

## **Ulrich Mückenberger Entwicklungsperspektiven des Normalarbeitsverhältnisses. Anmerkungen zum Stand der gewerkschafts- und rechtspolitischen Diskussion\***

*Zusammenfassung: Der Beitrag setzt sich kritisch mit Tendenzen in der gewerkschaftspolitischen und wissenschaftlichen Diskussion auseinander, das Normalarbeitsverhältnis nur noch als eine zu bewahrende soziale Institution zu betrachten. Er hält dagegen, daß der sozioökonomische und -kulturelle Strukturwandel die der Erwerbsarbeit zugrundeliegende »Normalität« radikal verändert hat und daß im Gefolge dieser Entwicklung neuartige praktische wie auch forschungspolitische Optionen angezeigt sind.*

Um das Normalarbeitsverhältnis und seine Zukunft ist eine heftige Diskussion entbrannt. Es geht dabei natürlich nicht nur um einen terminologischen Streit. Im Zentrum steht vielmehr die Frage, wie die Gewerkschaften sich zu der Individualisierungstendenz verhalten können, die der einschneidende sozio-ökonomische Strukturwandel mit sich gebracht hat: Ob sie darauf allein mit dem Versuch der Verteidigung und des Ausbaus tradierteter »Normalitäten« reagieren können und müssen; oder ob es ihnen gelingen kann, diese Tendenz zum positiven Bezugspunkt einer zukunftsgerichteten Politik zu machen. Ich trete seit längerem für die zweitgenannte Option ein (vgl. Mückenberger 1986, S. 31, sowie 1989a).

### **Problemzugang: Normalität oder Sozialverträglichkeit von Beschäftigungsverhältnissen?**

Bei der Frage nach den Entwicklungsperspektiven des Arbeitsverhältnisses und darauf gerichteten gewerkschafts- und rechtspolitischen Beeinflussungsmöglichkeiten gibt es zwei unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten:

1. Man kann von einer Normalitätskategorie (wie immer man sie definiert) als Maßstab ausgehen, darauf bezogene Defizite empirisch vorfindlicher Arbeitsverhältnisse bestimmen und diese im Sinne der Normalitätskategorie zu vermindern oder beseitigen versuchen. Der Gegenstand der Beschäftigung wären dabei in erster Linie Abweichungen, das Ziel der Intervention wäre Normalisierung (vgl. Fossaert 1981).

\* Dem Beitrag liegt eine Kurzexpertise für die Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf) zugrunde, die zur Ermittlung von Forschungsfragen auf dem Gebiet der Entwicklung des Arbeitsverhältnisses beitragen soll.

Hintergrundannahme dieses Zugang ist, daß anders als durch relative Annäherung an die Normalität effektiver Schutz nicht zu erreichen ist, insbesondere daß eine Typenpluralisierung von Arbeitsverhältnissen nicht einen Zuwachs von Selbstbestimmung, sondern vor allem Gefahren der Vereinzelung und Entrechtung mit sich bringen werde.

Dies scheint mir im gewerkschaftlichen Umfeld der (mit Nuancenunterschieden und gewissen Modifikationen) zur Zeit vorherrschende Zugang – etwa in den Positionen der IG Druck<sup>1</sup>, der IG Metall<sup>2</sup> zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen, im sozialpolitischen Programmentwurf des DGB (»Soziale Sicherheit« 1988) oder in den arbeitszeit-, rechts- und tarifpolitischen Arbeiten von Bosch (1986, S. 163), Däubler (1988, S. 449) und Zachert (1988, S. 457 und 1989).

2. Man kann umgekehrt von der Vielfalt existierender Beschäftigungsverhältnisse ausgehen, daran Schutz- und Selbstbestimmungsdefizite bestimmen und diesen Defiziten durch arbeits-, aber auch sozial-, familien- und gesellschaftspolitische Maßnahmen entgegenzutreten versuchen. Der Gegenstand der Beschäftigung wären dabei nicht in erster Linie Abweichungen, sondern anhand konkreter Lebenslagen bestimmter Schutzbedarf, das Ziel der Intervention wäre nicht Normalisierung, sondern selbstbestimmte Wahlfreiheit zwischen unterschiedlichen, aber gleichermaßen sozialverträglich ausgestalteten Beschäftigungsformen. Hintergrundannahme ist hier, daß die Unterstellung einer Normalitätskategorie immer Ausgrenzung des Nicht-Normalen bewirke und damit seinerseits Schutzdefizite bewirke und Selbstbestimmungschancen vererbe.

Diese Position habe ich in verschiedenen Veröffentlichungen vertreten (1989), sie hat in der rechts-<sup>3</sup> und sozialpolitischen Diskussion<sup>4</sup> gewissen Widerhall gefunden. Sie wird in einem von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebenen Gutachten einiger VertrauensdozentInnen, das demnächst veröffentlicht wird, aufgenommen und konkretisiert. Soweit dieser Zugang gewerkschaftlich eingenommen wird, so oft mit pragmatischen<sup>5</sup> Zielen und Begründungen – etwa im Bereich der Gewerkschaft ÖTV<sup>6</sup>, im Zusammenhang mit der positiven Anerkennung von Teilzeitarbeit bei der IG Chemie, der NGG, aber auch im Aktionsprogramm 1988 des DGB<sup>7</sup> –, verschiedentlich aber auch mit dezidiert frauenpolitischer Zielsetzung<sup>8</sup>.

Nicht immer sind die Positionen trennscharf. Bosch und, ihm folgend, Däubler haben in ihren vor allem arbeitszeitpolitischen Vorstellungen viele Anregungen zu einer Pluralisierung der individuellen Arbeitsverhältnissgestaltung wenigstens im Ergebnis positiv aufgenommen. Umgekehrt hält z.B. Kurz-Scherf (1987, S. 130 ff.) trotz dezidiert Kritik am Normalarbeitsverhältnis an ihm als Bezugspunkt fest – wenn auch in radikal reformulierter Gestalt. Gleichwohl liegt ein mehr als nur gradueller Unterschied zwischen den beiden Zugängen darin, daß sie am Normalarbeitsverhältnis die über die Schutzfunktion hinausgehenden Funktionen der Selektion von Chancen und des Antriebs zu abhängiger Beschäftigung (vgl. Mückenberger 1989a) unterschiedlich intensiv wahrnehmen und diskutieren. Dies ist in den gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Positionen – zumindest in den Arbeiten nach Bosch – zunehmend weniger der Fall (Kurz-Scherf 1987, S. 128).

Für den zweitgenannten Zugang sprechen m.E. folgende Gesichtspunkte, die freilich der vertiefenden Diskussion bedürfen:

1. Das Normalarbeitsverhältnis – immer schon eine »herrschende Fiktion«, nicht Beschreibung empirischer Realität (wie man es auch definiert) – umschreibt nur einen Bruchteil real vorfindlicher Arbeitsverhältnisse. 1986 machten allein Teilzeitbeschäftigte (14 %) befristet Beschäftigte (8 %) und befristet Teilzeitbeschäftigte (2 %) ein Viertel aller Beschäftigten aus (FORSA 1987). Zu diesen ist eine hohe Dunkelziffer anderer ungeschützter Beschäftigungsformen hinzuzurechnen. In dem insoweit zu wenig beachteten öffentlichen Dienst lag die Teilzeitquote schon 1985 bei 17 %, die Befristungsquote bereits 1980 bei knapp 7 % – beides mit deutlich steigender Tendenz (vgl. Langer 1988, S. 153, 200 sowie Brandes u.a. 1989). Wenn gerade noch ein Viertel der Arbeitnehmer eine Standardarbeitszeit hat und z.B. im Einzelhandel »Teilzeitarbeit das »Normalarbeitsverhältnis« darstellt« (Zachert), dann hebt die mit dem Begriff umrissene Normalität weitgehend von der Wirklichkeit ab, ist somit eher als Wunschvorstellung zu verstehen.

Mit der Charakterisierung als Wunschvorstellung ist nichts dagegen gesagt. Nur ist riskant, darauf die entscheidenden gewerkschafts- und rechtspolitischen Hoffnungen zu richten. In dieser Situation bedeutet es schlicht einen Realitätsgewinn, regulative Vorstellungen nicht an dem Leitbild, sondern an den real vorfindlichen Lebenslagen und Arbeitsverhältnissen zu orientieren.

2. Das Normalarbeitsverhältnis bezieht seine Maßstäbe und Entwicklungsbedingungen aus dem Industriezeitalter, droht die Bedingungen einer gewandelten Industrie-, erst recht einer tertiarisierten Gesellschaft zu verfehlen. Wenn die Perspektive verfolgt wird, das Normalarbeitsverhältnis »auszubauen«, aus seiner mangelnden Universalität durch Verallgemeinerung zu befreien, dann steht dahinter die Vorstellung einer Umkehrbarkeit des gegenwärtigen Ent-Standardisierungsprozesses von Erwerbsarbeit. Hinsichtlich solcher Vorstellungen gibt es keine »Beweislast«. Trotzdem müßten sich die Befürworter um Begründungen bemühen. Nicht zufällig ist die Ent-Standardisierung von Arbeitsverhältnissen besonders fortgeschritten im Dienstleistungsbereich. Nun zeigt sich,

a) daß der Dienstleistungsbereich – dazu muß man nicht mit Bell von der »nachindustriellen Gesellschaft« sprechen –, zunehmend unsere Ökonomie dominiert (Albach 1989; Rürup 1989),

b) daß der Beschäftigungspolitik in diesem Bereich andere und wohl engere Bedingungen gesetzt sind als dem industriellen Sektor (Scharpf 1986, S. 3).

Also muß sich eine Überlegung zu den Perspektiven des Arbeitsverhältnisses den realen produktionsstrukturellen Veränderungen stellen. Dazu gehören auch die Entwicklungsperspektiven des industriellen Sektors<sup>9</sup> und des öffentlichen Dienstes. Das ist vermutlich einfacher, wenn man den zweiten Zugang wählt, statt das überkommene Leitbild zu unterstellen.

3. Nimmt man das Normalarbeitsverhältnis zum Orientierungspunkt, so lenkt man die kritische Analyse vorschnell von ihm selbst ab auf das »Abweichende«. Paradoxerweise verführt die Betonung des Normalarbeitsverhältnisses in der gegenwärtigen

gewerkschaftspolitischen Diskussion dazu, mehr über dessen »Erosion« als über dieses selbst zu reflektieren. Die dem Normalarbeitsverhältnisse innewohnenden herrschaftlichen Funktionen – die Antriebs- und die Selektionsfunktion – bedürfen aber der Problematisierung, ihre De-Thematisierung oder Verharmlosung stellt einen Orientierungs- und Utopieverlust gerade für Gewerkschaften dar (vgl. Mückenberger 1989a). Wie ist damit umzugehen, daß das eng mit dem Normalarbeitsverhältnis verknüpfte Senioritätskriterium<sup>10</sup> mit wichtigen gewerkschaftlichen Zielvorstellungen von Gleichheit und besserem Leben kollidiert? Diese Frage wird nicht gestellt, wenn hauptsächlich auf Normalisierung des von der Normalität Abweichenden orientiert wird. Dagegen stellt sie sich sehr scharf, wenn von einer Vielfalt vorfindlicher Arbeitsformen ausgegangen und gefragt wird, wieso die große Zahl derjenigen Arbeitsverhältnisse, die von der herrschenden Fiktion abweichen, gesellschaftlicher Ausgrenzung unterworfen sind.

4. Der vorschnelle Zugang über das Normalarbeitsverhältnis droht, neuartige Orientierungen abhängig Beschäftigter zu Arbeit, Erwerbsarbeit, zu dem Verhältnis von Arbeit und Leben außer Acht zu lassen, schlimmstenfalls sogar zu maßregeln. Nur hat er schon beim Zugang Bedeutung. Manches spricht dafür, daß die Autoren und Positionen, die sich zentral für Sicherung und Gestaltung des Normalarbeitsverhältnisses einsetzen, sich zwar auf den heute relativ durchsetzungsfähigsten Ausschnitt der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft stützen können, daß dies gleichwohl nur ein Teil der (potentiellen) Mitgliedschaft ist. Dieser Teil dürfte – nimmt man die Linien der Umstrukturierung unserer Gesellschaft ernst – dazu noch im gesellschaftsstrukturellen Wandel an Gewicht und damit Durchsetzungsfähigkeit einbüßen. Unter diesen – zumindest möglichen – Bedingungen ist ein Schwund gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft insgesamt nicht auszuschließen, falls nicht dem Strukturwandel entsprechend neue innovatorische und organisatorische Kräfte erschlossen werden. Danach wäre aber vor allem im Bereich der expandierenden – derzeit gewiß gewerkschaftlich am wenigsten erschlossenen – gesellschaftlichen Bereiche zu suchen, die sich der gewohnten »Normalität« in weitem Umfange entziehen (vgl. Beck 1986, Zapf 1987). Ich vermute, daß die so umrissenen Personengruppierungen sich nicht mehr mit einer dem Normalarbeitsverhältnis entlehnten Kultur der Einordnung in eine Kollektivdisziplin (»Solidarität des Lagers«) gewinnen lassen. Für Gewerkschaften sind sie vielleicht (wenn überhaupt) durch die Attraktivität individueller Selbstverwirklichungschancen in frei gewähltem kollektiven Rahmen, der Vereinbarkeit der Verantwortung für individuelle und kollektive Güter, der Unterordnung von Arbeits- unter Lebensbedürfnisse zu gewinnen. Das verlangt aber einen anderen – und sehr viel weiteren – Zugang zur Gestaltung des Arbeitsverhältnisses als den über das Normalarbeitsverhältnis<sup>11</sup>.

## Normalarbeitsverhältnis – Bedeutung und Gestaltungsspielräume

Daß die Konstruktion des Normalarbeitsverhältnis – mit der hervortretenden Anknüpfung an Beschäftigungskontinuität, Betriebsgröße und Vollzeitarbeit – unsere gesamte Sozialverfassung prägt, ist – ungeachtet der Definitionsprobleme im übrigen – unstrittig. Vier Elemente machen dabei die Selektivität der Anwendung aus:

- der Arbeitnehmerbegriff, der eine Anwendungshürde allen sozialen Schutzrechts bildet;
- die Schwellenwerte, die Beschäftigungsverhältnisse in Kleinbetrieben aus zentralen arbeitsrechtlichen Schutzbereichen, die kürzere Teilzeitarbeitsformen aus dem Schutzbereich fast der gesamten Sozialversicherung, teilweise auch des Arbeitsrechts herausnehmen und die die Schutzintensität systematisch mit der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebszugehörigkeit verknüpfen;
- die im Arbeitsverhältnis geltenden Standards, die jenseits der Schwellenwerte relativ zur Nähe des Beschäftigungsverhältnisses zur fiktiven Normalität gestaffelt sind (z.B. Lohnersatz im Sozialrecht) oder allgemein als Sockel gelten (z.B. Arbeitsschutznormen), die allerdings durch nach Markt- und Organisationsmacht unterschiedliche tatsächliche und tarifliche Standards überwölbt werden;
- die Prozeduren der Festsetzung und Kontrolle individueller Standards durch kollektive betriebliche und überbetriebliche Beteiligung, deren Effektivität gleichfalls mit Betriebsgröße, Beschäftigungskontinuität und Vollzeitarbeit steigt.

Diese vier Elemente bewirken einen gewissen Bestandsschutz, aber auch eine Chancenverteilung zwischen Beschäftigten in Relation zu der Nähe ihrer Beschäftigungsverhältnisse zu der fiktiven Normalität. Direkte (Entgelt) und abgeleitete Reproduktionssicherung (Unterhalt, Sozialtransfer) sind dadurch relativ stark an das Normalarbeitsverhältnis gekoppelt. Auch die Minimalsicherung Sozialhilfe ist noch unter den Vorrang der Erwerbsarbeit gestellt.

Daß Deregulierung die »Erosion« des Normalarbeitsverhältnis herbeigeführt habe, ist wenig plausibel. Das zeigt das Beispiel des öffentlichen Dienstes, in dem flexible Arbeitsverhältnisse vordrangen, noch ehe es eine offizielle Deregulierungs-Politik gab (vgl. Langer 1988, Brandes u.a. 1989). Wahrscheinlichere Determinanten sind die Strukturveränderungen der Wirtschaft einerseits, die arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen dessen, was man »Individualisierung« nennt, andererseits (vgl. Mückenberger 1989a). Sicher hat Deregulierungspolitik den Prozeß aber verstärkt. Dies aber nur teilweise durch »aktive direkte Deregulierung« (z. Bsp. Befristungserleichterung); teilweise auch durch »aktive indirekte Deregulierung« (z. staatliche Förderung geringer geschützter Arbeitsverhältnisse); teilweise durch »passive Deregulierung« (z. staatliche Hinnahme einer beschäftigungspolitischen Entwicklung, bei der bislang geschützte Arbeitsverhältnisse »die Flucht aus dem Arbeitsrecht« [Heither] antreten). Neben diesen realen können »symbolische«, sozusagen »rechtskulturelle« Effekte eingetreten sein: die Gewöhnung an einen neuen Typ von »Normalität«; die Verabschiedung des Normalarbeitsverhältnis auch als »herrschende Fiktion«. Festzuhalten ist, daß die Deregulierungspolitik einen starken Basistrend möglicherweise beschleunigt.

nigt und gesellschaftlich legitimiert, sicher aber nicht verursacht oder auch nur ausgelöst hat. Das gilt dann auch in der Umkehrung: Die Hoffnung auf einen anderen »besseren« Gesetzgeber trägt zu den regulativen Folgerungen aus der Erosion des Normalarbeitsverhältnis wenig Zugkräftiges bei.<sup>12</sup>

Geht man wie ich von einer Wahrscheinlichkeit aus, daß – aus verschiedenen derzeit diskutierten Gründen<sup>13</sup> (Gründen der Produktionsstrukturveränderung, der demographischen Entwicklung, der Durchsetzungsmacht für Umverteilungsvorhaben, der Grenzen rein quantitativen Wachstums, der Veränderungen in den Einstellungen zu Erwerbsarbeit, zu den Geschlechtern und zum Verhältnis von Arbeit und Leben) – eine Verallgemeinerung der aus dem Normalarbeitsverhältnis hergeleiteten Garantien auf alle, die auf sie angewiesen wären, weder stattfinden kann noch stattfindet, daß eher zunehmende Selektivität von dessen Geltung zu erwarten ist (Stichwort: Zweidrittel-Gesellschaft), dann folgt daraus die Aufgabe, die Sicherungen der Reproduktion relativ weitgehend vom Normalarbeitsverhältnis abzukoppeln, d.h. mehr als bisher die Bindung des Lebensniveaus an die Erwerbsrolle zu lockern.

Praktisch meint dies einerseits – wie es in der neueren gewerkschaftlichen Politik an Boden gewinnt und etwa in der Arbeit von Zachert (1989) phantasievoll weiterentwickelt worden ist – den Versuch, vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Gestaltungen nicht mehr zu ignorieren, nicht mehr einfach »abzulehnen«, sondern durch Regelungen sozialverträglich auszugestalten, damit aber auch »anzuerkennen«.

Weitgehend bedeutet dies andererseits – dies steht bei den genannten Ansätzen und Konzepten noch aus<sup>14</sup> –, am Normalarbeitsverhältnis selbst diejenigen Leitmerkmale zu problematisieren und zurückzudrängen, die eine relative Zuweisung sozialer Unsicherheit enthalten, indem sie »abweichende« Beschäftigungsformen ausgrenzen. Beide Konsequenzen gehen nämlich nicht von selbst miteinander einher. Regelung von Teilzeitarbeit setzt nicht sozialversicherungsrechtliche Schwellenwerte außer Kraft. Die Verstetigung unstetiger Arbeit beseitigt nicht die selektive Bedeutung des Senioritätsprinzips etwa bei der Sozialauswahl im Kündigungsschutzprozeß. Eine »Gleichberechtigung« vom Normalarbeitsverhältnis abweichender Beschäftigungsformen im Hinblick auf Sozialverträglichkeit setzt darüber hinaus eine bewußte Relativierung der selektiven Merkmale des Normalarbeitsverhältnis voraus.

Gewiß ist man mit einer solchen Forderung schnell an »heißen Eisen« gewerkschaftlichen Arbeits- und Selbstverständnisses: an der Infragestellung der Erwerbsarbeitszentrierung, des Leistungsprinzips in der Arbeitspolitik, des Äquivalenzprinzips in der Sozialversicherung. Denn in der Konsequenz dieser Forderung liegt eine Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, die stärker der Logik sozialen Schutzbedarfs als derjenigen von über Seniorität vermittelter Marktmacht folgt. Das bedeutet die Ausweitung erwerbsarbeitsunabhängiger Einkommensquellen – angefangen vom Zuwachs beitragsloser Zeiten in der Sozialversicherung über Sockelungen in den bestehenden Sicherungssystemen (Mindestrente, Mindestarbeitslosenhilfe) bis möglicherweise staatlich garantiertem Grundeinkommen bei bestimmten gesellschaftlich nützlichen, aber nicht-erwerblichen Tätigkeiten oder einem sogar davon entkoppelten Einkommen (vgl. Mückenberger /Offe/Ostner 1989).

Daß dieses Konzept Solidaritätsfragen in der Arbeitnehmerschaft und den Gewerkschaften (zwar nicht völlig neu, aber) auf einem sichtlich veränderten qualitativen Niveau stellt, ist absehbar. Die Bemühungen gegen Diskriminierung von der Normalitätsfiktion abweichender Beschäftigungsverhältnisse werden vielleicht Ähnlichkeiten ausweisen wie diejenigen gegen Frauendiskriminierung am Arbeitsmarkt. So wie eine Frauenquote (unter Bedingungen nicht beliebig ausdehnbaren Arbeitsplatzangebots) auch zulasten von Männern gehen wird, so wird (unter Bedingungen allenfalls begrenzt durchsetzbarer Umverteilung zulasten des Kapitals) die Aufwertung von der »Normalität« abweichender Beschäftigung und Nicht-Erwerbsarbeit eine Chancenumverteilung zulasten des Normalarbeitsverhältnis implizieren. Sozialpolitisch scheint keineswegs festzustehen, wo Solidaritätsgrenzen definitiv liegen – wie manches am schwedischen Modell zeigt (vgl. Heseler 1989, S. 223 ff.). Sie vor dem praktischen Test zu beschwören, ist riskant. Es kann sie nämlich – als self-fulfilling prophecy – gerade herbeiführen.

### »Verteidigung des Normalarbeitsverhältnisses« und neue soziale Bedürfnisse

Als Einstieg zur Diskussion von Zielperspektiven eignen sich – aus der Fülle neuer Literatur zum sog. »Wertewandel« – die Ergebnisse der traditionell angelegten INFAS-Studie »Wandel des politischen Bewußseins von Arbeitnehmern«, die von der Hans-Böckler-Stiftung mitgefördert wurde.<sup>15</sup>

Herausragend finde ich in unserem Zusammenhang vier Ergebnisbereiche:

- a) An der Spitze sämtlicher Zukunftspräferenzen von Arbeitnehmern steht heute offenbar ein Kollektivgut: der »Schutz der natürlichen Umwelt« (mit 71 % der Nennungen) (III, S. 65; IV, S. 136). Diese Präferenz steigert sich mit dem Bildungsniveau.
- b) Es gibt im gewerkschaftsnahen Bereich offenbar zwei unterscheidbare, annähernd gleichgewichtige »Reformflügel«: die »Sozialreformer« und die »Gesellschaftsreformer« (III, S. 96 ff.).

–Die Zielpräferenzen der Sozialreformer liegen bei Arbeitsplatz, Einkommen und Familie und einer eher »instrumentellen« Berufsorientierung. Sie sind in betrieblichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen weniger kooperations- als konfliktbereit. Sie trauen den Gewerkschaften die relativ höchste Kompetenz in Zukunftsfragen zu (III, S. 91).

–Die Zielpräferenzen der Gesellschaftsreformer liegen einerseits im »Verlangen nach Selbstverwirklichung in persönlicher Freiheit und durch befriedigende Arbeit« (III, S. 100), andererseits im politisch definierten Schutz kollektiver Güter (Umwelt, Frieden, Dritte Welt). Diese Gruppe ist in der betrieblichen wie gesellschaftlichen Auseinandersetzung sowohl kooperations- als auch konfliktbereich, dies allerdings in anderen Formen als die erstgenannte (III, S. 107/8). Sie traut den »neuen sozialen Bewegungen« wesentlich höhere Kompetenz in Zukunftsfragen zu als etwa den Gewerkschaften (III, S. 91).

Bei der Zuordnung von Arbeitnehmern zu den beiden Flügeln gibt es eine geradezu lineare Beziehung mit dem Niveau des allgemeinen oder Berufsbildungsabschlusses:

je höher dieser Abschluß, um so eher die Zuordnung zum Flügel der Gesellschaftsreformer (III, S. 99). Leider läßt die Studie die Umbrüche in der Frauenfrage fast völlig unbelichtet (S. III, S. 60; VI, S. 122 ff.). Die wenigen ermittelten Indizien deuten darauf hin, daß bei Frauen stärkere Präferenzen bei Umwelt, Frieden und Gesundheit liegen, daß der Stellenwert von Erwerbsarbeit demgegenüber etwas geringer gewertet ist.

c) Interessant erscheint die Gruppe der »Beitrittsbereiten«, die immerhin 1/5 aller nicht-organisierten Arbeitnehmer ausmacht (I, S. 41; II, S. 133 – 5). Diese optiert offenbar deutlich niedriger für traditionelle tarif- und sozialpolitische gewerkschaftliche Aufgaben, aber überproportional für Umweltschutz und gesellschaftliche Reformen (s. a. IV, S. 130 ff.). Sie weist auch sonst Übereinstimmungen mit dem Flügel der »Gesellschaftsreformer« auf.

d) Die Studie verzeichnet einen erheblichen Zuwachs individualisierter<sup>16</sup> Werthaltungen und Konfliktlösungsmuster von Arbeitnehmern (z.B. II, S.186; III, S. 128 ff.; IV, S. 149 ff.). Ebensovienig aber wie mit Individualisierung generelle Konfliktunfähigkeit einhergeht (s. oben b), ebensovienig ist mit ihr eine notwendige Nähe zum (Neo-)Konservatismus verbunden. Sie ist offenbar insofern ambivalent, als sie in Verschmelzung mit konservativen Grundströmungen gefährlich, im Kontext perspektivreicher gewerkschaftlicher Modernisierungsprogramme aber überaus produktiv für Gewerkschaften werden kann.

Wie valide die Ergebnisse der INFAS-Studie sein mögen, sie werfen für unseren Zusammenhang sozusagen eine große Forschungshypothese auf. Die vorrangige gewerkschafts- und rechtspolitische Orientierung am Normalarbeitsverhältnis dürfte ziemlich genau den Orientierungen und Ansprüchen des geschilderten »sozialreformerischen« Flügels entsprechen. Ebenso genau scheint sie aber Orientierungen und Ansprüche der »Gesellschaftsreformer«, der Beitrittsbereiten zu verfehlen und die in der Individualisierung liegende Ambivalenz zu verspielen. Wenn die Befunde der Studie zutreffen, dann müßte die Diskussion um die Neuordnung von Arbeitsverhältnissen unter der Perspektive geführt werden, wie sie Gewerkschaften für Gruppierungen attraktiv machen kann,

- die Interessen an Kollektivgütern favorisieren,
- die Bedeutung der Erwerbsarbeit zugunsten von individueller Freiheit, zugunsten eines partnerschaftlichen Verhältnisses zwischen den Geschlechtern in Beruf, Familie und Gesellschaft und zugunsten gesellschaftlichen Nutzens relativieren,
- die Kollektivität nicht mehr in Gestalt eines fraglosen »Lagers« akzeptieren, sondern nur soweit sie in kommunikativer Überzeugungsprozessen hergestellt wurde (daher auch widerruflich ist).

### **Umriss für die Konzipierung sozial wünschenswerter Arbeitsverhältnisse**

Die Pluralisierung innerhalb der Gewerkschaften und im gewerkschaftsnahen Umgebung, die schon vor der INFAS-Studie belegt war, ist der tiefere Grund meines – unter I. gewählten – Ansatzpunktes bei einer Vielfalt sozialverträglich auszugestalt-

tender Arbeitsverhältnisformen und nicht »dem« Arbeitsverhältnis, gar dem Normalarbeitsverhältnis. Sie ist der tiefere Grund dafür, daß man heute erst einmal seriös den wirklichen Optionen arbeitender Menschen in bezug auf Arbeitsverhältnisgestaltungen nachgehen müßte, ehe man vorab eine (nicht nur fiktive, sondern offensichtlich auch gespaltene) Normalität fixiert und sich dadurch seinen Such- und Ausgestaltungsraaster vorgeben läßt.

Insofern bin ich auch zurückhaltend bei Empfehlungen zur »Zielsetzung« und »konkreten Utopie« sozial wünschenswerter Arbeitsverhältnisse. Gewiß scheinen mir allein folgende allgemeinste Eckpunkte (vgl. Mückenberger 1988):

1. Eine rechtliche Struktur, die die Chance einer »Lockerung« von Erwerbsbiographien eröffnet. Sie müßte die reale Möglichkeit bieten, die Erwerbsarbeitszentrierung zurückzudrängen und mehr Zeit für gesellschaftlich sinnvolle Nicht-Erwerbsarbeit zu nutzen. Hier scheint generelle Arbeitszeitverkürzung zwar ein notwendiger, aber nicht unbedingt hinreichender Weg.

2. Eröffnung einer Vielzahl von individuellen Optionen

a) hinsichtlich des Grades und der Art der Erwerbsteilnahme und der Arbeitszeiten,  
 b) hinsichtlich des Grades und der Art der Nicht-Teilnahme am Erwerbsleben zugunsten anderer gesellschaftlicher Tätigkeiten. Ziel wäre, eine optimale Entsprechung mit der Phase des Lebenszyklus, der gewählten Lebensform und den individuellen und gesellschaftlichen Prioritäten zu erlauben. An dieser Stelle hilft das lineare Arbeitszeitverkürzungsmodell – selbst in der utopiehaltigsten Form des 6-Stunden-Tages – nicht viel weiter. Denn (von Realisierbarkeits- und Durchsetzungsgesichtspunkten sehe ich hier, wie ja auch in meinen eigenen Überlegungen, erst einmal völlig ab) es unterstellt unweigerlich eine standardisierbare und standardisierte Rolle der Erwerbsarbeit in der individuellen und kollektiven Biographie, von der aber eben keine Rede mehr sein kann.

Die Öffnung individueller Optionen weist – neben Problemen, die bereits in der Diskussion sind – zwei Grundprobleme auf, für deren Lösung noch nicht einmal Umriss vorliegen:

– im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse läßt sich Optionalität in Gestalt qualitativer und quantitativer Arbeitszeitpolitik zumindest gedanklich leicht realisieren<sup>17</sup>. Wenn Optionalität aber auch den Wechsel zwischen Erwerbs- und Nicht-Erwerbstätigkeit außerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses einschließen soll (z.B. Selbständigkeit), bedarf es neuartiger Zugangs- oder Wiederzugangsgarantien zu Arbeitsplätzen;

– Wenn man Erwerbstätigkeit jenseits abhängiger Beschäftigung gewerkschaftlich nicht einfach ignorieren oder zurückdrängen, sondern gestalten und fördern möchte, wäre auch an die Ausweitung nicht-arbeitsverhältnisgebundener Schutzstandards und womöglich sogar Vertretungsprozeduren zu denken<sup>18</sup>.

Beide Probleme (wie überhaupt mein Ansatz zum Normalarbeitsverhältnis und die meisten meiner Forschungsanregungen) legen nahe, die Perspektivüberlegungen kei-

nesfalls auf arbeitsrechtliches und tarifvertragliches Gebiet zu beschränken, sondern auf andere gesellschaftspolitische Gestaltungsfelder (Sozial-, Familien-, Strukturpolitik) zu erstrecken.

3. Lockerung von Erwerbsbiographien und Optionalität drohen, geschlechtsspezifische Benachteiligung zu vertiefen, zumindest unangetastet zu lassen, wenn sie nicht von einer Politik der Gleichverteilung von Erwerbs- und Nicht-Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern begleitet werden. Ich unterstelle hier einerseits begrenzte, jedenfalls nur begrenzt ausweitbare Arbeitsplätze, andererseits einen Mangel an Zeitkontingenten im Bereich der nicht-erwerblichen Arbeit. Dann folgt aus dem Gleichverteilungsgedanken das Erfordernis, Zeitkontingente von Männern auf nicht-erwerbliche Tätigkeiten, solche von Frauen auf Erwerbsarbeit umzuleiten. Der Gedanke von Quoten und positiven Fördermaßnahmen ist hier zwar wegweisend. Man muß ihn aber aus der Verknüpfung mit dem Leitbild des Normalarbeitsverhältnis lösen (bei der die Gleichverteilungsforderung mit dem Postulat der Universalisierung des Normalarbeitsverhältnis auf alle Frauen gleichgesetzt würde). Er müßte vielmehr auch in umgekehrter Richtung durchdacht werden: wie kann man Männer an Teilzeitarbeit<sup>19</sup> (geschlechtsspezifische Quotierung der Teilzeitarbeitsmärkte?) und zeitweiser Nicht-Erwerbsarbeit zugunsten von häuslicher Arbeit gleich beteiligen? (Inanspruchnahme von Elternschaftsurlaub und -geld nur quotat?)

4. Chancen zur Einbeziehung in Kommunikations- und kollektive Beteiligungsprozesse müßten eröffnet werden, die einerseits Anschluß haben an betriebliche, tarifliche und sonstige Vertretungsstrukturen, die andererseits aber nicht allein vom betrieblichen Sozialzusammenhang und dem juristischen Band des Arbeitsverhältnisses abhängen (siehe schon oben 2). Rudimente davon gibt es in traditionell prekären Feldern. Eine derartige gesellschaftliche »Vertretungs«struktur neuer Prägung (allerdings meist ohne direktes Mandat, daher auch ohne Druckpotential) deutet sich in dem – den skandinavischen Ombudsleuten nachgeprägten – betrieblichen und überbetrieblichen »Beauftragten« für bestimmte gesellschaftliche Zwecke an (vgl. Mückenberger/Hoffmann 1988). Effektivität und Perspektiven solcher Ansätze wären m.E. darauf zu überprüfen, inwieweit sie die veränderten Topographie der Arbeit (Müller-Jentsch) entsprechende kollektive Beteiligungs- und Schutzstrukturen bilden könnten.

5. Immer drängender wird der Gedanke einer nicht nur vom Normalarbeitsverhältnis, sondern vom Arbeitsverhältnis entkoppelten Basisabsicherung. Ich unterstelle hier, einerseits daß das skizzierte System der Koppelung von Reproduktionssicherung und Erwerbsarbeit nicht tragfähig bleibt und zunehmende Legitimationsdefizite aufweist, andererseits daß über das Bisherige hinausgehende Grundsicherungen rechnerisch (unter Einschluß von Umverteilungsprozessen) und rechtlich realisierbar sind bzw. – nach derzeitiger Begutachtung – werden können (vgl. Mückenberger/Offe/Ostner 1989). Grundsicherung kann viele Formen haben, aber allemal partiell mit einem auch höher verdienende Arbeitnehmer negativ betreffenden Umverteilungsprozeß von Einkommen verbunden sein: durch Transfers von Erwerbseinkommen auf Menschen, die gering entlohnten Erwerbs- oder nicht-erwerblichen gesellschaftlich not-

wendigen Tätigkeiten nachgegangen sind. Gewerkschaftlich wird dies ein Problem der Solidaritätsgrenzen, es sei denn ein neuer, an gesellschaftlichem Nutzen orientierter Arbeitswert- und damit Gerechtigkeitsmaßstab gewönne an Boden. Bleibt Erwerbsarbeit Wertmaßstab und Nicht-Erwerbsarbeit Wertlosigkeitsmaßstab, scheitern Grundsicherungsmodelle an aus Leistungsdenken und Versicherungslogik resultierenden Solidaritätsgrenzen. Ich vermute allerdings – nicht erst aufgrund der INFAS-Studie –, daß die Gerechtigkeitsmaßstäbe und mit ihnen die Solidaritätsbereitschaften in unserer Gesellschaft gleichfalls in einem epochalen Umbruch sind. Grund genug zumindest, sie unter den geschilderten Bedingungen genauer zu ermitteln.

### Anmerkungen

- 1 Vgl. als Beispiele Anträge 207 (Teilzeitarbeit) und 210 (Leiharbeit) des Gewerkschaftstages 1980 der IG Druck und Papier und die Modifikation in Sachen Teilzeitarbeit in Antrag 186 des Gewerkschaftstages 1986.
- 2 Gemäß dem 15. ord. Gewerkschaftstag verfolgt die Gewerkschaft heute das doppelte Ziel, zwar »Teilzeitarbeit soweit wie möglich einzugrenzen«, aber nunmehr gleichzeitig die »konkreten Bedingungen so gut wie möglich zu gestalten« (IG Metall (Hg.) 1988, S. 5 und 39).
- 3 Vgl. etwa »Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses«, Gespräche der List-Gesellschaft (1988) sowie: Birk (1987), Heinze (1987, S. 222 und S. 229), Mückenberger/Deakin (1989).
- 4 Siehe: Protokoll des Soziologentages Hamburg 1986; ferner zahlreiche Analysen in den Zeitschriften *Soziale Welt* und *Zeitschrift für Sozialreform* seit 1986; zuletzt Symposium des Wissenschaftskollegs zu Berlin »Ethische Grundlagen der Sozialpolitik«, vgl. Bericht in FAZ v. 26.4.1989.
- 5 Die Broschüre der GHK (1988) »Beschäftigungsförderungsgesetz und ungeschützte Beschäftigung« z.B. wählt zwar den Zugang über den Begriff des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. S. 21), beschäftigt sich aber praktisch in erster Linie mit dem Schutzbedarf bei ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen.
- 6 Vgl. etwa die Veränderung in der Position zu AB-Maßnahmen zwischen den Gewerkschaftstagen 1980 und 1988. Eine prinzipiellere Begründung des Zusammenhang zwischen diesem Zugang und dem Prozeß der Individualisierung findet sich bei Wulf-Matthies (1989, S. 306). Sie schlägt sich auch in der seit 1987 geführten Kampagne der ÖTV »Zukunft durch öffentliche Dienste« nieder (Veröffentlichung des ersten Bandes demnächst im Bund-Verlag). Siehe die Leitlinien der ÖTV Hessen zur Teilzeitarbeit, die nicht mehr von dem Bedürfnis ausgehen, Teilzeitarbeit zurückzudrängen.
- 7 Der Teilzeit-Tarifvertrag der chemischen Industrie vom 13. April 1987 verfolgt nicht das Ziel, Teilzeitarbeit zu verhindern oder zu erschweren. Auch die neueren Schutzkonzepte für Teilzeitarbeit der NGG und des DGB (hier in gewissem Widerspruch zum Sozialpolitischen Programmwurf; wollen eine volle Option zum Übergang in Teilzeit eröffnen, gehen insofern von der alleinigen Präferenz für »das« Normalarbeitsverhältnis ab. Details bei Zachert 1989, S. 95-97.
- 8 Vgl. nur die Stellungnahmen von R. Droge, G. Hamacher, K. Zwickel und Ch. Müller-Wichmann, in: Müller-Wichmann 1987; vgl. auch die Position von Kurz-Scherf 1988, S. 126.
- 9 Hier wäre anzuknüpfen bei den besonders von Piore/Sabel (1985) und Kern/Schumann (1984) konstatierten Wandlungen von inflexibler Massenfertigung zu flexiblen Produktionslinien.
- 10 Gemeint ist damit, daß Chancenzuweisung relativ zur Dauer der Betriebszugehörigkeit erfolgt. Dieses Kriterium gilt nicht ungebrochen in den deutschen industriellen Beziehungen. Daß es aber auch in der BRD maßgebliches Kriterium der Beschäftigungssituation ist und strukturell mit Diskriminierung, gerade von Frauen, einhergeht, ist aus arbeitsökonomischer Sicht besonders von Bellmann und Schasse (1988a, 1988b, 1989, S. 91) nachgewiesen worden.
- 11 Der macht- und durchsetzungspolitische Gesichtspunkt, den die Verteidiger des Normalarbeitsverhältnisses dessen Kritikern oft entgegenhalten, spricht somit mittelfristig gerade für eine Öffnung und Neuorientierung.

- 12 Daraus erklärt sich die Eingrenzung der Arbeit von Zachert auf das Mittel des Tarifvertrages. Die folgenden rechtspolitischen Überlegungen gehen über diese Eingrenzung bewußt hinaus.
- 13 Die meisten werden in den instruktiven Beiträgen von Hoffmann-Novotny (1988) und Schäfer (1989) in der *Zeitschrift für Sozialreform* 1988, S. 659 ff. und 1989, S. 28 ff. sowie in den bereits zitierten Arbeiten von Zapf, Rürup, Albach und Scharpf diskutiert.
- 14 Dies erklärt sich daraus, daß sie sich bewußt auf das tarifliche Regelungsinstrument beschränken – während das Normalarbeitsverhältnis sich aus arbeits- und sozial- (darüber hinaus noch familien- und gesellschaftspolitischen) Maßnahmen und Instrumentarien zusammensetzt.
- 15 6 Bände, Frankfurt/New York 1989; i. folg. wird zitiert als I: Gewerkschaften vor den Herausforderungen der Neunziger Jahre; als II: Arbeitsmarktkrise und Arbeitnehmerbewußtsein; als III: Sozialer Wandel und Einheitsgewerkschaft; als IV: Arbeitnehmerbewußtsein im Wandel; Wandel der Industriegesellschaft und Arbeitnehmerbewußtsein als V.; Technischer und sozialer Wandel in der Arbeitswelt als VI.
- 16 Der in der Studie verwendete Begriff der Individualisierung läßt allerdings jede reflektierte Auseinandersetzung mit neuerer Literatur – etwa Beck, Zapf, Hoffmann-Novotny usw. – vermissen. Schon der häufig gebrauchte Begriff »individualistisch« oder »Individualismus« verfehlt den wissenschaftlichen Begriff der »Individualisierung« und verkleistert ihn durch eine unausgewiesene Vor-Abwertung. Zu Ehre der Autoren sei hinzugefügt, daß sie ehrlich genug sind, den pejorativ eingeführten Begriff (etwa II, S. 178) sozusagen im Verlauf der empirischen Auswertung zu modifizieren und zu differenzieren: etwa III, S. 134, 137.
- 17 Dieser Gedanke war eines der Struktur-Prinzipien im Arbeitszeitgesetz-Entwurf der Grünen von 1984.
- 18 So ansatzweise im Recht der Arbeitnehmerüberlassung (§ 14 AÜG), sogar betriebseingegliedert Selbständiger (Taxi-Zentralen-Entscheidung des BAG) einerseits, im Recht der arbeitnehmerähnlichen Personen und der Heimarbeiter andererseits (§ 12 a TVG; §§ 17 ff. HAG).
- 19 Hier haben Studien etwa Strümpels (1988) zu teilzeitarbeitenden Männern ihre auch für Gewerkschaften unleugbare Pionierfunktion.

## Literatur

- Albach, H. (1989): Dienstleistungen in der modernen Industriegesellschaft, München »*Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses*«, (1988) Gespräche der List-Gesellschaft, Baden-Baden
- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft*, Frankfurt/M./New York
- Bellmann, L./Schasse, U. (1988a): *Employment Tenure in the United States and the FRG*, Universität Hannover
- dies. (1989b): *Die erwartete Dauer der Betriebszugehörigkeit von Männern und Frauen in der BRD*, Hannover (unveröffentl. Manuskript)
- dies. (1989): *Betriebszugehörigkeitsdauer und Einkommensdiskriminierung von Frauen in der BRD*, SAMF-Arbeitspapier Nr. 7
- Birk, R. (1987): Flexibilisierung des Arbeitsrechts – eine europäische Herausforderung, in: *Zeitschrift für internationales und ausländisches Arbeits- und Sozialrecht* (1987), S. 222-228
- Bosch, G. (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 39, H. 3 (1986), S. 163 ff.
- Brandes, W./Buttler, F. u.a. (1989): *Der Staat als Arbeitgeber*, Frankfurt/M./New York (im Erscheinen)
- Däubler, W. (1988): Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 41, H. 8 (1988), S. 449-457
- FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung) vom 26.4.1989
- FORSA (Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen) (1987): *Ungeschützte und statusungesicherte Arbeitsverhältnisse*, Düsseldorf
- Fossaert, R. (1981): Pourquoi et comment normaliser le travail atypique, in: *Droit Social* (1981), S. 494-513
- GHK (1988), *Beschäftigungsförderungsgesetz und ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse*, Bremen

- Heinze, M. (1987): Flexibilisierung des Arbeitsrechts – zur Lage in der Bundesrepublik Deutschland, in: *Zeitschrift für internationales und ausländisches Arbeits- und Sozialrecht* (1987), S. 239-249
- Heseler, H. (1989): Gegen der Trend – Arbeitsmarkt und Strukturpolitik in Schweden, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 42, H. 4 (1989), S. 223-233
- Hoffmann-Novotny, H.-J. (1988): Gesamtgesellschaftliche Determinanten des Individualisierungsprozesses, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 34, S. 659 ff.
- INFAS (Institut für angewandte Sozialforschung) (Hg.) (1989): *Forschungsprojekt: Wandel des politischen Bewußtseins von Arbeitnehmern*, 6 Bände, Frankfurt/M./New York
- IG Metall (Hg.) (1988): *Positionspapier Teilzeitarbeit*, Frankfurt/M.
- Kern, H./Schumann, M. (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung*, München
- Kurz-Scherf, I. (1987): Verteidigung und Kritik des Normalarbeitsverhältnisses, in: dies./Breul, G. (Hg.): *Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag*, Hamburg
- Langer, R. (1988): *Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst*, Frankfurt/M.
- Mückenberger, U. (1986): Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken, in: *PROKLA*, Jg. 16, H. 64 (1986), S. 31-45
- ders. (1988): Erwerbsarbeit oder Hausarbeit? Zur Überwindung einer verfehlten alternative, in: Die GRÜNEN (AK Frauenpolitik) (Hg.), *Wo liegt der Frauen Glück?*, Köln, S. 95 ff.
- ders. (1989a): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer Krise der »Normalität«, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, H. 4 (1989), S. 211-223
- ders. (1989b): Non-standard Forms of Work and the Role of Changes in Labour and Society Security Law, in: *International Journal of the Sociology of Law*, Vol. 17, No. 3 (1989), (im Erscheinen)
- ders./Deakin, S. (1989): From Deregulation towards a European Floor of Rights in: *Zeitschrift für Internationales und ausländisches Arbeits- und Sozialrecht*, No. 3 (1989), (im Erscheinen)
- ders./Hoffmann, J. (1988): Ökologie und Betrieb, in: *Die Mitbestimmung*, Jg. 39, H. 3 (1988), S. 163 ff.
- ders./Offe, C./Ostner, I. (1989): Das staatlich garantierte Grundeinkommen – ein sozialpolitisches Gebot der Stunde, in: Krämer/H. L./Leggewie, C. (Hg.), *Wege ins Reich der Freiheit. André Gorz zum 65. Geburtstag*, Berlin
- Müller-Wichmann, Ch. (1987): *Von wegen Freizeit*, Argumente pro und contra 7-Stunden-Tag, Frankfurt/M.
- ÖTV (1989): *Zukunft durch öffentliche Dienste*, Köln (im Erscheinen)
- Piore, M. J./Sabel, Ch. F. (1985): *Das Ende der Massenproduktion*, Berlin
- Rürup, B. (1989): *Wirtschaftliche und gesellschaftliche Perspektiven*, München
- Schäfer, D. (1989): Gegenwärtige Probleme und Fragen sowie langfristige Zukunftsperspektiven der Sozialpolitik, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 354, S. 28 ff.
- Scharpf, F. W. (1986), Strukturen der post-industriellen Gesellschaft, in: *Soziale Welt*, Jg. 37, H. 1 (1986), S. 4-24
- Sozialpolitisches Programm des DGB. Diskussionsentwurf (1988), in: *Soziale Sicherheit* (1988), S. 331 ff.
- Strümpel, B. u.a. (1988): *Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner*, Berlin
- Wulf-Matthies, M. (1989): 40 Jahre Grundgesetz – 40 Jahre Sozialstaat, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, H. 5 (1989), S. 457-475
- Zachert, U. (1988): Entwicklung und Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 41, H. 8 (1989), S. 457-475
- ders. (1989): *Die Sicherung und Gestaltung des Normalarbeitsverhältnisses durch Tarifvertrag*, Baden-Baden
- Zapf, W. (1987): *Individualisierung und Sicherheit*, München