

Zeitschrift: Rote Revue : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 83 (2005)
Heft: 4

Artikel: Erwerbsarbeit der Zukunft
Autor: Bosch, Gerhard
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-341919>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 11.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Erwerbsarbeit der Zukunft

1. Wachsende Bedeutung von Erwerbsarbeit

Dass Erwerbsarbeit an Bedeutung verliert, ist für viele Zukunftsforscher ein fester Glaubenssatz geworden, den man empirisch nicht mehr überprüfen muss. Die Zahlen sprechen eine andere Sprache. In vielen Industrieländern sind heute

Gerhard Bosch

ungefähr ebenso viele und in manchen (etwa USA) erheblich mehr Personen im Erwerbsalter beschäftigt als noch vor rund 30 Jahren. Hinter diesen Durchschnittszahlen verbergen sich allerdings unterschiedliche Entwicklungen für Männer und Frauen. Die Beschäftigungsquoten der Männer sind fast überall in der entwickelten Welt zurückgegangen. Die Gründe hierfür sind längere Bildungszeiten und vorzeitiger Ruhestand. In den Vorruststandsländern wie Frankreich oder Deutschland ist die Beschäftigung der Männer stärker gesunken als in Ländern ohne solche Programme (z. B. Schweiz oder Schweden). Die Beschäftigungsquoten von Frauen sind hingegen überall stark angewachsen und haben zumeist die Rückgänge bei den Männern ausgeglichen. So sind heute in der Schweiz 70 von 100 Frauen im Erwerbsalter beschäftigt, gegenüber 54 im Jahre 1973 (Schaubild 1). Die Nachfrage nach Erwerbsarbeit ist fast überall noch stärker gewachsen als das Angebot. Dies lässt sich an den gestiegenen Arbeitslosenzahlen ablesen.

Alleine an Beschäftigtenzahlen lässt sich die Bedeutung von Erwerbsarbeit aber nicht erkennen. Die Bildungsanforderungen sind erheblich gestiegen. Dies gilt selbst für einfache Arbeit, die in der Dienstleistungsgesellschaft nicht mehr reine Muskelarbeit ist, sondern Lesen, Schreiben, Kommunikationsfähigkeit und Umgang mit abstrakten Symbolen voraussetzt. Während einfache Industriearbeit vor hundert Jahren 4 bis 6 Schuljahre erforderte, setzt einfache Dienstleistungstätigkeit heute rund 10 Bildungsjahre voraus. Darüber hinaus hat der Anteil einfacher Tätigkeiten in der Wirtschaft deutlich abgenommen. Der Anteil der Jugendlichen in weiterführenden Bildungsgängen ist erheblich angestiegen. Während Bildung und Erwerbsarbeit früher deutlich getrennt war, werden heute die Verbindungen immer enger. Die internationale Diskussion über die Effizienz der Schul- und Hochschulausbildung und sogar über einen Bildungsauftrag für Kinderkrippen und -gärten zeigt, dass die internationale Konkurrenz die Industrieländer treibt, ihr Bildungssystem zu verbessern und den ökonomischen Nutzen von Bildung zu erhöhen. Aus ökonomischer Sicht sind Bildungsinvestitionen eine Form der «Umwegproduktion», die sich im Anschluss an die Bildungszeiten in höherer Produktivität niederschlägt. Karl Marx hat das «komplizierte» Arbeit genannt. Heute spricht man von Humankapital.

Die Bildungsinvestitionen der Eltern und des Staates konzentrierten sich in

der Vergangenheit überproportional auf die Männer. Dies hat sich mittlerweile verändert. Die Frauen haben in vielen Ländern zum Mindesten in der schulischen Bildung gleichgezogen und in der beruflichen Bildung (einschliesslich Hochschulen) stark aufgeholt. Dies hat natürlich ihre Erwerbsorientierung erhöht, da man solche Investitionen nicht ungenutzt lassen möchte.

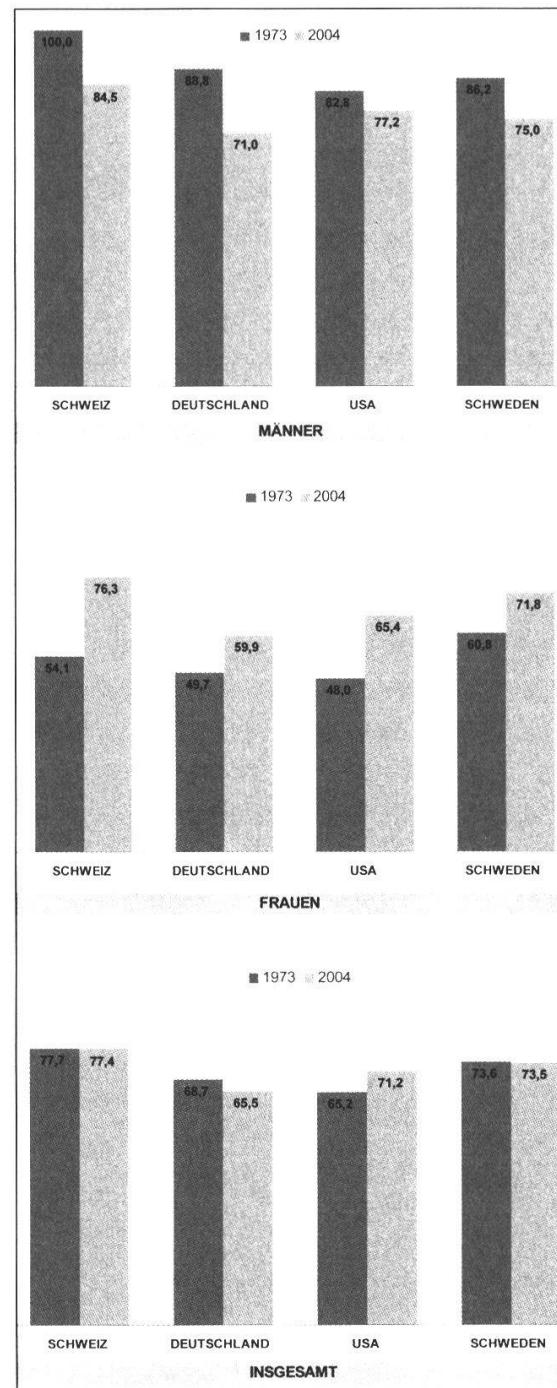
2. Arbeitsverhältnis der Zukunft

Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis (NAV) war auf den männlichen Alleinverdiener zugeschnitten, der von allen Familienpflichten befreit war, Vollzeit arbeitete und natürlich Überstunden leisten konnte. Wenn Erwerbs- und Familienarbeit kombiniert wird, werden die Arbeitsformen flexibler werden müssen. Viele Zukunftsforscher sagen voraus, dass das NAV ein Relikt der Vergangenheit sei und durch flexible Arbeitsverhältnisse abgelöst würden, die eher dem Leitbild eines selbständigen Arbeitskraftunternehmers folgen. Sie unterscheiden aber nicht zwischen der Form der Arbeit (z. B. Vollzeit oder Teilzeit) und den sozialen Garantien, die mit dem NAV verbunden war. Wenn man diesen Unterschied nicht erkennt, verschwindet unter der Hand die soziale Frage.

Das NAV ist in den europäischen Wohlfahrtsstaaten ein sozial reguliertes Arbeitsverhältnis. Wer einen festen Arbeitsvertrag hatte, ist in Sozialversicherungen einbezogen, hat vereinbarte Arbeitszeiten und Urlaubsanspruch. Die Arbeitsverträge werden nicht wie bei Tagelöhnnern nur fürs Hier und Heute abgeschlossen, sondern enthalten Elemente der Zukunftssicherung. Durch den Kündigungsschutz und betriebliche Mitbestimmung werden die Unternehmen veranlasst, längerfristige Arbeitsbeziehungen einzugehen. Das NAV pufferte also das Arbeitsverhältnis

Schaubild 1:

Beschäftigungsquoten* von Männern und Frauen 1973 und 2004 in vier Ländern



* Anteil der Beschäftigten an der Erwerbsbevölkerung (15–64 Jahre); Quelle: OECD

**Das traditionelle
Normalarbeits-
verhältnis (NAV)
war auf den
männlichen
Alleinverdiener
zugeschnitten.**

gegen den Markt ab, was Polyani als Dekomodifizierung (1957) oder Götz Briefs als Dekommerialisierung (1927) bezeichnete. Die soziale Sicherung und die Bindung von Unternehmensentscheidungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen an Regeln, erhöht die Verhandlungsmacht der Beschäftigten und

**Das NAV ist ein
wesentliches
Instrument der
Verringerung
sozialer
Ungleichheit.**

sichert ihre Teilhabe am wirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt: Das NAV ist damit ein wesentliches Instrument der Verringerung sozialer Ungleichheit. Es ist vor allem auf Druck der Gewerkschaften entstanden und wird auch nur weiterentwickelt werden können, wenn die Beschäftigten nicht alle für sich alleine verhandeln, sondern auch auf eine starke kollektive Vertretungsmacht setzen können (Bosch 2005).

Eine wichtige Funktionsbedingung bei der Konstitution des NAV war die Verknüpfung von sozialer Sicherheit mit wirtschaftlicher Effizienz. Die Unternehmen profitierten in der Zeit stabilen wirtschaftlichen Wachstums und der Massenproduktion von der durch das NAV gesetzten zeitlich garantierten Verfügbarkeit der Beschäftigten. Die betriebliche Arbeitsorganisation beruhte auf Vollzeitbeschäftigung und dem damit verbundenen 8-Stunden-Tag sowie der 48- und später 40-Stunden-Woche. Die Normalarbeitszeit der Beschäftigten war also nicht nur ein äusserliches Regulativ, sondern fand ihre Entsprechungen in der Arbeitsorganisation der Betriebe. Dies hat sich heute geändert. Durch die Verlängerung von Öffnungszeiten im Dienstleistungsbereich und den Abbau der Lagerhaltung in der Industrie ist die Arbeitszeit zum Puffer der Wirtschaft geworden und muss flexibler verteilt werden.

Die steigenden Flexibilitätsansprüche der Unternehmen und auch die der Beschäftigten haben in einigen Ländern zu Bedeutungsverlust des NAV geführt. Ein Beispiel ist Grossbritannien. Die Unternehmen haben sich die von ihnen gewünschte Flexibilität in tariffreien Zonen gesucht und bei der Schwächung der Gewerkschaften und der Auflösung der Flächentarifverträge die Unterstützung der Regierung gefunden. Für die Männer gelten weiterhin die Überstundenkulturen und komplementär dazu werden

viele Frauen in marginaler Teilzeitarbeit und anderen wenig geregelten Arbeitsverhältnissen festgehalten. In Deutschland ist es gelungen, sozialverträgliche Formen der Arbeitszeitflexibilisierung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auszuhandeln und Überstunden zu begrenzen. Die Frauenerwerbstätigkeit wird aber durch Ehegattensplitting, Halbtagschule, besondere Anreize für Minijobs und unzureichende Kinderbetreuung ebenfalls in marginale Beschäftigungsformen gelenkt, wodurch sich zwangsläufig die Bedeutung des NAV vermindert. In Schweden hingegen ist die doppelte Modernisierung gelungen. Die Betriebe verfügen über eine hohe mit den Gewerkschaften ausgehandelte Flexibilität. Gleichzeitig wurden das Sozial-, Steuer- und Bildungssystem so umgebaut, dass Beruf und Familie vereinbart werden können und die Männer und Frauen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen können. In diesem zweiten Bereich der sozialen Innovationen, wie Abschaffung des Ehegattensplittings, Schaffung einer eigenständiger sozialen Sicherung für beide Partner, verbesserte Freistellungsmöglichkeiten und Kinderbetreuung, hat Schweden einen etwa 40-jährigen Vorsprung vor den kontinentalen und angelsächsischen Ländern. Die schwedischen Gewerkschaften haben ebenso wie die der anderen skandinavischen Länder durch die Erweiterung ihres Gestaltungsanspruchs Mitglieder gewinnen können. Sie sind der Garant dafür, dass die hohe Flexibilität nicht auf Kosten der Beschäftigten geht.

Was heisst dies nun für die Zukunft des Normalarbeitsverhältnisses? Die wichtigste Erkenntnis ist, dass die Erosion des NAV kein zwangsläufiger Prozess ist. Die steigenden Flexibilitätsanforderungen der Wirtschaft und die wachsende Frauenerwerbstätigkeit können in sozialverträglicher Weise ausbalanciert werden. Die Funktionen des alten und neuen NAV für

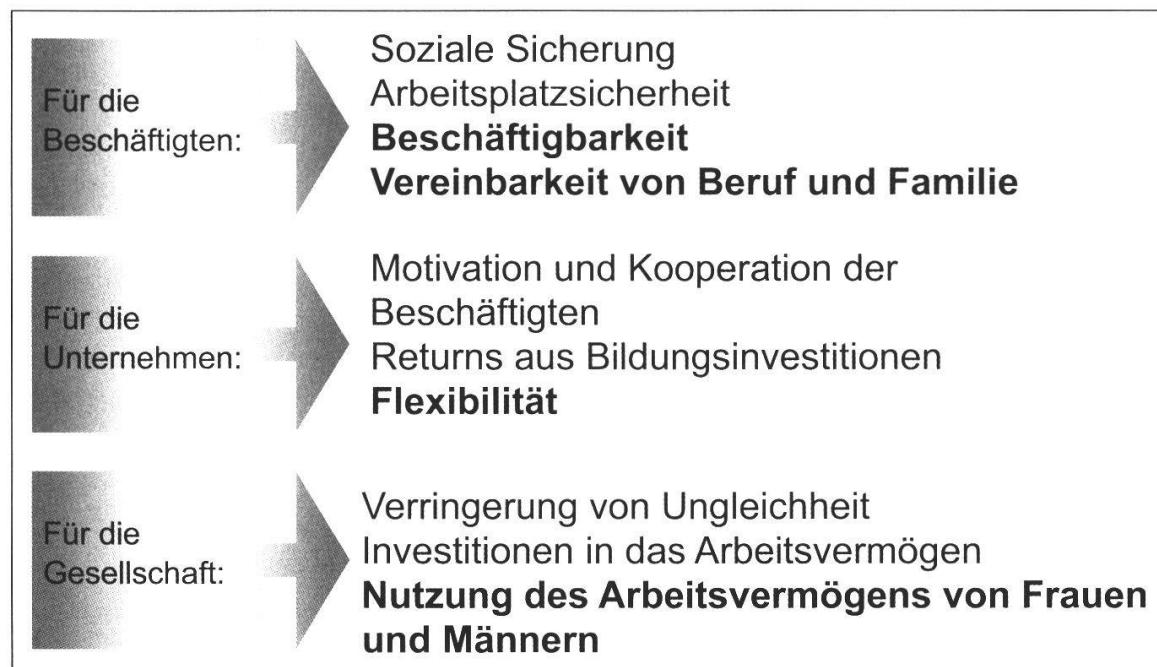
die Unternehmen, die Beschäftigten und die Gesellschaft sind in Schaubild 2 dargestellt. Die klassischen Funktionen bleiben alle erhalten. Für die Beschäftigten kommen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die beiden Partner und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen hinzu. Die Unternehmen profitieren von der grösseren Flexibilität der Beschäftigten und die Gesellschaft von der wirtschaftlichen Nutzung des bislang größtenteils brachliegenden weiblichen Arbeitsvermögens. Weil es nunmehr in vielen Haushalten zwei Verdienster gibt, ist Vollzeitarbeit nicht mehr ein notwendiger Bestandteil eines neuen NAV. In welche Richtung sich die Arbeitszeiten beider Partner entwickeln, ist offen. Es ist denkbar, dass beide Partner mit langer Teilzeit oder kurzer Vollzeit, zum Beispiel über zwei Arbeitsverhältnisse mit 75% der Normalarbeitszeit, auf einen Familienlohn kommen, der über dem eines Alleinverdieners liegt. Es ist ebenso denkbar, dass sich in Schweden Vollzeitarbeit als Norm entwickelt, die aber, was ebenso zur Norm gehört, durch Phasen der Teilzeit- und Nichtarbeit unterbrochen wird.

3. Wo liegen die neuen Arbeitsplätze?

Die grossen Wachstumspotenziale auf dem Arbeitsmarkt liegen ohne Zweifel im Dienstleistungsbereich (Bosch/Wagner 2003). Einer der Triebkräfte für das Wachstum ist die steigende Frauenerwerbstätigkeit. Wenn Frauen aufgrund besserer Qualifikationen und veränderter Lebensentwürfe zunehmend erwerbstätig werden und wenn die Männer nicht in gleichem Masse ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren, dann sinken die zeitlichen Ressourcen der Haushalte für Eigenarbeit. Die Haushalte sind dann gezwungen, die vormals im Haushalt erbrachten Dienstleistungen vom Markt zu beziehen oder auf sie zu verzichten. Empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass zwischen dem Niveau an Frauenerwerbstätigkeit und der Beschäftigung im Bereich der privaten und sozialen Dienstleistungen ein enger Zusammenhang besteht (Bosch/Lehndorff 2005). Die Auslagerung geht oft einher mit einer Professionalisierung, was wir im Bereich der Kindererziehung, der Gesundheit, der Bildung und auch der Altenpflege beobachten können.

Die grossen
Wachstums-
potenziale auf
dem Arbeitsmarkt
liegen ohne
Zweifel im
Dienstleistungs-
bereich.

Schaubild 2: Funktionen eines neuen NAV



Funktionen des neuen NAV **fett**

**Die neuen sozialen
Dienstleistungen
sind arbeitsin-
tensiv, schwer zu
rationalisieren und
daher relativ teuer.**

Diese neuen Dienstleistungen sind arbeitsintensiv und schwer zu rationalisieren. Sie sind daher relativ teuer. Man spricht daher von der Kostenkrankheit der sozialen Dienstleistungen. Würden sie allein über den Markt abgewickelt, würde die Nachfrage vom individuellen Einkommen abhängen. Dann entstünde ein nach Einkommensklassen gestuftes Bildungs-, Gesundheits- oder Pflegesystem ohne Mindeststandards mit entsprechenden sozialen Ungleichheiten. Man könnte die Einkommensverhältnisse an den Zähnen oder am Bildungsstand der Kinder erkennen. Die Gemeinsamkeit von sozialen Dienstleistungen ist, dass sie alle auf die Herausbildung, Weiterentwicklung und Pflege des in der heutigen Wissensgesellschaft immer wichtiger werdenden Humankapitals zielen. Aus dieser Gemengelage unterschiedlicher Interessen, der Verbesserung gesellschaftlicher Chancengleichheit, der Steigerung wirtschaftlicher Effizienz durch einen pflegerischeren Umgang mit dem Humankapital sowie der Vermeidung gesellschaftlicher Konflikte, wurden in den meisten europäischen Staaten mit entwickeltem Dienstleistungssektor verschiedene Instrumente der Überwindung der Kostenkrankheit bei diesen sensiblen Diensten durch ihre Dekomodifizierung entwickelt. Sie reichen von der kostenlosen steuerfinanzierten Bereitstellung der Dienste (z. B. Schulen) über Versicherungslösungen (Kranken-, Renten-, Pflegeversicherungen), Arbeitgeberumlagen (Arbeits- und Unfallschutz) bis hin zu einkommensabhängigen Stipendien, Subventionierung der Nachfrage der geringer Verdienenden (etwa über einkommensgestaffelte Beiträge) oder Marktregulierungen (Versicherungspflicht). Diese Regulierungen zielen nicht nur auf die Gewährleistung eines gleichen Zugangs, sondern zumeist auch auf die Qualitäts sicherung dieser Vertrauensgüter.

Die Industrie ist übrigens weiterhin einer der wichtigsten Pfeiler des Beschäftigungssystems. Obgleich wir angeblich in einer Dienstleistungsgesellschaft leben, sind der Güterausstoss und der Naturverbrauch grösser als je zuvor. Die Industrie ist allerdings dienstleistungsintensiver geworden. Zwar schrumpft der Anteil der Industriearbeiter. Gleichzeitig wächst aber der Kranz der Dienstleistungen rund um die Industrieproduktion. Dies schliesst nicht nur die klassische Planung und Verwaltung ein, sondern umfasst vorgelagerte (Forschung und Entwicklung), begleitende (Transport, Werbung etc.) und nachgelagerte Dienstleistungen (Service, Entsorgung etc.). Solche Zusammenhänge kann man nicht erkennen, wenn man einzelne Bereiche der Wirtschaft, wie den Dienstleistungssektor oder die IT-Branche getrennt betrachtet. Sie werden nur sichtbar, wenn man Wertschöpfungsketten ins Auge nimmt.

Literatur:

- Bosch, Gerhard, 2005: Das deutsche Beschäftigungsmodell zwischen Dekomodifizierung und Vermarktlichung. In: Kurz-Scherf, Ingrid / Correll, Lena / Janczyk, Stefanie (Hrsg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 86–102.
- Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen (eds.), 2005: Working in the service sector: a tale from different worlds. Oxford: Oxford Univ. Press. Routledge studies in business organizations and networks, vol. 32.
- Bosch, Gerhard / Wagner, Alexandra, 2003: Dienstleistungsgesellschaften in Europa und Ursachen für das Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 55, S. 475–499.

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Jg. 1947, lehrt an der Universität Duisburg-Essen und ist Vizepräsident des Instituts Arbeit und Technik. Seine Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik, Arbeitszeit und Personalpolitik.