

Ulrich Mückenberger

Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken

Das Wort von der »Krise des Normalarbeitsverhältnisses« hat in der Bundesrepublik überraschend schnell Verbreitung gefunden. Der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses hat bis vor kurzem kaum existiert, nur derjenige des »Normalarbeitstages«. Von einer »Normalität« zu sprechen, scheint paradoxerweise gerade erst dann nahezuliegen, wenn der umschriebene Tatbestand eben nicht mehr selbstverständlich ist, wenn er Brüche und Erosionstendenzen zeigt, die die vorher als gegeben unterstellte Normalität ins Bewußtsein heben und benennbar machen. So scheint es sich heute zu verhalten. Vollbeschäftigung besteht nicht mehr und zeichnet sich auch nicht mehr ab — weil aufgrund technologischer Basisinnovationen eine Abkopplung der Beschäftigungslage von Wachstumsentwicklungen erfolgt ist. Damit ist die Selbstverständlichkeit, daß alle Erwerbswilligen die Möglichkeiten haben, ihr und ihrer Angehörigen Leben durch Erwerbsarbeit zu fristen, vorbei. Unter Bedingungen der ökologischen Krise ist auch ein geradlinig auf Wachstum setzender Weg aus der Beschäftigungskrise versperrt. Und selbst wenn unter ökonomischen wie ökologischen Gesichtspunkten eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung denkbar wäre, bliebe immer noch die Frage, ob diese auch sozial erwünscht würde. Zumindest in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen ist nämlich die Gruppierung des Lebens, der Identität, der individuellen und kollektiven Vergesellschaftung um Erwerbsarbeit und daraus hergeleitete gesellschaftliche Rollen nicht länger fraglos. Aus alledem erklärt sich der heutige Streit um das Normalarbeitsverhältnis. Den einen gilt es als Bezugspunkt individueller und kollektiver Reproduktion, den es »wiederzuerlangen« gelte (Bosch 1986, S. 163 ff.). Die anderen sehen in der Krise des Normalarbeitsverhältnisses zumindest auch die Chance einer Neubestimmung des Verhältnisses von Arbeit und Leben, von individueller und kollektiver Produktion und Reproduktion (etwa Mückenberger 1985a). Daß die überkommene Form der Reproduktion abhängig Beschäftigter keine selbstverständliche Normalität mehr darstellt, unterstellen implizit beide Positionen.

Mein Beitrag gilt der Frage, welche Rolle das Normalarbeitsverhältnis bei den gegenwärtigen staatlichen Interventionen in die industriellen Beziehungen einerseits, die soziale Sicherung andererseits spielt und nach welcher Logik dabei Chancen wie Risiken bestimmter Beschäftigungsgruppen neu konturiert werden. Der Zugang ist normativer Art, da er sich mit den Leitbildern der normsetzenden staatlichen Instanz beschäftigt. Ich versuche, die gegenwärtig unbestritten beobachtbare Tendenz zur »Flexibilisierung« des Arbeitsverhältnisses in der Begrifflichkeit von Regulierung und Deregulierung darzustellen. Dabei zeigt sich, daß das Normalarbeitsverhältnis in den aktuellen Normsetzungsprozessen auf arbeitsrechtlichem Gebiet einerseits, sozialrechtlichem Gebiet andererseits durchaus unterschiedliche Konjunkturen hat und daß die Gesamtsicht beider Interesse verdient.

1. Regulierung

Die aktuelle Arbeits- und Sozialpolitik hat nicht erst mit dem Regierungswechsel 1982 begonnen, ist aber durch ihn stark beschleunigt worden. Sie zentriert um Konzepte wie »Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses«, »Abbau beschäftigungshemmender Arbeitsschutzvorschriften« oder auch allgemein »Deregulierung«. Schon Jahre vor 1982 wie danach wurde das Netz sozialer Sicherung durch Haushaltsstruktur-, Konsolidierungs- und Haushaltsbegleitgesetze gelockert — vielfach zu Lasten »randständig« erscheinender Klientengruppen, die für ihre Anliegen wenig öffentliche Aufmerksamkeit und öffentlichen Druck mobilisieren konnten (Bieback 1984). Auch der Beginn von Überlegungen zur Reduzierung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften liegt schon fast ein Jahrzehnt zurück (Zachert 1984). Seit 1982 vergeht kein Jahr, in dem nicht arbeitsrechtliche Initiativen und Gesetzesprojekte lanciert würden, die am überkommenen arbeitsrechtlichen Schutzsystem rütteln (Mückenberger 1985b).

Man versteht diese Konzepte und Gesetzesinitiativen erst, wenn man einen Begriff von arbeitsrechtlicher und sozialrechtlicher Regulierung hat, die diese Deregulierungstendenzen voraussetzen und auf die sie sich negierend beziehen. Zumindest für Deutschland gilt, daß die Herausbildung des Normalarbeitsverhältnisses der Inbegriff arbeitsrechtlicher Regulierung ist, daß Deregulierung und Flexibilisierung die Erosion eben dieses Normalarbeitsverhältnisses betreiben. Ich möchte das im folgenden anhand dreier Untersuchungsebenen — der systematischen, der praktischen und der institutionellen — demonstrieren. Diese drei Ebenen eignen sich gleichermaßen als Untersuchungsraster der Regulierungs- wie der Deregulierungstendenz. Ich bin mir darüber im klaren, daß der hier vorgestellte normative Zugang zahlreiche Probleme offenläßt. Wie sich in der empirischen Wirklichkeit vorfindliche Arbeitsverhältnisse verändert haben, noch verändern und verändern werden, kann man mit diesem Instrumentarium nicht ermessen. Deshalb bleiben auch die von der neueren legislatorischen Abwendung vom Normalarbeitsverhältnis ausgehenden personal- und arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen eine bloße Vermutung: Ob die neueren Gesetzgebungsakte schon vorfindliche Arbeitsmarktprozesse lediglich nachvollziehen, gesetzlich sanktionieren und legitimieren oder ob sie ihrerseits die Ursache für unternehmenspolitische Entscheidungen neuer Art abgeben. Was wir bisher z.B. über die tatsächlichen Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 wissen, ist wenig (GTB 1986; HBV 1986; Zachert 1986; Erdmann 1986). Das Verhältnis zwischen der Veränderung normativer Leitbilder und arbeitsmarktpolitischer Verhaltensmuster und Auswirkungen zu ermitteln, bleibt daher eine noch zu lösende Aufgabe.

1.1. Die systematische Ebene

Arbeitsrechtliche Regulierung setzt einen Zustand ursprünglicher Flexibilität der Arbeitskraft als Ware voraus. Die Entwicklung auch des menschlichen Arbeitsvermögens »from status to contract« (Sir Henry Maine 1927) bedurfte des historischen Prozesses der »Freisetzung« der Arbeitskraft und der zivilrechtlichen Regulierung des Austausches von Arbeitsleistung gegen Entgelt. Die ursprüngliche Flexibilität der Arbeitskraft — an der hier nicht ihre historische Herausbildung, sondern das Modellhafte interessiert — wurde zwar durch rechtliche Akte begründet (»Bauernbefreiung«, Gewerbefreiheit usw.), war aber darüber hinaus frei von jeglicher Regulierung. Sie drückt sich juristisch aus in Gestalt der (Arbeits-)Ver-

tragsfreiheit (§ 105 der noch heute geltenden Gewerbeordnung, der annähernd wörtlich auf die preußische Gewerbeordnung von 1845 zurückgeht) und des unternehmerischen Direktionsrechts (§ 121 Gewerbeordnung mit demselben historischen Ursprung). Schrankenlose Arbeitsvertragsfreiheit und schrankenloses Direktionsrecht des Arbeitgebers begründeten eine im Prinzip uneingeschränkte, rechtlich legitimierte Flexibilität der Arbeitskraft. Die Flexibilität war beides, was man heute unter diesen Begriff faßt: Statusflexibilität i.S. der arbeitsmarktpolitischen Verfügbarkeit von Arbeitskraft und Personaleinsatzflexibilität i.S. personalpolitischer Verfügbarkeit.

Arbeitsrechtliche Regulierung stellt die praktische Kritik der ursprünglichen Flexibilität der Arbeitskraft dar. Ihr liegt die gesellschaftliche Erfahrung dessen zugrunde, was Marx als die doppelte »Freiheit« der Lohnarbeiter bezeichnete (Marx 1966, S. 181 ff.), sowie die Erfahrung, daß Arbeitsvertragsfreiheit für Lohnabhängige keine reale Freiheit ist und daß das Direktionsrecht Gewaltausübung legitimiert. Sie vollzog sich im Wechselverhältnis sozialer Problemfelder und Bewegungen, Konfliktsituationen und kompromißhaften Lösungen (siehe im einzelnen Blanke u.a. 1975; Mückenberger 1985c, S. 262 ff.). Rechtssystematisch — und damit abstrahierend von realgeschichtlichen Entwicklungen — betrachtet, bestand und besteht arbeitsrechtliche Regulierung in zweierlei:

- Substantieller Regulierung, d.h. der Setzung von Standards, die arbeitsvertraglich nicht unter- (so etwa in der Lohnfrage) oder überschritten werden dürfen (etwa in der Arbeitszeitfrage). Solche Art substantieller Regulierung findet sich etwa in Arbeitszeitbeschränkungen, Beschäftigungsverboten für bestimmte Gruppen von abhängig Beschäftigten, Mindestlohnregelungen, Mindestanforderungen an die Sicherheit von Arbeitsstätten und -geräten; Begründung eines gewissen Bestandsschutzes für Arbeitsverhältnisse usw. Vielfach gehörten und gehören diese substantiellen Regulierungen dem öffentlichen Recht an, das kraft seines Geltungsanspruchs der zivilrechtlichen Vertragsfreiheit und dem zivilrechtlich begründeten Direktionsrecht des Arbeitgebers Grenzen zog.
- Prozeduraler Regulierung, d.h. der Setzung von, zunehmend kollektiven, Verfahren der Konfliktlösung. Prozedurale Regulierung unterscheidet sich von substantieller dadurch, daß nicht etwa einzuhaltende Standards reguliert werden, sondern daß reguliert wird, wer Standards setzen bzw. ihre Einhaltung kontrollieren darf. Einschlägig sind hier für die deutsche Entwicklung das Tarifwesen, das Betriebsverfassungs- und das Unternehmensmitbestimmungsrecht. Anders als substantielle Regulierung besteht die prozedurale im allgemeinen nicht in Ge- und Verboten, die die Arbeitsvertragsfreiheit und das Direktionsrecht einschränken, sondern in — wenn auch durch das Repräsentationsprinzip gebrochener — Beteiligung der abhängig Beschäftigten an der Aushandlung der Vertragsbedingungen und an der betriebs- und unternehmensinternen Ausübung der Direktionsmacht.

Zwischen beiden geschilderten Formen der Regulierung besteht eine historische Phasenfolge. Regulierung begann als wesentlich substantielles Arbeitsschutzrecht, entwickelte sich dann mit der Ausbildung kollektiver Strukturen auf seiten der abhängig Beschäftigten zu wesentlich kollektiven Konfliktaustragungsprozeduren und besteht heute in einem nicht immer leicht bestimmbareren Wechselverhältnis beider Regulierungsformen. Der unbestreitbare Zuwachs prozeduraler Regulierung bedeutet, daß die Befugnis zur Setzung und Kontrolle von Standards, die beim Abschluß und Vollzug des Arbeitsverhältnisses einzuhalten waren, zunehmend vom Einzelarbeitsvertrag auf Kollektivvereinbarungen überging.

1.2. Die praktische Ebene

Ergebnis dieser substantiellen und prozeduralen Regulierung im historischen Prozeß ist die Herausbildung der rechtskonstruktiven Figur des Normalarbeitsverhältnisses. Mit dem Normalarbeitsverhältnis ist ein normatives Leitbild praktischer staatlicher Arbeitspolitik gemeint, eine vorherrschende handlungsleitende Fiktion dessen, was als Arbeitsverhältnis zu gelten haben, nicht eine Deskription dessen, was empirisch an Arbeitsverhältnissen vorfindlich war und ist. Ich habe in anderem Zusammenhang (Mückenberger 1985a) mit »Normalarbeitsverhältnis« dasjenige Arbeitsverhältnis umrissen, das nach der geltenden Arbeits- und Sozialverfassung den optimalen Schutz genießt. Dabei sind vor allen Dingen sieben Kriterien aufgefallen, mit deren Vorliegen die Schutzintensität eines Arbeitsverhältnisses steigt bzw. bei deren Nichtvorliegen diese Schutzintensität sinkt:

- Die Dauer der Betriebszugehörigkeit;
 - die Dauer von Beschäftigungszeiten insgesamt;
 - das Alter, das Beschäftigte im Erwerbsleben erreicht haben;
 - die Arbeit auf Vollzeitbasis;
 - die Arbeit innerhalb des betrieblichen Sozialzusammenhangs;
 - die Größe des Betriebs, in dem die Arbeit verrichtet wird;
 - das qualifikatorische Niveau, das der/die Beschäftigte innerhalb des Betriebs erreicht hat.
- Das normative Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses hat also ein solches Arbeitsverhältnis zum Bezugspunkt, das dauerhaft und kontinuierlich, im möglichst großbetrieblichen Zusammenhang auf Vollzeitbasis erfolgt und Qualifikation voraussetzt. Auf diesen Typ von Arbeitsverhältnis sind die Schutz- und Gewährleistungsfunktionen der Arbeits- und Sozialordnung zugeschnitten. In dieser Form stellt das Normalarbeitsverhältnis sowohl eine individuelle Rechtsbeziehung als auch ein gesamtgesellschaftliches Arrangement der Produktion und Reproduktion der Menschen dar (ausführlich Mückenberger 1985a).

Auch wenn im deutschen Arbeitsrecht nicht von unumschränkter Geltung eines »Senioritätsprinzips« gesprochen werden kann (s. dazu Dohse u.a., 1982), weisen doch die dem Normalarbeitsverhältnis innewohnenden Schutz- und Gewährleistungsfunktionen gewisse Ähnlichkeiten zu denen des Senioritätsprinzips auf. Vor allem weist in diese Richtung, daß rechtliche Vorteile an das Grundmerkmal der Dauer und Kontinuität der Beschäftigung anknüpfen. Das Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses weist somit neben schützenden auch selektive Momente auf. Es bietet zwar einerseits gewissen Schutz gegenüber unternehmerischer Vertrags- und Direktionsmacht. Diesen Schutz bietet es aber nur, indem es zwischen Beschäftigteninteressen danach »diskriminiert«, inwieweit sie am Grundkriterium von Dauer und Kontinuität der Beschäftigung teilhaben oder nicht. Wahrscheinlich haben diese diskriminatorischen Funktionen des Normalarbeitsverhältnisses immer schon bestanden. Sie dürften auch ursächlich dafür sein, daß das »Normalarbeitsverhältnis« nie empirischer Normalzustand, sondern immer Fiktion, wenn auch vielleicht handlungsleitende Fiktion, war. Immer hat es neben den dem Modell des Normalarbeitsverhältnisses angenäherten empirischen Arbeitsverhältnissen solche gegeben, die randständig waren und blieben, unstetig, Taglohn, Saisonarbeit; immer — und das wird heute zunehmend reklamiert — hat es gesellschaftliche »Arbeit« gegeben, die ungeachtet ihrer gesellschaftlichen Erforderlichkeit nicht als Lohnarbeit organisiert war und somit nicht am Schutz- und Gewährleistungszusammenhang des Normalarbeitsverhältnisses teilnahm. Gleichwohl scheint die diskriminatorische Funktion des Normalarbeitsverhältnisses nicht zu allen Zeiten gleichermaßen sichtbar ge-

wesen und zum Problem geworden zu sein. Die Stärke der rechtlich besser geschützten Beschäftigtengruppen kann unter bestimmten Bedingungen — die ich höchst pauschal und vorläufig als Prosperitätsbedingungen bezeichnen möchte — auch schwächer geschützten Beschäftigtengruppen zugute kommen und so zu allgemeinem sozialen Fortschritt — was nicht unbedingt heißt: Ausgleich — führen. Dies hat wahrscheinlich für die Arbeitsrechtsentwicklung in Deutschland während der Prosperitätsphasen der Weimarer Zeit und der Bundesrepublik gegolten.

Regulierung auf dem Gebiet des Sozialrechts stellt gegenüber arbeitsrechtlicher Regulierung einen relativen Gegensatz dar. Sozialrechtliche Regulierung bekräftigt, ja begründet, die Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses *und* relativiert, ja negiert, sie zugleich.

- Vor allem das Äquivalenzprinzip im Sozialversicherungsrecht, aber auch etwa das Nachrangprinzip im Sozialhilferecht, reproduzieren die Dominanz und Selektivität des Normalarbeitsverhältnisses. Diese genannten Prinzipien des Sozialrechts dehnen nämlich lediglich die ungleiche Chancenverteilung im aktiven Arbeitsverhältnis auf solche Lebenssituationen aus, die der aktiven Erwerbsarbeit vor-, neben- oder nachgelagert sind. Wenn die sog. »Rentenformel« der §§ 1253, 54 Reichsversicherungsordnung die Höhe der individuellen Rente mit den Multiplikatoren der anrechnungsfähigen Versicherungsjahre und des Verhältnisses der individuellen zu den Durchschnittsverdiensten koppelt, so reproduziert es damit lediglich Schutzpositionen des aktiven Erwerbslebens beim Altersruhegeld. Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis im aktiven Erwerbsleben — etwa diskontinuierliche Beschäftigung oder Phasen von Niedrigverdienst wegen Teilzeitarbeit oder geringer Qualifikation — bewirken so unmittelbar Unterversorgung in der Zeit danach: Ursache eines Teils der »neuen Armut«, des Elends alter Frauen (Riedmüller 1985).
- Aber schon kraft seiner Existenz erschöpft sich das Sozialrecht nicht in dieser Funktion: Denn es besteht ja wesentlich in der Überlebenseicherung in Phasen der *Nichtarbeit*. Der Fortschritt der sozialen Sicherung kann geradezu auch mit ihrer Entkoppelung vom Normalarbeitsverhältnis gleichgesetzt werden: So etwa bei der Ausweitung des Kreises der Versicherten und der mitversicherten Familienangehörigen; beim Sachleistungsprinzip in der Kranken- und Unfallversicherung; bei der — mit dem Warenkorbprinzip anerkannten — Bedarfsorientierung der Sozialhilfe; bei allen Sozialleistungen, die nicht am gegenwärtigen oder vergangenen Bestand eines Arbeitsverhältnisses anknüpfen.

Bei der Expansion des Sozialrechts ist somit, wenn auch nicht die Infragestellung des Leitbildes des Normalarbeitsverhältnisses, so doch eine deutliche Relativierung der ihm innewohnenden Selektivität bei der Chancen- und Risikoverteilung zu verzeichnen. Auch diese Relativierung dürfte sich in Deutschland am stärksten in den genannten Prosperitätsphasen zugetragen haben. Die Erwerbsarbeitsgesellschaft und die diese regulierende Sozialverfassung konnten sich ungeachtet der selektiven Funktionen des Leitbildes des Normalarbeitsverhältnisses als Solidarzusammenhang darstellen und legitimieren. Dies wird zumindest auch an der geschilderten ungleichen Akzentuierung einerseits des Normalarbeitsverhältnisses, andererseits der Gegenteilstendenzen zu ihm innerhalb dieser beiden Rechtsgebiete und zwischen diesen beiden Rechtsgebieten liegen. »Die Starken ziehen die Schwachen mit«, so mag die Friedensformel gelautet haben. Die rechtlich Bevorzugten sind zwar bevorzugt, aber dies kommt auch den Benachteiligten zugute.

1.3. Die institutionelle Ebene

Das institutionelle Sicherungsgefüge, die Sozialverfassung, der bürgerlichen Gesellschaft baut auf dem geschilderten, um die Figur des Normalarbeitsverhältnisses gruppierten gesamtgesellschaftlichen Arrangement der Produktion und Reproduktion der Menschen auf. Es setzt sich aus drei institutionellen Bereichen zusammen:

- Die Normen und Institutionen der Arbeitspolitik, die die abhängige Arbeit und ihren Austausch mit dem Kapital rechtlich formen und nach dem normativen Fluchtpunkt des Normalarbeitsverhältnisses ausgestalten. Sie bestehen wesentlich aus individuellem und kollektivem Arbeitsmarkt- und -schutzrecht.
- Die Normen und Institutionen der Sozialversicherung, die — zwar auf die Figur des Normalarbeitsverhältnisses bezogen, gleichwohl getrennt von ihm organisiert — eine Art Marktersatzrecht darstellen, indem sie die individuelle und kollektive Reproduktion dort zu sichern suchen, wo der Normalfall der Reproduktion über Erwerbsarbeit aus gesellschaftlich anerkannten Gründen ausbleibt. Die einschlägige Regelungsmaterie ist hier das Sozialversicherungsrecht.
- Die Normen und Institutionen der Sozialhilfe. Auch diese haben — wie die Pflicht zur Verwertung der eigenen Arbeitskraft, das Subsidiaritätsprinzip wie auch das Lohnabstandsprinzip zeigen — in der Reproduktion über Erwerbsarbeit ihren normativen Bezugspunkt. Der Leistungsseite nach aber sind sie ein bedarfbezogenes Subsistenzrecht, das nur mehr den generellen Vorrang von Marktprozessen voraussetzt, das von diesen aber nicht mehr die normativen Rationalitäts- und Entscheidungskriterien erhält.

Stünden diese drei institutionellen Bereiche des Sicherungsgefüges gleichberechtigt nebeneinander, so wäre die Koppelung der bürgerlichen Sozialverfassung an das Normalarbeitsverhältnis entscheidend gelockert. Tatsächlich aber stehen sie — wie Leibfried und Tennstedt gezeigt haben (1985) — in einem hierarchischen Verhältnis zueinander. Bezugsberechtigung und Höhe von Sozialversicherungsleistungen sind nachrangig gegenüber Erwerbseinkommen, in gleicher Weise noch einmal nachrangig ausgestaltet ist die Sozialhilfe. So bleibt das institutionelle Sicherungsgefüge der geltenden Rechtsordnung von der Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses geprägt, auch wo einzelne seiner Bereiche in dieser entgegengerichteten Logik organisiert sind.

2. Deregulierung

Seit Ende der Prosperitätsperiode der Bundesrepublik ist der vorgehend beschriebene Typ von Regulierung im Rückgang begriffen. Schon Mitte der 70er Jahre begannen einschneidende Eingriffe in die sozialrechtlichen Positionen bestimmter Gruppen Abhängiger und wurden arbeitsrechtliche »Lockerungen« diskutiert. Arbeitsrechtliche Gesetzesinitiativen dieser Art wurden mit dem Regierungswechsel 1982 entfaltet. Es geht mir hier nicht darum, die ökonomischen, ökologischen, technologischen und sozialen Verursachungszusammenhänge der neuen Entwicklung nachzuzeichnen. Mich interessiert unter der genannten normativen Fragestellung, welchen Neuzuschnitt das Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses erfahren hat und inwiefern sich dadurch die Chancenzuteilung durch sozialstaatliche Interventionen verändert hat. Deregulierung drängt — das mag trivial erscheinen — Regulierung partiell zurück. Wir können uns also zur Analyse der gegenwärtigen Deregulierungstendenzen derselben drei Ebenen bedienen, die bei der Analyse von Regulierung entwickelt und angewendet wurden.

2.1. Die systematische Ebene

2.1.1. Die derzeit zu verzeichnende Deregulierungstendenz wendet sich primär und eindeutig gegen substantielle Regulierung. Das Ziel ist hier die Verringerung von Standards, die im Verlauf arbeitsrechtlicher Entwicklung (von der sozialrechtlichen wird noch zu sprechen sein) erzielt worden sind. Nicht zufällig setzen viele neuere arbeitsrechtliche Gesetzgebungsprozesse beim Individualarbeitsrecht an, da es stärker als das kollektive durch substantielle Standards geprägt ist. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang Gesetze oder Gesetzesinitiativen, die die Statusflexibilität, und solche, die die Personaleinsatzflexibilität betreffen.

- Zur ersten gehören vor allem die Neuregelungen, die die Befristung von Arbeitsverhältnissen erleichtern (§ 1 Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, §§ 57 a ff. Hochschulrahmengesetz, Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung). Das Bundesarbeitsgericht hatte über lange Zeit eine Kontrolle von Befristungsabreden herbeigeführt, um das Unterlaufen des Kündigungsschutzes durch Befristungsabreden zu verhindern. Im Ergebnis forderte diese Rechtsprechung — nicht eben weitgehend — einen »sachlichen Grund« für Tatsache und Dauer einer Befristung. Von diesem Erfordernis eben — damit von der Überwachung des Bestandsschutzes durch betriebliche Interessenvertretung wie durch Gerichte — stellt vor allem § 1 Beschäftigungsförderungsgesetz in gewissem Umfang frei. Zu erwähnen ist auch noch die Veränderung des Anwendungsbereiches des Kündigungsschutzrechts (§ 23 Kündigungsschutzgesetz i.d.F. des Beschäftigungsförderungsgesetzes). Werden geringfügig Beschäftigte bei der Mindestbeschäftigtenzahl, die für die Anwendbarkeit eines bestimmten Gesetzes relevant ist, nicht mitgezählt, so wird eine nicht gering zu veranschlagende Zahl von Kleinstbetrieben aus dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ausgenommen, und zugleich wird ein Anreiz begründet, ungeschützte Arbeitsverhältnisse mit hoher Bestandsflexibilität zu begründen.
- Der Personaleinsatzflexibilität dienen Regelungen und Regelungsimpulse, die vor allem auf dem Gebiet der Arbeitszeit den Normalarbeitstag durch flexiblere Zeitformen zu ersetzen versuchen. Vorreiter war insoweit die Novelle zum Jugendarbeitsschutzgesetz von 1984, die die zeitliche Verfügbarkeit von Kindern und Jugendlichen erheblich ausgeweitet hat. Bedeutsam werden dürfte der Arbeitszeitentwurf der Bundesregierung, der im praktischen Ergebnis zu einer Aufhebung des Normalarbeitstages führen wird. Nach diesem Entwurf existiert der 8stündige Normalarbeitstag (allerdings bei 6tägiger Arbeitswoche) nur noch als eine rechnerische Größe, nicht mehr als erfahrbarer Teil der Lebenszeit. § 1 des Entwurfs sieht nämlich vor, daß die werktägliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden verlängert werden darf, wenn sie sich nur innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 3 Kalendermonaten auf 8 (in Ausnahmefällen 9) werktägliche Stunden ausgleicht (wobei hinzuzudenken ist, daß der Samstag nach wie vor Werktag bleibt). Damit können Arbeitszeitquanta aufgestaut und abgefeiert werden, die den Arbeitsquanta entsprechen, ohne daß dabei noch gesetzliche Mehrarbeitsbegrenzungen und damit -vergütungen eine Rolle spielen. Auch die Bestimmungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes über Teilzeitarbeit (Legalisierung der bislang umstrittenen Formen der »Arbeit auf Abruf« und des »job sharing«) und Arbeitnehmerüberlassung (Verlängerung der zulässigen Entleihdauer) erhöhen die Personaleinsatzflexibilität der so Beschäftigten.

2.1.2. Weniger eindeutig wendet sich die gegenwärtige Deregulierung gegen prozedurale Regulierungsformen der Vergangenheit. Da die juristischen Details anderweit abgehandelt sind, kann ich mich auch hier auf Grundlinien beschränken.

- Beobachten läßt sich, was ich als »progressive Regression« zum Einzelarbeitsvertrag bezeichnen möchte. Viele der neueren Bestimmungen verlagern die Entscheidungsprerogative darüber, was im Arbeitsverhältnis gelten soll, auf die jeweiligen Partner. Ob man die bereits genannten Verminderungen substantieller Standards nimmt, ob die Teilzeitbestimmungen, die Befristungserleichterung sowie die Einschränkung des Kündigungsschutzes im Beschäftigungsförderungsgesetz, immer finden sich die Partner des Einzelarbeitsvertrages »aufgewertet«. Dies stellt insofern eine Regression dar, als arbeitsrechtliche Regulierung — wie oben beschrieben — aus gutem Grund das gegenteilige Ziel verfolgte. Wenn ich diese Regression als »progressiv« beschrieben habe, dann um sie von dem überkommenen Flexibilitätstyp des 19ten Jahrhunderts abzuheben. Die neuen »atypischen«, individuell ausgehandelten Arbeitsverhältnisse entstehen auf einer gegenüber dem 19ten Jahrhundert völlig verwandelten technologischen und arbeitsorganisatorischen Basis. In ihnen kündigt sich möglicherweise die Rechtsform postindustrieller, computerisierter Arbeitsverhältnisse an.
- Komplementär dazu gewinnt der Typ des »Permissivgesetzes« an Boden. Viele der neuen Gesetze lassen sich — diese Eigenschaft teilen sie freilich mit vielen schon bestehenden — in der rechtstheoretischen Kategorie der »bestimmten Allgemeinheit« nicht erfassen — in der Weise, daß sich am Gesetz selbst für eine unbestimmte Vielzahl von Einzelfällen das Ergebnis seiner Anwendung ablesen ließe. Die neuen Gesetze geben bloße generalklauselartige Rahmenregelungen, verlagern aber die eigentliche Entscheidung über die Festsetzung von Standards auf andere Ebenen. Der Sache nach gehört hierzu auch die zuvor genannte Verlagerung der Entscheidungsprerogative auf den Einzelarbeitsvertrag. Besonders deutlich wird die permissive Tendenz am Arbeitszeitgesetzentwurf, der nur aus ganz wenigen substantiellen Regelungen, in der Hauptsache aber aus Bestimmungen über Ausnahmeprozeduren besteht. Aber auch andere Gesetze — etwa § 21 a Jugendarbeitsschutzgesetz — eröffnen Behörden die Befugnis zur Verteilung von Ausnahmegenehmigungen von gesetzlichen Standards. Neuerdings tauchen in diesem Zusammenhang stets auch die Kirchen auf, denen das Recht eingeräumt wird, durch einseitig gesetzte Regelungen von gesetzlichen Standards abzuweichen.
- Interessant ist in diesem Zusammenhang auch eine gesetzgeberische Neubewertung des Tarifvertrages, die ich als das Ansinnen des »Pejorativ-Tarifvertrages« kennzeichne. Bislang wurde dem Tarifvertrag im allgemeinen die Funktion zugeschrieben, bessere als die gesetzlichen Standards zu setzen; gesetzliche Regelungen galten sozusagen als »Sockel«, auf dem tarifvertragliche im Sinne sozialen Fortschritts aufbauen konnten. Von diesem Prinzip ist in neueren Gesetzen auffällig oft abgewichen worden. So eröffnen Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Beschäftigungsförderungsgesetzes wie auch des Arbeitszeitgesetzentwurfes der Bundesregierung den Tarifvertragsparteien ausdrücklich die Möglichkeit, von den gesetzlichen Regelungen zuungunsten der Beschäftigten abzuweichen. Umgekehrt errichten § 57 a Satz 2 Hochschulrahmengesetz sowie § 1 Abs. 5 des Ärzeteilbildungsgesetzes eine Sperre auch gegen günstigere tarifvertragliche Regelungen, machen also aus gesetzlichen Mindeststandards Höchststandards. Auch für § 1 Beschäftigungsförderungsgesetz wird die — allerdings umstrittene — Meinung vertreten, daß die Befristungserleichterung durch das Gesetz solchen Tarifvertragsbestimmungen vorgehe, die an die zulässige Befristung von Arbeitsverhältnissen engere Anforderungen stellen. Deregulierung bedeutet in diesem Zusammenhang, daß der Tarifvertrag als das gegenüber dem Gesetz flexiblere, marktnähere Instrumentarium aufgewertet wird: Gesetz-

liche Standards werden der auch verschlechternden Korrektur durch Marktkräfte überantwortet.

- Die Tendenz zur Maßnahmeregelung schlägt in den neueren Gesetzen gleichfalls durch. Mit ihnen wird situativ und personell selektiv reagiert auf arbeitsmarktpolitische und ökonomische Problemlinien. Deutlichste Beispiele sind die Befristung zweier Regelungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes auf ca. 5 Jahre (Befristungserleichterung, Erleichterung der Arbeitnehmerüberlassung) sowie die Befristung des Ärzterehabilitierungsgesetzes auf etwas über 10 Jahre. Aber auch die Regelungen bezüglich bestimmter Personengruppen (wissenschaftliches Personal an Hochschulen, Ärzte, Jugendliche, Schwerbehinderte) weisen in diese Richtung.
- Schließlich (wenn auch nicht geradlinig) betreiben die neueren Arbeitsrechtsinitiativen die Parzellierung auch kollektiver Verhandlungsstrukturen. Der Novellierungsentwurf zum Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen sollte betrieblichen Minderheiten im Betriebsrat und dessen Ausschüssen größere Repräsentanz verschaffen, damit die relative »Einheitlichkeit« betrieblicher Interessenvertretungsstrukturen lockern. Dieser Entwurf ist allerdings — nach der Auseinandersetzung um § 116 des Arbeitsförderungsgesetzes — von der Regierungskoalition auf eine mögliche nächste Legislaturperiode verschoben worden. Verabschiedet wurde hingegen die Neufassung von § 116 Arbeitsförderungsgesetz (Mückenberger 1986). Das Risiko des Wegfalls von Lohnersatzleistungsansprüchen von Arbeitnehmern derselben Branche bei Fernwirkungen eines Arbeitskampfes wird nach der Neuregelung um so höher sein, je dichter die Forderungen in den verschiedenen Tarifbezirken beieinander liegen. Insofern wird in der Konsequenz der Neuregelung — ob gewollt oder nicht — eine Streuung und Dezentralisierung der Tarifthemen und -zeiträume liegen.

2.2. Die praktische Ebene

2.2.1. Die beschriebenen Gesetze und Gesetzesinitiativen haben nicht mehr das Normalarbeitsverhältnis zum Leitbild. Sie haben dieses zwar formell nicht stark tangiert. Aber sie sind Bestandteil eines Prozesses, der den Charakter dieses Leitbildes als herrschender Fiktion, insbesondere als handlungsleitend, in Frage stellt. Die gesetzliche Tendenz zur Flexibilisierung nimmt eine größer werdende Anzahl vorfindlicher Arbeitsverhältnisse aus der Geltungszone des Normalarbeitsverhältnisses heraus. Diese verlieren somit dessen Schutz, ohne daß dieser formell geändert werden müßte. Die gesetzliche Stimulierung von Teilzeitarbeit, von entbehrlicher Arbeit sowie von befristeter Arbeit — wie sie durch das Beschäftigungsförderungsgesetz bewirkt wird — führt zu einer Ausweitung solcher Beschäftigungsverhältnisse, die, ohne daß die Sozialverfassung grundlegend geändert werden müßte, den Schutz dieser Sozialverfassung kaum oder nur ganz eingeschränkt genießen.

Mit der Verringerung des Geltungsbereichs des Normalarbeitsverhältnisses wird zunächst die individuelle Reproduktionssicherung verschlechtert. Es dürfte sich eine »Labilitätsspirale« entwickeln, wie wir sie aus der gesundheitspolitischen Debatte kennen. Bestimmte Beschäftigtengruppen, die den Weg zur stetigen Beschäftigung nicht gefunden haben oder aus arbeitsmarktpolitischen oder sonstigen strukturellen Gründen daraus herausgefallen sind oder noch herausfallen, werden kontinuierlich auf diskontinuierliche Beschäftigung verwiesen. Die Labilitätsspirale wirkt nur in Richtung auf diskontinuierliche Beschäftigung, nicht umgekehrt: Der Aufstieg von diskontinuierlicher zu stetiger Beschäftigung wird die seltene

Ausnahme bleiben. Vieles spricht dafür, daß aufgrund der angedeuteten Erosion des Normalarbeitsverhältnisses Segmentationslinien des Arbeitsmarktes, die schon existieren, noch vertieft werden. Vielfach dürfte dies zu Lasten der Beschäftigungschancen von Frauen gehen.

2.2.2. Kennzeichnet so die neuere Arbeitsrechtsentwicklung eine Abkehr vom Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses, so kann die sozialrechtliche Entwicklung — wie Bieback (1985) herausgearbeitet hat — eher als ein umgekehrter Prozeß verstanden werden. Die sozialrechtliche Entwicklung der letzten Jahre ist nämlich von einer erneuten Verstärkung des »marktmäßigen Sicherungstyps« geprägt (Bieback 1985, S. 707 ff.). Dabei lassen sich im einzelnen folgende Entwicklungslinien beobachten:

- Sozialeinkommen als zumindest zeitweilige Alternative zu Markteinkommen sind verringert, der Zugang zu ihnen erschwert worden (so die Neuregelungen des Arbeitsförderungs-gesetzes, des Bundessozialhilfegesetzes, des Kindergeldgesetzes, des Bundesausbildungsförderungsgesetzes). Die Regelmäßigkeit des Zwangs zur Aufnahme einer abhängigen Erwerbstätigkeit wurde damit verstärkt.
- Spiegelbildlich dazu wird die traditionelle Erwerbsrolle in solchen Arbeitsverhältnissen, die dem Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses angenähert sind, bevorzugt. So führt die Erhöhung von Anwartschaftszeiten im Arbeitsförderungs- und Rentenversicherungsrecht zur Ausgrenzung atypischer Arbeitsverhältnisse, und die Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für Längerbeschäftigte komplettiert den staatlichen Umverteilungsprozeß zugunsten des Normalarbeitsverhältnisses.
- Durch die Reduktion universalen und die Verstärkung einzelfallorientierter Tatbestandsmerkmale für die Gewährung von Sozialleistungen hat das Sozialleistungsrecht an Allgemeinheitscharakter eingebüßt und eine zunehmend selektive Struktur angenommen. Bei einer Reihe von Sozialleistungen — der Erwerbsunfähigkeits-, Berufsunfähigkeitsrente, dem Altersruhegeld, den Rehabilitationsleistungen, dem Arbeitslosengeld, der Arbeitslosenhilfe, dem Kindergeld, dem Erziehungsgeld — wird heute der Bedarf bzw. die Bedürftigkeit als Anspruchsvoraussetzung betont. Damit wird bei der Antragstellung eine Selektion nach subjektiven Voraussetzungen erforderlich. Diese selektive Struktur wirkt nach aller Erfahrung schichtenspezifisch unterschiedlich und bedeutet einen Machtzuwachs der mittelverteilenden Verwaltung.
- Mit der Reindividualisierung bestimmter Sozialleistungen nimmt deren verhaltenssteuernde Funktion zu. Die Verfügbarkeits- und Zumutbarkeitskriterien im Arbeitsförderungsrecht sowie der Rentenversicherung, die zunehmenden Anforderungen des Nachweises der Bedürftigkeit sowie der Zuwachs an Selbstbeteiligungsvorkehrungen etwa in der Krankenversicherung verstärken die auf individuelles Verhalten gerichteten staatlichen Erwartungen und statten sie mit einschneidenden Sanktionen aus. Im Ergebnis wird die Hergabe von Sozialleistungen damit zunehmend mit dem verbunden, was Habermas als »innere Kolonialisierung« bezeichnet hat (1981, Bd. 2, S. 520 ff.).

Deregulierung bedeutet so praktisch eine Schere zwischen arbeitsrechtlicher Erosion und sozialrechtlicher Restitution des Normalarbeitsverhältnisses. Auf dem Gebiet des Status abhängig Beschäftigter im Erwerbsleben werden zunehmend Segmente des Arbeitsmarktes aus der Schutzzone des Normalarbeitsverhältnisses ausgegliedert. Zugleich wird das diffizile sozialrechtliche Sicherungsgefüge, das auch Antipode zum Normalarbeitsverhältnis war und dadurch zum sozialen Ausgleich beitrug, zunehmend eben dieses Elements beraubt. Die vordergründig gegenläufige Tendenz in beiden Rechtsgebieten — Schwächung des Normalarbeitsverhältnisses hier, Stärkung dort — weist im Ergebnis so doch die gleiche Richtung auf.

Das Spannungsgefüge zwischen Bekräftigung der Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses und gegenwirkendem sozialen Ausgleich, das beiden Rechtsgebieten — dem Sozialrecht mehr als dem Arbeitsrecht — das Gepräge gibt, wird zu Lasten des sozialen Ausgleichs umgeformt. Die Geltungszone des Normalarbeitsverhältnisses wird faktisch wie rechtlich schmaler, zugleich aber wird der sozialrechtliche Schutz- und Solidarzusammenhang schärfer unter den Vorbehalt der Kriterien eben dieses Normalarbeitsverhältnisses gestellt. Daß sich damit das Problem des Solidarzusammenhanges der bestehenden Gesellschaft brutaler stellt als zuvor, liegt auf der Hand. Wo die Selektivität sozialstaatlicher Chancenzuteilung steigt, werden die Spaltungstendenzen des Arbeitsmarktes verstärkt und auf die sozialstaatliche Intervention selber übertragen. Die Spaltung des Arbeitsmarktes wird so überformt — einerseits reproduziert und legitimiert, andererseits aber rückwirkend induziert und vertieft — durch eine Spaltung des Sozialstaats und des Arbeitsrechts. Unter diesen Bedingungen droht die frühere Friedensformel »Die Starken ziehen die Schwachen mit« an Terrain zu verlieren. Sie droht umzuschlagen in die Formel »Die Starken koppeln sich von den Schwachen ab«. Problem beschreibende Begriffe wie die Gefahr der »Zweidrittelgesellschaft« oder der »Ellenbogengesellschaft« finden in diesen Entwicklungen eine reale Grundlage.

2.3. Die institutionelle Ebene

Von diesen praktischen Ergebnissen wird unweigerlich das dreigestufte Gefüge der Arbeits- und Sozialverfassung in Mitleidenschaft gezogen. In dem Maße, wie das arbeitspolitisch gesteuerte System der Erwerbsarbeit seine Leistungs- und Integrationskraft einbüßt, verlagert es seine Strukturprobleme auf die Systeme der sozialen Sicherung. Massenarbeitslosigkeit und Unterversorgung durch unkontinuierliche oder nur partielle Beschäftigung mindern natürlich erst einmal die Reproduktionssicherung durch Erwerbseinkommen. Die Minderung des Erwerbseinkommens bewirkt zwei gleichermaßen kritische Tendenzen im Sozialversicherungssystem.

- Sofern Leistungen der sozialen Sicherung dem Äquivalenzprinzip folgen, reproduziert sich in ihrer Höhe, Dauer und/oder den Anspruchsvoraussetzungen die materielle Ausstattung im aktiven Erwerbsleben; dies wird durch den Beitrags-/Leistungs-Nexus bewirkt. Das Vordringen diskontinuierlicher, prekärer Beschäftigung bewirkt so unmittelbar Sicherungslücken bei den Lohnersatzleistungen.
- Wo Sozialleistungen aber dem Sachleistungs- oder Bedarfprinzip folgen, bewirken sie unter der geschilderten Erosionstendenz eine für die Sozialversicherungsträger kritische Schere zwischen Aufgaben und Ausgaben, da sie typischerweise zu Beitragsrückgängen bei gleichzeitigem Leistungsanstieg führen. Die Folge sind meist Beitragserhöhungen, Leistungskürzungen oder beides.

Damit wird viel Problemstoff auf das dem Sozialversicherungssystem wiederum nachgelagerte System der Sozialhilfe abgeleitet. Aus einer Institution, der unter Prosperitätsbedingungen die Reproduktionssicherung im Ausnahmefalle einer nicht vermeidbaren Notlage zuge-dacht wurde, wird eine solche, die einen dauerhaft aus den Systemen der Erwerbsarbeit und der Sozialversicherung ausgegrenzten Personenkreis stetig zu versorgen hat, weil diese beiden Systeme die Reproduktion der Gesellschaft nicht mehr allgemein gewährleisten.

So entsteht eine dysfunktionale Dauerbelastung der Kommunalhaushalte und eine Bindung der Mittel an Zwecke, die auf Dauer von den Kommunen gar nicht wahrgenommen werden können. Nur zu nahe liegt, daß die Kommunen sich der durch Dauerarmut erzeugten Dauer-

finanzbelastungen durch Sozialhilfeleistungen zu entledigen versuchen, indem sie die Anforderungen an den Leistungsbezug administrativ und selektiv erhöhen. Viele Kommunen bemühen sich heute um die Förderung eines staatlich administrativen Arbeitsmarktes, der die Sozialhilfeflast mindern soll, indem entweder Sozialhilfeempfänger durch zeitweilige Beschäftigung die Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe erwerben, somit bei späterer Arbeitslosigkeit nicht mehr den Kommunalhaushalten zur Last fallen sollen (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen), oder indem die Anforderungen an den Sozialhilfebezug durch das Angebot sog. »Pflichtarbeit« nach §§ 19 u. 25 des Bundessozialhilfegesetzes erhöht und damit die Leistungsempfänger entweder einer Art Arbeitszwang unterworfen oder zu einem großen Teil aus dem Leistungsbezug ausgegrenzt werden.

Auch wo Ausgrenzung nur droht, nicht wirklich schon eintritt, tut sie ihre Wirkung, indem sie verhaltenssteuernd und sanktionierend wirkt. An Bedeutung gewinnt wieder ein »Zwang zur Bereitschaft« zur Aufnahme bestimmter Tätigkeiten — wie am deutlichsten an den Pflichtarbeiten nach Bundessozialhilfegesetz, an den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, an Umschulungsmaßnahmen usw. zu demonstrieren ist —. Bei diesem administrativen Eingriff in personale Verhaltensspielräume, der hochgradig selektiv und individualisierend verläuft, ist eben erneut das umschrieben, was Habermas mit »innerer Kolonialisierung« bezeichnet. Habermas beschreibt mit diesem Begriff ein Phänomen der Entfremdung, das der sozialstaatlichen Entwicklungsperiode des bürgerlichen Staates eigentümlich ist. Der bürgerliche Staat konnte — nach Habermas — eine relative Befriedung der von ökonomischen Klassegegensätzen und politischer Entmündigung geprägten bürgerlichen Gesellschaft erreichen, indem er mit sozialstaatlichen Mitteln die ausgebeutete Produzenten- durch eine expandierende Konsumentenrolle, die entmündigte Bürger — durch eine expandierende Sozialleistungsklientenrolle zu kompensieren verstand. In dem Maße freilich, wie sozialstaatliche Expansion ins Stocken gerät, schwinden auch die Mittel zu konsumistischen und sozialstaatlichen Kompensationen. Sozialstaatliche Befriedung kann unter diesen Bedingungen nur noch durch — zuweilen gewaltsames — Eindringen in individuelle und kollektive gesellschaftliche (Habermas würde sagen: »lebensweltliche«) Freiräume und deren Funktionalisierung für systemisch erforderliche Zwecke — eben: durch »innere Kolonialisierung« — erfolgen. Deregulierung und Flexibilisierung bewirken so — auf der Ebene des dreigliederten Institutionensystems der Reproduktionssicherung in der bürgerlichen Gesellschaft betrachtet — weit mehr als eine Veränderung der Arbeitsbeziehungen. Sie lösen Problemverschiebungen im gesamten sozialpolitischen Institutionsgefüge aus, bürden Lasten auf, für deren Tragung die Institutionen weder ausgestattet noch geeignet sind und derer sie sich — mit wiederum schädlichen Folgen — zu entledigen versuchen. Das überkommene Institutionensystem gerät so aus den Fugen.

3. Perspektiven

Als Antwort auf die in der Einleitung genannte Untersuchungsfrage läßt sich festhalten, daß das Normalarbeitsverhältnis in der neueren sozialpolitischen Gesetzgebung eine paradoxe Gegenläufigkeit aufweist: Während die arbeitsrechtliche Entwicklung dazu tendiert, den schon arbeitsmarktpolitisch angelegten Tendenzen zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses Raum und Legitimität zu verschaffen, tendiert die sozialrechtliche gerade umgekehrt dazu, seine Schutz- und Gewährleistungsfunktionen stärker auf dem Normalarbeitsverhältnis

nis angenäherte tatsächliche Arbeitsverhältnisse zu konzentrieren. Zwangsläufige Folge dieser doppelten Entwicklung sind Schutzdefizite und Versorgungslücken, die in dem Maße, wie sie sich strukturieren und verfestigen, Probleme von Dauerarmut und Dauerausgrenzung bestimmter Teilpopulationen aufwerfen. Eigentlich müßten sich rechtliche Strategien, die sich auf den Erwerbsbereich, und solche, die sich auf den Bereich der sozialen Sicherung beziehen, sozusagen in einem »antizyklischen« Gang zueinander befinden. Ließe sich im Erwerbsarbeitsbereich das Normalarbeitsverhältnis zu einem empirisch allemein geltenden Zustand machen — wohlgemerkt: eine rein modellhafte Annahme —, so wäre die Rückschraubung des sozialen Sicherungssystems relativ unschädlich. Läßt sich hingegen die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses weder stoppen noch gar rückgängig machen — eine nicht nur modellhafte Annahme —, so müßte sich die soziale Sicherung umgekehrt insoweit ausweiten, wie Reproduktionssicherung über Erwerbsarbeit nicht gewährleistet wird. Statt einer dieser denkmöglichen antizyklischen Entwicklungen weisen die arbeits- und sozialpolitischen Initiativen einen »prozyklischen« Charakter auf, indem Arbeitsverhältnisse, die schon arbeitspolitisch prekär ausgestaltet sind, nun auch noch wichtiger Bereiche sozialer Sicherung beraubt werden.

Soll man — um die in der Einleitung genannte strategische Kontroverse wieder aufzunehmen — unter den geschilderten Bedingungen um die Zukunft des Normalarbeitsverhältnisses oder um Alternativen zu ihm kämpfen? Ich persönlich gehe aufgrund der in der Einleitung genannten, aber in diesem Aufsatz nicht begründeten Annahme davon aus, daß der Prozeß der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses nicht umkehrbar ist, räume aber ein, daß diese Annahme ebenso ungesichert ist wie die Annahme, über eine graduell fortschreitende Politik der Arbeitszeitverkürzung, flankiert durch wirtschaftspolitische beschäftigungssteigernde staatliche Maßnahmen, lasse sich ein Zustand der Vollbeschäftigung erringen, der für alle reproduktionssichernd wirkt. Unter Bedingungen der Ungewißheit über künftige wirtschaftliche, technologische und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen und unter Berücksichtigung möglicher Zielkonflikte zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Optionen liegt eine Kombination zweier strategischer Orientierungen nahe:

- Einerseits gibt es keinen Grund, den Flexibilisierungs- und Deregulierungsbestrebungen von konservativer Seite, soweit Widerstand dagegen mobilisierbar ist, Raum zu lassen. Aus der Annahme der Unvermeidlichkeit der Niedergangs des Normalarbeitsverhältnisses sozusagen die Bereitschaft zum Verzicht auf überkommene soziale Errungenschaften herleiten zu wollen, ist keineswegs zwangsläufig. Man kann sich sehr wohl mit seinen begrenzten Mitteln gegen Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und gegen Abbau der Sozialleistungen zu wehren versuchen und *doch* davon ausgehen, daß diese Abwehr allein auf Dauer dem zu lösenden sozialen Problem nicht gerecht wird.
- Gerade unter diesen Bedingungen ist andererseits dringend erforderlich, sich an der Diskussion und Ausarbeitung von Alternativen zu dem zu beteiligen, was gegenwärtig der Erosionsgefahr ausgesetzt ist. Werden solche Alternativen nicht mitgedacht, wird allein der defensive Weg der »Verteidigung« des Normalarbeitsverhältnisses verfolgt, so werden der Sache nach aktuell wirkende Ausgrenzungsprozesse lediglich unthematisiert hingenommen. Wer in der gegenwärtigen Situation allein aufs Erwerbsarbeitsystem gerichtete Strategien artikuliert — wenn auch in der besten Absicht, das Maß der realen Beschäftigung auszuweiten —, macht sich in gewissem Umfang an der Ausgrenzung derer, »die im Dunkel sind«, mitschuldig.

Ich habe in anderem Zusammenhang angedeutet, was über bloße »Verteidigung« des Nor-

malarbeitsverhältnisses hinausgehende Zielsetzungen sein könnten (Mückenberger 1985a: S. 466-472). Dieser Entwurf zentriert um wenige Grundüberlegungen:

- Zu respektieren wäre das Bedürfnis nach einer neuen Organisation von Arbeit und Leben, Produktion und Reproduktion, die nicht der überkommenen Lohnarbeitsethik verhaftet bleibt, sondern dem gesellschaftlichen Wert und der gesellschaftlichen Anforderlichkeit auch anderer als in Lohnarbeit verrichteter gesellschaftlicher Tätigkeiten Rechnung trägt.
- Deshalb müßten sich perspektivische arbeits- und sozialpolitische Überlegungen auf das Ziel richten, Organisationsformen zu schaffen, die es den Individuen erlauben, gleichermaßen erwünschte Rollen im Erwerbsarbeitsbereich wie im »privaten« und gesellschaftlichen Lebensbereich einnehmen zu können, die ihnen auch den Wechsel zwischen diesen Rollen ohne die Gefahr drohender sozialer Deklassierung ermöglichen. Mit einer solchen Neuorganisation des Verhältnisses von Arbeit und Leben wäre nicht nur eine Umverteilung der vorhandenen Erwerbsarbeit auf mehr Personen — damit das Problem der strukturierten Arbeitslosigkeit — zu verbinden. Ziel wäre dabei auch, Versuchen zu einer Neubestimmung der Rolle von Männern und Frauen in Erwerbsarbeit und häuslicher Arbeit Raum zu geben, schließlich auch, dem Problem der öffentlichen — kulturellen, sozialen, infrastrukturellen, gesundheitlichen, kommunikativen — Unterversorgung durch Förderung der zu ihrer Behebung geeigneten gesellschaftlichen Tätigkeiten Rechnung zu tragen.
- Jede solche weiterführende Überlegung zu einer Neuorganisation des Verhältnisses von Arbeit und Leben führt aber unweigerlich zu der Frage, wie die Existenzsicherung zu gewährleisten ist — vor allem bei solchen Tätigkeiten, die außerhalb des tradierten Lohnarbeitsverhältnisses verrichtet werden. M.E. ist in diesem Zusammenhang eine Tendenz zu radikalisieren, die ich schon unter 2. am Entstehungs- und Ausgestaltungsprozeß des Sozialrechts nachgezeichnet habe und die zuerst von A. Gorz (1983) konsequent zu Ende gedacht worden ist: Die Tendenz zur »Entkoppelung von Erwerbsarbeit und Einkommen«. Ohne eine materielle Grundsicherung aller Bürger und ohne darauf gerichtete gesellschaftliche Umverteilungsprozesse erscheint jeder Versuch einer Neuorganisation des Verhältnisses von Arbeit und Leben aussichtslos, weil er all denen, die sich außererwerblichen Tätigkeiten zuwenden wollen, eine materielle Existenzgrundlage vorenthält.

Anzustreben wäre somit ein gesellschaftlicher Weg, der — in welchem Umfang die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses auch aufzuhalten sein mag — gleichzeitig mit einer Ausweitung und Umverteilung von Erwerbsarbeit eine Ausweitung eigenständiger sozialpolitischer Sicherungen betreibt. Ein solches Bestreben erscheint auf dem ersten Blick naiv, da doch die Zeitläufe derart sind, daß nicht einmal einschneidende Eingriffe in arbeitsrechtliche Sicherungen abgewehrt werden können. Aber um wieviel größer ist die Illusion anzunehmen, man könne in einer Zeit größter welt- wie binnenwirtschaftlicher ökonomischer, ökologischer und sozialer Verwerfungen sein Heil allein darin suchen, das tradierte Arrangement individueller und kollektiver Produktion und Reproduktion, das unter den industriekapitalistischen Entwicklungen ausgebildet worden ist, »verteidigen« und »wiederherstellen« zu wollen?

Literatur

- Bieback, K.-J. 1984: Leistungsabbau und Strukturwandel im Sozialrecht, in: Kritische Justiz, S. 257 ff.
ders. 1985: Das Sozialleistungssystem in der Krise, in: Zeitschrift für Sozialreform, S. 577 ff., 641 ff., 705 ff.
- Blanke, Th. u.a. 1975: Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, 2 Bände, Reinbek bei Hamburg
- Bosch, G. 1986: Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, in: WSI Mitteilungen, S.163 ff.
- Dohse, K. u.a. 1982: Statussicherung im Industriebetrieb. Alternative Regelungsansätze im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York, S. 11 ff. und 289 ff.
- Erdmann, G. 1986: Referat »Aufgabenstellung und Zielsetzung der Konferenz«. Geschäftsführerkonferenz der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin 22. 5. 1986 (Manuskript)
- Gorz, A. 1983: Wege ins Paradies, Berlin
- GTB 1986: Ergebnis der Erhebung zu den Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 in den Betrieben des Organisationsbereichs der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (Manuskript)
- Habermas, J. 1981: Theorie des kommunikativen Handelns, 2 Bände, Frankfurt/M.
- HBV 1986: Mehr Zeitverträge — Weniger Vollzeit Arbeitsplätze, Presseinformation Nr. 61, vom 21. 5. 1986
- Leibfried, St./Tennstedt, F. 1985: Die Politik der Armut und die Spaltung des Sozialstaats, Frankfurt/M.
- Maine, H. 1927: Ancient Law, London/Toronto
- Marx, K. 1966: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, 1. Bd., Berlin
- Mückenberger, U. 1985a: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Zeitschrift für Sozialreform, S. 415 ff., 457 ff.
- ders. 1985b: Deregulierendes Arbeitsrecht. Die Arbeitsrechtsinitiativen der Regierungskoalition, in: Kritische Justiz, S. 255 ff.
- ders. 1985c: Rechtliche Aspekte industrieller Arbeit, in: Georg, Walter, u.a. (Hg.), Arbeit und Wissenschaft: Arbeitswissenschaft? Eine Einführung, Bonn, S. 248-89
- ders. 1986: § 116: Stadien eines Gesetzgebungsprozesses, in: Kritische Justiz, S. 166 ff.
- Riedmüller, B. 1985: Armutspolitik und Familienpolitik. Die Armut der Familie ist die Armut der Frau, in: Leibfried u. Tennstedt (Hg.), a.a.O., S. 311 ff.
- Stolleis, M. 1976: Quellen zur Geschichte des Sozialrechts, Göttingen
- Zachert, U. 1984: Hintergründe und Perspektiven der »Gegenreform im Arbeitsrecht«, in: Kritische Justiz, S. 186 ff.
- ders. 1986: ein Jahr »Beschäftigungsförderungsgesetz« — Eine erste Bilanz, in: WSI Mitteilungen, S. 377 ff.

Zitierte neuere Gesetze oder Gesetzentwürfe

- Novelle zum Jugendarbeitsschutzgesetz vom 15. Oktober 1984, Bundesgesetzblatt Teil I, S. 1277
- Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, Bundesgesetzblatt Teil I, S. 710
- Novelle zum Hochschulrahmengesetz (§§ 57 a ff.), Bundesgesetzblatt 1985, Teil I, S. 1065
- Novelle zum Arbeitsförderungsgesetz (§ 116), Bundesgesetzblatt 1986, Teil I, S. 740
- Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung vom 15. Mai 1986, BGBl., Teil I, S. 742
- Novelle zum Schwerbehindertengesetz vom 24. Juli 1986, Bundesgesetzblatt 1986, Teil I, S. 1110
- Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes vom August 1984, Bundesratsdrucksache 401/84; s. auch Bundestagsdrucksache 10/2706
- Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen, Bundestagsdrucksache 10/3384