr für CrowdworckerInnen, kann durch das Entstehen einer zweiten Entgeltlinie bzw. eingesetzt als Streikbrecher erheblicher Druck auf Stammebelegschaften ausgeübt werden.

Günther Löschnigg befasst sich mit den arbeitsrechtlichen Konsequenzen der neuen Arbeitsformen, indem er unterschiedliche Aspekte in etablierten Arbeitsrechtsnormen diskutiert, die durch neue Beschäftigungsformen herausgefordert werden. Beispielsweise entstehen durch neue flexiblere und durch Informations- und Kommunikationstechnologien veränderte Arbeitsbedingungen Schwierigkeiten, klassische Merkmale der unselbständigen Beschäftigung festzustellen. Die rechtliche Normierung von Arbeitsverhältnissen erfüllt nach Löschnigg einerseits eine wesentliche Schutzfunktion für Beschäftigte, verhindert aber andererseits auch eine produktive Anpassung an neue veränderte Arbeitsbedingungen. Denn neue Beschäftigungstypen müssten nicht automatisch dadurch als ungünstig für Beschäftigte wirken, als dass sie sich von etablierten Normalarbeitsverhältnissen unterscheiden.

Arno Heimgartner setzt sich in seinem Beitrag allgemeiner mit dem Begriff der Arbeit auseinander. Er diskutiert, wie viel Zeit für bezahlte und unbezahlte Arbeit in unterschiedlichen Kontexten verwendet wird. Heimgartner setzt sich in seinem Beitrag auch kritisch damit auseinander, welche gesellschaftliche Relevanz eigentlich unterschiedlichen Arbeitstypen zukommt (etwa in Hinblick auf das freiwillige Engagement). Er wirft die Frage auf, wie sich Veränderungen im Zeitausmaß für Arbeit in unterschiedlichen Kontexten (privat wie beruflich) auswirken würden (beispielweise verstärkte soziale Inklusion durch mehr Zeit

für Familienarbeit oder Zunahme von persönlichen Problemen bei zu geringer Zeit für Eigenarbeit).

6. WELCHE KOMPETENZEN BRAUCHT DIE ARBEIT HEUTE?

Die folgenden beiden Beiträge befassen sich insofern auch mit der evtl. fraglichen Zukunft der Normalarbeit, indem sie der Frage nachgehen, welche Kompetenzen am Arbeitsmarkt benötigt werden und wie sich unterschiedliche Kompetenzen auf die Berufschancen auswirken. *Matthias Dütsch* und *Olaf Struck* verweisen auf neue Ansätze der Arbeitssoziologie, die argumentieren, dass in einem Normalarbeitsverhältnis sehr wohl der Aufbau und Erhalt von betriebs- oder berufsspezifischem Humankapital möglich ist. Jedoch zeigen in jüngerer Zeit Mobilitätsanalysen zunehmende Destabilisierungs- und Destandardisierungstendenzen im Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund gehen die Autoren der Frage nach, ob sich auch berufliche Mobilitätsprozesse am Arbeitsmarkt verändert haben und welche Relevanz verschiedenen Beschäftigungsformen dabei zukommt. Die Ergebnisse ihrer empirischen Längsschnittstudie zeigen, dass sich die Risiken der beruflichen Mobilität erhöht haben und dass sich diese veränderten Mobilitätsmuster auf die gestiegene Volatilität der Märkte und den Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses zurückführen lassen. Obwohl das Normalarbeitsverhältnis an Bedeutung verloren hat, bleibt es letztlich ein zentraler Orientierungspunkt in der Diskussion um die Stabilität bzw. Erosion der Beruflichkeit und stellt weiterhin ein wesentlicher Faktor für die Verringerung sozialer Ungleichheit dar.

Manfred Füllsack konzentriert sich auf das für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen brisante Thema der weiter zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung. Dafür thematisiert er auf Basis eines „task-based approaches“, welche Bedeutung den Routineelementen von Arbeitskompetenzen zukommt und wie infolge der Verbreitung digitaler Maschinen Bedrohungen für (Normalarbeits-)Arbeitsplätze entstehen. Um die mögliche Rolle digitaler Maschinen für den zukünftigen Arbeitsmarkt zu behandeln, bringt er eine systemwissenschaftliche Perspektive ein, die den Gesamtzusammenhang von wirtschaftlicher Produktionsweise und darauf abgerichteter Arbeitsverhältnisse theoretisch fassbar macht. Im Zuge seiner Auseinandersetzung weist er aber nicht nur auf die mögliche leichte Ersetzbarkeit von Jobs mit einem hohen Anteil von Routineaufgaben hin, sondern auch von höher qualifizierten Arbeitsaufgaben, die als vor der Ersetzung durch digitale Maschinen eher geschützt wahrgenommen werden (z.B. juristische Fachgutachten oder Wertpapierhandel). Neben dieser systemwissen-

schaftlichen Untersuchung von Produktion und Routinearbeit geht er auch auf die Rolle jener eben nicht routineförmigen Arbeit ein, die zur Erstellung der digitalen Maschinen beiträgt. Füllsack erläutert, dass etwa Noch-Nicht-Beschäftigte in der Erwartung späterer kompensierender Erträge auch unentgeltlich Entwicklungsarbeit zur Verfügung stellen. In dieser Hinsicht stellt gerade der mittels unentgeltlich gewonnener Reputationsgewinne geführte Kampf um bessere Chancen auf Beschäftigung und Karriere – also die Hoffnung auf ein Normalarbeitsverhältnis – eine exemplarisch sehr ambivalente Entwicklung in der Frage nach den Zukunftschancen der Normalarbeit dar.

7. PERSPEKTIVEN AUS SICHT VON INTERESSENSVERTRETUNGEN

Das System der Normalarbeit ist historisch gesehen aus einer Reihe von politischen Aushandlungsprozessen entstanden. Die Frage der Erwerbsarbeit war immer Gegenstand unterschiedlicher Interessenskonstellationen zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen. Aus diesem Grund schließt das Buch mit zwei interessenpolitischen Beiträgen, die insbesondere auf den arbeitsrechtlichen Rahmen der Arbeitszeitgestaltung fokussieren.

Florian Mosing und *Ewald Verhounig* beschäftigen sich mit der Frage, wie flexible Arbeitszeiten im Interessenausgleich von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen aktuell gestaltet werden könnten. Vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Entwicklungen und Strukturveränderungen diskutieren sie, inwieweit Normalarbeit dabei in Frage steht und welche Probleme damit verbunden sind. Als zentrale Herausforderung bestimmen sie erhöhte Flexibilitätserfordernisse der Wirtschaft und steigende Lohn- und Arbeitskosten. Das Normalarbeitsverhältnis aber müsse nicht starr verstanden werden, da es ohnehin immer schon einem gewissen Wandel unterliegt, und entsprechend könne es auch für neue veränderte Wirtschafts- und Lebensbedingungen angepasst werden.

Rudolf Wagner und *David Mum* diskutieren verschiedene Konzepte der Arbeitszeitverkürzung. Ausgehend von steigenden Beschäftigtenzahlen bei einem stagnierenden Erwerbsarbeitsvolumen sinkt die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit. Konkret führt diese Entwicklung in Österreich zu einer stagnierenden (oder sogar leicht sinkenden) Vollzeitbeschäftigung bei starkem Anstieg der (weiblichen) Teilzeitbeschäftigung. Sie befassen sich mit der Beschäftigungswirksamkeit von Arbeitszeitverkürzungen sowie deren Beitrag zu einer angemesseneren Verteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit. Es bedarf allerdings der Berücksichtigung individueller und lebensphasenspezifischer

Zeitbedürfnisse von ArbeitnehmerInnen. Der bevorstehende technologische Wandel und das hohe Ausmaß an Arbeitslosigkeit machen es nötig, bisherige Arbeitsstandards weiterzuentwickeln. Bei höheren Automatisierungswahrscheinlichkeiten für geringere Qualifikationen und der Annahme, dass die technologischen Veränderungen derzeit mehr Arbeitsplätze zerstören als sie neu schaffen, müsste neue Beschäftigung auch in anderen Branchen geschaffen werden.

8. RESÜMEE

Wie normal ist das Normalarbeitsverhältnis bzw. wie normal sollte es sein? Bedeutet Abweichungen bei zentralen Merkmalen zugleich neue Risiken für die Beschäftigten in Form von Prekarisierung? Welche Rolle spielt allgemein die sozialökonomische Absicherung der Erwerbstätigen in verschiedenen Beschäftigungstypen? Bringt die Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses gar Probleme für andere bezahlte und auch unbezahlte Arbeitstypen hervor? Schränkt Normalarbeit zu sehr mögliche Gestaltungsspielräume von ArbeitgeberInnen aber auch ArbeitnehmerInnen ein? Sind gegenwärtige Normalitätserwartungen mit möglichen zukünftigen Entwicklungen kompatibel? Dies sind zentrale Fragen, die durch die Beiträge aufgeworfen werden. Die interdisziplinären Auseinandersetzungen bringen dabei vor Allem eines *nicht* hervor: die Diskussion einer singulären und mit einheitlichen Erwartungen konfrontierten Normalität.

Insgesamt können wir sehen, dass historisch, gegenwärtig und zukünftig unterschiedliche Normalitätserwartungen an Arbeit gestellt wurden und werden. Normalarbeit stellt sich dabei zumindest zum Teil als ambivalentes Muster heraus. So entwickelte sich einerseits das Normalarbeitsverhältnis mit seinen abhängigen, unbefristeten und auf Vollzeit abgeschlossenen Dienstverträgen und dessen sozialökonomischer und -staatlicher Absicherung zu einem zentralen Anker gelungener gesellschaftlicher Teilhabe. Deutlich zeichnet sich aber auch eine Anerkennungs- und Absicherungsproblematik bei anderen Arbeitsformen, die abseits dieser Normalarbeit Bestand haben bzw. zunehmend Verbreitung finden.

Trotz eines dominierenden Verständnisses von Normalarbeit bleibt also eine gegenwärtige und zukünftige Vielfalt an Normalitäten sichtbar. Das bedeutet aber nicht, dass die – wenn auch historisch gesehen relativ kurzzeitig – etablierten Normalitätserwartungen keinen grundlegenden moralischen Punkt treffen: Erwerbsarbeit soll mit einem niedrigen Risiko für Armut und Gesundheitsbelastung verbunden sein – was insbesondere eine arbeitsrechtliche und sozialstaatliche Herausforderung darstellt. Andere etablierte Merkmale der Normalarbeit

scheinen strittiger zu sein. Vollzeit für *einen* Betrieb tätig zu sein, hat weniger mit der moralischen Verantwortung der Gesellschaft für ihre Mitglieder zu tun, als mit jenem Gleichgewicht der Interessen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, das sich in einem auf Verteilungsgerechtigkeit ausgerichteten politischen Kampf historisch – zumindest scheinbar – etabliert hat.

DANKSAGUNG

Ein Großteil der Beiträge dieses Buches entstanden infolge der interdisziplinären Tagung „Denkwerkstätte Graz: Normalarbeit – Vergangenheit oder Zukunft?“, die 2015 in Graz an der Fachhochschule JOANNEUM in Kooperation mit der Karl-Franzens-Universität Graz stattfand. Die Denkwerkstätte Graz wurde zunächst zwischen 1995 und 2005 mehrmals unter der wissenschaftlichen Leitung des Soziologen Hans Georg Zilian, der sich in einer Reihe von Publikationen und Forschungsprojekten mit zentralen Entwicklungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt befasst hat, organisiert und schließlich 2015 anlässlich seines zehnten Todestages von den HerausgeberInnen dieses Buches wieder ins Leben gerufen. Die Tagung wurde maßgeblich durch die finanzielle Unterstützung des Arbeitsmarktservice Steiermark ermöglicht, dem wir entsprechend großen Dank aussprechen möchten. Dank gilt auch der Stadt Graz, der Wirtschaftskammer Steiermark und der Arbeiterkammer Steiermark, die sich ebenso finanziell an der Tagung beteiligt haben. Schließlich danken wir noch allen AutorInnen in diesem Buch, die gemeinsam mit den FördergeberInnen zum intensiven Austausch mit der interdisziplinären Arbeitsforschung und auch mit PraktikerInnen am Arbeitsmarkt beigetragen haben.