

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Ulrike Kress

Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung  
des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht

31. Jg./1998

**3**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht

Ulrike Kress\*

Der Literaturbericht betrachtet das Normalarbeitsverhältnis im Spannungsfeld der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Dabei wird zunächst ein Überblick zur Diskussion um die Bedeutung und Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses gegeben. Grundlage bilden Veröffentlichungen, die sich mit Entstehung, Ausbau und Erosion des Normalarbeitsverhältnisses befassen. Umstritten bleibt, ob aufgrund der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse von einer gravierenden Erosion des Normalarbeitsverhältnisses gesprochen werden kann. Als Ursache für die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird die Anpassung des Arbeitsmarktes an veränderte Rahmenbedingungen genannt. Zur Erklärung dieser Vorgänge folgt ein Überblick zur ökonomischen Debatte um die Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes. Hier stehen sich marktradikale/neoliberale und institutionenökonomische Ansätze gegenüber. Deregulierungsvorschläge und deren Umsetzung im Beschäftigungsförderungs-, Arbeitnehmerüberlassungs- und Arbeitszeitgesetz u.a. werden kurz dargestellt. Eingegangen wird auch auf die in der ökonomischen Literatur debattierte Kritik an der Deregulierung. Die Beschäftigungseffekte der Deregulierungsmaßnahmen werden aufgrund empirischer Studien als eher gering angesehen. Die These, daß die Deregulierung zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses beiträgt, wurde somit eher entkräftet. Es muß vielmehr eine Reihe weiterer Einflußfaktoren berücksichtigt werden. Dazu gehören der wirtschaftliche Strukturwandel (Dienstleistungsgesellschaft), eine veränderte Beschäftigungsstrategie der Unternehmen (Lean Employment) und der gesellschaftliche Strukturwandel (Individualisierung). Zur Darstellung dieser Gesichtspunkte werden einige wenige ausgewählte Veröffentlichungen herangezogen. Generell herrscht weitgehende Übereinstimmung, daß künftige Erwerbsformen flexibler sein werden, diese aber in einen stabilen Rahmen gestellt werden müssen, damit es nicht zu dauerhaften Ausgrenzungsprozessen kommt. Im Beitrag wird abschließend auf verschiedene Vorschläge zur Re-Regulierung eingegangen. Dabei wird weniger von einem einheitlichen Normalitätsmuster, sondern mehr von einer Vielfalt nebeneinander bestehender Beschäftigungsformen ausgegangen. Es werden Formen der Regulierung gesucht, die eine sozialverträgliche Gestaltung neuer Beschäftigungsformen ermöglichen.

## Gliederung

- 1 Einführung
- 2 Konstrukt und Konstituierung des Normalarbeitsverhältnisses
  - 2.1 Die historische Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses
  - 2.2 Die Deskription des Normalarbeitsverhältnisses
  - 2.3 Der normative Inhalt und die Bewertung des Normalarbeitsverhältnisses
  - 2.4 Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses
- 3 Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes
  - 3.1 Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen – Flexibilisierung durch Deregulierung
  - 3.2 Vorschläge zur Deregulierung und Stand der Umsetzung
  - 3.3 Deregulierungskritik
  - 3.4 Beschäftigungseffekte
- 4 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses durch Deregulierung oder Konsequenz des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandels?
- 5 Ausblick: Flexibilität, Stabilisierung und Re-Regulierung

## 1 Einführung

Der Arbeitsmarkt in Deutschland steht seit Mitte der 70er Jahre unter einem starken Anpassungsdruck. Ein dauerhaft hohes Niveau der Arbeitslosigkeit, deren Verfestigung bei bestimmten Personengruppen und eine Erhöhung des Arbeitskräfteangebots haben dazu beigetragen, daß dauerhafte und stabile Vollzeitarbeitsverhältnisse an Normalitätsgehalt verloren haben. Dieser beruht empirisch betrachtet darauf, daß ein bestehendes Arbeitsverhältnis als vorherrschend und empirisch am häufigsten verbreitet gilt. Ein weiterer Aspekt des Normalarbeitsverhältnisses liegt darin, daß mit ihm bestimmte arbeits- und sozialrechtliche Normen verbunden sind, die positive Auswirkungen auf die soziale Sicherung haben. Diese schlagen sich z.B. im Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder auf ausreichende Rente nieder. Seit Anfang der 80er Jahre gibt es eine breite Diskussion darüber, ob durch eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ein Beitrag zu mehr Beschäftigung geleistet werden kann. Von der konservativ-liberalen Bundesregierung wurden von 1984-1996 verschiedene Deregulierungsmaßnahmen eingeführt. Der Literaturbericht versucht, die Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses und die Flexibilisierung bzw. Deregulierung des Arbeitsmarktes in einen Zusammenhang zu bringen. Dahinter steht die Frage nach dem Verhältnis von Stabilität und Flexibilität am Arbeitsmarkt, das einem historischen Wandel unterworfen ist und in eine neues Gleichgewicht gebracht werden muß. So kann Flexibilität am Arbeitsmarkt zu einer Spaltung der Arbeitnehmerschaft führen oder aber sozialverträglich gestaltet werden, wenn die sozialen Sicherungssysteme entsprechend angepaßt werden.

\* Ulrike Kress ist Wiss. Mitarbeiterin im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin.

<sup>1</sup> Es wurden Veröffentlichungen der Jahre 1985-1998 verwendet, die die Diskussion in Deutschland widerspiegeln.

Der Literaturbericht<sup>1</sup> soll zunächst einen Überblick zur Diskussion um die Bedeutung und Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses geben. Dabei wird auf arbeits- und sozialrechtliche Veröffentlichungen zu Entstehung, Ausbau und Erosion des Normalarbeitsverhältnisses eingegangen. Dem folgt ein Überblick zur ökonomischen Debatte um die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Die darauf zielenden Deregulierungsmaßnahmen können zur Entstehung oder Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und damit zum Abbau des Normalarbeitsverhältnisses beitragen. Daneben ist jedoch noch eine Reihe weiterer Einflussfaktoren zu berücksichtigen, wie neue Unternehmensstrategien und der Wandel der Arbeitsgesellschaft.

## 2 Konstrukt und Konstituierung des Normalarbeitsverhältnisses

Im folgenden wird erläutert, wie sich das Normalarbeitsverhältnis in Deutschland seit der Industrialisierung entwickelt hat und aus welchen Elementen es besteht. Weiterhin wird auf den empirischen Gehalt und die normative Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses eingegangen. Schließlich wird dargestellt, anhand welcher Elemente das Normalarbeitsverhältnis erodiert.

### 2.1 Die historische Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses<sup>2</sup>

Das Normalarbeitsverhältnis hat sich in Deutschland während der Industrialisierung entwickelt. Es läßt sich als arbeits- und sozialpolitische Antwort auf die soziale Frage des 19. Jahrhunderts verstehen. Die ursprüngliche Vermarktung der Arbeitskraft beruhte auf einem arbeitsrechtlich total flexiblen Grundverhältnis. Dessen Merkmale waren Arbeitsvertragsfreiheit, unternehmerisches Weisungs- und Direktionsrecht und Gehorsamspflicht der abhängigen Arbeitnehmer (Mückenberger 1985b: 17f). 1839 wurden vom preußischen Staat die ersten Arbeitsschutzgesetze verabschiedet (Verbot der Kinderarbeit, 10-Stunden-Tag für Jugendliche, Nachtarbeitsverbot für Kinder und Jugendliche). 1869 wurde durch die Gewerbeordnung das Koalitionsverbot aufgehoben. Vier Jahre später wurde bei den Buchdruckern der erste Tarifvertrag abgeschlossen (Gaugler 1988). Die Arbeitsbeziehungen wurden standardisiert und normalisiert. Es wurden individuelle und kollektive Aushandlungs- und Vertragsformen geschaffen. Die Grundlagen für den Bestand und die Kontinuität abhängiger Beschäftigungsverhältnisse wurden gelegt. (Mückenberger 1985a). Die historische Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses besteht darin, „in die durch Flexibilität begründete Unsicherheit, Unordnung und Unruhe der Lohnarbeiterexistenz sozusagen Korsettstangen von Gewißheit, Voraussehbarkeit und Frieden einzuziehen“ (Mückenberger 1985b: 17).

Die Herausbildung des Normalarbeitsverhältnisses gestaltete sich im Übergang von der vorindustriellen Gesellschaft zur entwickelten Industriegesellschaft. In Deutschland war noch bis in die zwanziger Jahre mehr als die Hälfte aller Erwerbspersonen im traditionellen Sektor (Landwirtschaft, Handwerk) beschäftigt. Dies änderte sich in den 50er und 60er Jahren drastisch. Seitdem hat sich der Arbeitsmarkt für abhängig Beschäftigte in Westdeutschland weitgehend als Allokations-

mechanismus für Erwerbstätigkeit verallgemeinert. Das Normalarbeitsverhältnis gewann, wenn auch punktuell und diskontinuierlich, stetig an Bedeutung, vorangebracht durch Arbeitskämpfe, fortschrittliche Sozialpolitiker und Arbeitsrechtler und vorausblickende staatliche Agenturen. Eine langanhaltende Periode der Vollbeschäftigung sicherte die mit dem Normalarbeitsverhältnis verbundene Regelhaftigkeit, Stabilität und Höhe der Löhne und Transferleistungen (Mückenberger 1985b, Bosch 1986).

Einen Höhepunkt erreichte diese Entwicklung in der Nachkriegsphase des Fordismus, der durch tayloristische Arbeitsorganisation, Massenkonsum und bestimmte Formen der politischen Regulierung gekennzeichnet war. Die Abhängigkeit vom Lohneinkommen wurde gesellschaftliche Normalität (Hirsch/Roth 1986). Das „fordistische Regulierungsmuster“ wurde zum dominanten Leitbild für die Regulierung der Arbeitsbeziehungen (Voswinkel/Lücking 1996). In dieser Nachkriegsphase wurden das Betriebsverfassungsgesetz (1952, 1972) und das Mitbestimmungsgesetz verabschiedet. Es entstand das „Modell Deutschland“.

Rechtssystematisch läßt sich die arbeitsrechtliche Regulierung in eine historische Phasenfolge ordnen. Sie wurde zunächst als wesentliches substantielles Arbeitsschutzrecht etabliert. Es wurden Standards gesetzt, die arbeitsvertraglich nicht unter- oder überschritten werden durften. Diese sog. substantielle Regulierung findet sich in Arbeitszeitbeschränkungen, Beschäftigungsverboten für bestimmte Gruppen von abhängig Beschäftigten, Mindestlohnregelungen, Mindestanforderungen an die Sicherheit von Arbeitsstätten und -geräten. Mit der Ausbildung kollektiver Verfahren der Konfliktaustragung entwickelte sich anschließend die sog. prozedurale Regulierung. Dabei geht es nicht um einzuhaltende Standards, sondern reguliert wird, wer Standards setzen bzw. ihre Einhaltung kontrollieren darf. Hierunter fallen in Deutschland das Tarifwesen, das Betriebsverfassungs- und das Unternehmensmitbestimmungsrecht (Mückenberger 1986).

Diese Entwicklung verlief weder bei den Regelungsinhalten noch für die verschiedenen Arbeitnehmergruppen einheitlich. „Im historischen Verlauf können wir sowohl Angleichungs- als auch Differenzierungstendenzen beobachten. Dies zwingt uns zu präzisieren, von welchen Dimensionen der Arbeitsverhältnisse (Arbeitszeit, Qualifikation, Arbeitsbedingungen, gewerkschaftliche Vertretung etc.) wir überhaupt reden“ (Bosch 1986: 164). Das Normalarbeitsverhältnis findet seine Grundlage schließlich „in einem komplizierten Geflecht von Tarifrecht, staatlichen Schutznormen und richterlicher Auslegung bis hin zum Richterrecht, wobei als deutsche Besonderheit noch die Ebene der betrieblichen Mitbestimmung hinzukommt“ (Zachert 1988a: 132).

Mit der historischen Entwicklung der Arbeitsverhältnisse einher ging auch die Regelung der sozialen Sicherung. Die drei Zweige der Sozialversicherung wurden im 19. und 20. Jahrhundert nach und nach geschaffen. Die Leistungsgewährung wurde über das Äquivalenzprinzip an vorab entrichtete Beiträge und damit an das Lohnarbeitsverhältnis geknüpft. Von den Versicherungsleistungen wurden die Fürsorgeleistungen getrennt, die nicht nach dem Versicherungs-, sondern nach dem Bedürftigkeitsprinzip gewährt wurden. Leibfried/Tennstedt (1985) sprechen in diesem Zusammenhang von der Trennung zwischen Arbeiter- und Armenpolitik. Die Aufteilung zwischen Sozialversicherung und Sozialhilfe wurde bis heute beibehalten. Die beiden Sicherungssysteme wurden immer wieder verändert, aber die Bindung der ge-

<sup>2</sup> Die folgende Darstellung bezieht sich nach 1945 ausschließlich auf Westdeutschland. Eine Abhandlung über die arbeitsrechtliche Entwicklung und die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in der DDR war im Rahmen dieses Beitrages nicht zu leisten.

setzlichen Sozialversicherung an das Lohnarbeitsverhältnis blieb bestehen.<sup>3</sup>

## 2.2 Die Deskription des Normalarbeitsverhältnisses

Im wissenschaftlichen Diskurs wird das Normalarbeitsverhältnis charakterisiert als „abhängige Vollzeitbeschäftigung von unbefristeter Dauer“ (Hoffmann/Walwei 1998) oder als „das auf Dauer angelegte, in seinem Bestand in gewissem Umfang rechtlich geschützte Vollzeitarbeitsverhältnis“ (Zachert 1988a: 129). Neben den Merkmalen Vollzeit, Stabilität/Dauer und Arbeitnehmerstatus wird in der Literatur noch eine Reihe anderer Charakteristika angeführt. So verweist Teriet (1980) auf ein bestimmtes Berufsverlaufsschema, die Konzentration des Arbeitsverhältnisses auf einen Arbeitgeber, Erwerbstätigkeit außerhalb des häuslichen Bereichs und schließlich die unabdingbare Notwendigkeit, eine Erwerbsarbeit zur Existenzgrundlage zu haben.

Eine weitere Beschreibung des Normalarbeitsverhältnisses findet sich bei Offe (1983). Neben der Abhängigkeit der Existenzsicherung von Erwerbsarbeit führt er die Unterwerfung unter eine betriebliche Autorität an, das Dauerrisiko des Erwerbsverlustes, das Vertretungsangebot gesellschaftlicher Großverbände und eine „innere Orientierung“ der Arbeitenden, den „Produzentenstolz“ (zit. nach Mückenberger 1985a). Das Normalarbeitsverhältnis weist außerdem einen „männlichen Zuschnitt“ auf, da Frauen den Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses (z.B. ununterbrochene Erwerbsbiographie) nur in geringerem Umfang als Männer genügen können. Dies wird auf das historische Interesse der Arbeiterbewegung an der Verknappung des Arbeitsangebots in der Frühphase der Industrialisierung zurückgeführt. Frauen wurden als lohn-drückende Konkurrenz gesehen und auf die Familie verwiesen. Es bildete sich die Norm vom Familienlohn heraus. Diese sichert spiegelbildlich zur Hausfrauenehe den Familienunterhalt über nur *ein* Erwerbseinkommen (Hinrichs 1996).<sup>4</sup>

Als weitere Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses werden angeführt: der Normalarbeitstag<sup>5</sup>, die Vergütung in monatlichen Teilbeträgen, die Tätigkeit in einem Betrieb mit Mindestgröße, ein gewisser Bestandsschutz (Kündigungsfristen, Sozialplan), die Abhängigkeit der Vergütung und der betrieblichen Sozialleistungen von Qualifikation und Dauer der Betriebszugehörigkeit und eine kollektive Interessenvertretung für Löhne und Arbeitsbedingungen (Däubler 1988a). Somit stellt das Normalarbeitsverhältnis „die soziale und rechtliche Grundlage dar, auf der am günstigsten für mehr Lohn und arbeitsfreie Zeit gekämpft werden kann, da es sich um ein tariflich und gesetzlich gesichertes Arbeitsverhältnis handelt, das gewerkschaftliches Engagement bis hin zum Arbeitskampf auf eine stabile Basis stellt“ (Wendl 1990: 214).

Auf die besondere Bedeutung der Regelarbeitszeit verweist Bosch (1986: 174). „Ohne eine Regelarbeitszeit entfielen alle

an sie gebundenen sozialen Garantien, wie etwa der Anspruch auf eine Mindestsicherung durch Lohnarbeit über eine regelmäßige Dauer der Arbeitszeit. Nacht-, Wochenend-, Überstundenarbeit wären nicht mehr begründungspflichtige oder besonders zu entgeltende Ausnahmen. Mit dem Verlust einer gemeinsamen Bezugsgröße für die Artikulation von Arbeitszeitinteressen könnten sich schließlich die Arbeitszeitinteressen der abhängig Beschäftigten und in der Folge ihre Interessen in der Lohn- und Sozialpolitik zersplittern und wären damit weniger konflikt- und durchsetzungsfähig.“

Voswinkel/Lücking (1996) nennen als Kennzeichen des vom Fordismus geprägten Normalarbeitsverhältnisses die Trennung von Person und Arbeitskraft im Arbeitsgeschehen und die Abgrenzung von Arbeitsort und -zeit gegenüber Lebensraum und -zeit außerhalb des Betriebs. Dies impliziert die Entwicklung einer Standardarbeitszeit. Das Ziel ist die kontinuierliche Produktion, was gleichmäßige Beschäftigung mit dauerhaften Arbeitsverhältnissen und langer Betriebszugehörigkeit ermöglicht. Dabei haben betriebsinterne Beschäftigungsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten größere Bedeutung als überbetriebliche Berufskarrieren. Mückenberger (1985b) hebt bei seiner Aufzählung der Senioritätsregeln (Normalarbeitsverhältnis als kodifiziertes Senioritätsprinzip) auch die Bedeutung der Stellung innerhalb der betrieblichen Hierarchie hervor. Qualifizierte Arbeitsverhältnisse genießen demnach stärkeren Schutz als Jedermann-Arbeitsverhältnisse.

## 2.3 Der normative Inhalt und die Bewertung des Normalarbeitsverhältnisses

Neben der deskriptiven Funktion weist das Normalarbeitsverhältnis auch eine normative Bedeutung auf. Das Normalarbeitsverhältnis ist nicht einfach ein empirischer Sachverhalt oder eine statistisch-quantitative Durchschnittsgröße aller „normalen“ Arbeitsverhältnisse. Es ist vielmehr auch eine juristisch anerkannte und darum gesetzte, „herrschende“ Fiktion. Es gilt als das Arbeitsverhältnis, „das optimal die Kriterien erfüllt, an die die geltende Rechtsordnung vorteilhafte Regelungen knüpft (durch Schutzvorkehrungen, Gewährleistung, flankierende Ge- und Verbote usw.)“ (Mückenberger 1985a: 422).

Das Normalarbeitsverhältnis läßt sich charakterisieren als „Bezugspunkt für juristische Ge- und Verbote sowie Rechtsinterpretationen, der, obgleich ganz und gar nicht mit vorfindlichen Regelmäßigkeiten deckungsgleich, den wirklichen Arbeitsverhältnissen als normative Anforderung entgegentritt und insofern durchaus praktisch wird“ (Mückenberger 1985a: 422). Dies zeigt sich in den verschiedenen Feldern des Arbeits- und Sozialrechts (Kündigungsschutz, Arbeitszeitrecht, Interessenvertretung nach dem BetrVG, Ansprüche auf Leistungen der Sozialversicherung) mit jeweils eigenen Interpretationsnormen. Im Arbeitsrecht wirken Senioritätsregeln, im Sozialrecht das Äquivalenzprinzip der Sozialversicherung und das Nachrangprinzip der Sozialhilfe. Verbindungen bestehen aber auch zum Steuerrecht und zum Familienrecht.

Dabei spricht das geltende Recht an keiner Stelle ausdrücklich von einem Normalarbeitsverhältnis: „Gesetze, Tarifverträge, richterrechtliche Normen u.ä. gehen stillschweigend von einem „normalen“, „typischen“ Fall des Arbeitsverhältnisses aus. Wer von den wesentlichsten arbeitsrechtlichen Normen erfaßt wird, entspricht dem Bild „des“ Arbeitnehmers – wobei es keine Rolle spielt, ob diese Voraussetzung von der Mehrheit aller abhängigen Beschäftigten erfüllt wird“ (Däubler 1988a: 302).

<sup>3</sup> Birgit Geissler befaßt sich in diesem Heft mit den Problemen, die sich aus dieser Koppelung ergeben.

<sup>4</sup> Mit der männlichen Versorgerehe als vorherrschendem Familientypus, der sich mit der Entstehung moderner westlicher Industriegesellschaften herausgebildet hat, befaßt sich aktuell Birgit Pfau-Effinger (1998). Nach ihren sozio-historischen Untersuchungen ist das Idealbild der männlichen Versorgerehe nicht so sehr der kapitalistischen Produktionsweise, sondern der Rolle des Bürgertums in der Entwicklung der modernen Gesellschaft zuzuschreiben. Daneben hatte das Niveau und die Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums einen Einfluß darauf, wie stabil sich das Leitbild der männlichen Versorgerehe in der sozialen Praxis der Individuen durchsetzen konnte.

<sup>5</sup> Dieser zeichnet sich durch regelmäßige Arbeitszeiten aus, z.B. Montag bis Freitag von 7 bis 16 Uhr.

Trotz der Übereinstimmung in der Einschätzung der generellen normativen Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses gibt es in der sozialwissenschaftlichen und arbeitsrechtlichen Diskussion einen erheblichen Dissens in der Bewertung dieser Normen. Dabei wird die Frage diskutiert, ab wann eine Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis diskriminierend ist, bzw. ob das Normalarbeitsverhältnis selbst diskriminierend wirkt. Däubler spricht davon, daß das Normalarbeitsverhältnis die *wesentlichen arbeitsrechtlichen Normen* erfüllt. Er distanziert sich von Mückenbergers Auffassung der Verknüpfung des Normalarbeitsverhältnisses mit der *optimalen Erfüllung vorteilhafter Regelungen* der geltenden Rechtsordnung. Dieses Verständnis sei eher mit dem Begriff „Optimal-Arbeitsverhältnis“ zu benennen. Es führe zu einer Inflationierung des Diskriminierungsbegriffs, wenn bereits die Abweichung vom „Optimum“ schon als diskriminierend benannt werde.

Mückenberger vertritt dagegen die Position, daß das Normalarbeitsverhältnis selbst nicht nur schützend, sondern auch diskriminierend wirkt. Die Normalisierung des Arbeitsverhältnisses stelle nicht nur eine Regulierung zwischen Arbeit und Kapital dar. Vielmehr sei damit immer auch eine Regulierung innerhalb der abhängig Beschäftigten verbunden, die über verschiedene Durchsetzungsfähigkeiten ihrer Interessen verfügen. „Das Modell des Normalarbeitsverhältnisses und die ihm zugrundeliegenden Senioritätsregeln lassen sich nicht auf anerkannte gesellschaftliche Rationalitäts- und Gerechtigkeitskriterien zurückführen“ (Mückenberger 1985b: 19). Hinter dem Normalarbeitsverhältnis stehe eine Vielzahl von Interessen: „Kapitalinteressen, gemeinsame Interessen von Arbeit und Kapital, Interessen von abhängig Beschäftigten, aber auch sektorale Kapitalinteressen und partikulare Interessen der untereinander in Konkurrenz stehenden Lohnarbeiter/innen“ (Mückenberger 1989a: 212).

Mückenberger (1989a, 1990) unterscheidet zwischen drei Funktionen, die für die Ausbreitung und Struktur des Normalarbeitsverhältnisses maßgebend waren: eine *Schutzfunktion* für die Arbeitenden, eine *Antriebsfunktion* gegenüber den auf fremdbestimmte Arbeit Angewiesenen und eine *Selektionsfunktion* innerhalb der abhängig Beschäftigten oder auf abhängige Beschäftigung Angewiesene. Die *Antriebsfunktion* ist darauf angelegt, die Priorität von Erwerbsarbeit vor anderen menschlichen Tätigkeiten, in Selbst- und Fremdbildern der arbeitenden Menschen zu verankern. Die Bereitschaft zu fremdbestimmter kontinuierlicher Arbeit mußte mit Beginn der Industrialisierung erst entwickelt werden. Dies geschah mit Gewalt und Strafandrohung, aber auch mit materiellen Anreizen wie der Bindung der Sozialversicherung an eine kontinuierliche Beschäftigung.

In den 80er Jahren entzündete sich eine Debatte an der Frage, ob die *Antriebsfunktion* des Normalarbeitsverhältnisses durch neue soziale Bewegungen in Frage gestellt würde. Mückenberger (1989a) sah bei bestimmten Arbeitnehmergruppen – Jüngeren, Frauen, Erwerbspersonen des städtischen Milieus und mit höheren Bildungsabschlüssen – Veränderungen auf dem Gebiet der Einstellungen zu Erwerbsarbeit und Arbeit überhaupt. Dort bestehe der Anspruch, Erwerbsarbeit, Arbeitszeitgestaltung und -bedingungen den Lebensbedürfnissen anzupassen und unterzuordnen. Im Gegensatz zu Mückenberger konnte Bosch (1986) hieraus keinen Bedeutungsschwund des Normalarbeitsverhältnisses ableiten. Der informelle oder alternative Sektor sei nur über finanzielle Förderung existenzfähig. Ein vorübergehender freiwilliger Ausstieg sei durch soziale Transfers, individuelle Polster aufgrund gestiegener Einkommen und Arbeitszeitreduk-

tion möglich geworden. Letzten Endes seien die neuen sozialen Bewegungen gerade auf die Errungenschaften des Normalarbeitsverhältnisses zurückzuführen und ohne das System traditioneller Arbeit nicht möglich.

Die *Schutzfunktion* des Normalarbeitsverhältnisses besteht in der Durchsetzung von Mindeststandards und/oder kollektiver Teilhabe an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Es dürfe die Funktion sein, die in der öffentlichen Debatte üblicherweise mit dem Normalarbeitsverhältnis verbunden wird und die von Deregulierungsbemühungen am stärksten betroffen ist. Dementsprechend zielt ein großer Teil der Bemühungen zur Wiederherstellung des Normalarbeitsverhältnisses darauf, den arbeitsrechtlichen Schutz zurückzugewinnen, bzw. auf nicht-normale Arbeitsverhältnisse auszuweiten.

Nach Mückenberger ist dieser Schutz jedoch mit der Diskriminierung am Arbeitsmarkt schwächer gestellter Gruppen verbunden, da die dem Normalarbeitsverhältnis zugrundeliegenden Senioritätsregeln nicht den Kriterien des sozialen Schutzbedarfs und sozialer Solidarität folgen, sondern denjenigen des sozialen Durchsetzungsvermögens: „Tatsächlich beschreiben die genannten Kriterien – wenn man sie sich in ihrer praktischen Anwendung vorstellt – ziemlich genau die Beschäftigtengruppen, die betrieblich und sektoral über das spürbarste Druckpotential verfügen, die am wirkungsvollsten mit der Vorenthaltung ihrer Arbeitskraft drohen können“ (Mückenberger 1985a: 432).

Demgegenüber argumentiert Däubler (1988a), daß diese Diskriminierungen aufgrund unterschiedlicher Machtpositionen auf die marktförmige Regelung des Arbeitsmarktes und den Warencharakter der Arbeitskraft in der „kapitalistischen Ökonomie“ zurückzuführen seien. Eine Zuteilung von Rechten über den jeweiligen „Schutzbedarf“ des einzelnen sei nicht über Angebot und Nachfrage zu erreichen. „Unter den gegebenen Voraussetzungen kann es daher nur darum gehen, die „Marktförmigkeit“ des Arbeitskräfteeinsatzes abzumildern und im Wege der Tarifpolitik wie der Gesetzgebung dafür zu sorgen, daß der Schutz der Schwächeren verstärkt wird. Die schon heute vorhandenen solidarischen Elemente des Normalarbeitsverhältnisses – etwa Mutter- und Schwerbehindertenschutz, Absicherung älterer Arbeitnehmer – müssen ausgebaut werden. Zu denken ist weiter daran, einzelne Arbeitgeberleistungen mehr von der sozialen Lage des jeweiligen Arbeitnehmers und weniger von einer ungestörten Erwerbsbiographie abhängig zu machen. Das bedeutet etwa mehr Geld für Sozialzulagen und weniger für solche Leistungen, die allein auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abstellen“ (Däubler 1988a: 306 f.).

Eine weiterer diskriminierender Bestandteil des Normalarbeitsverhältnisses liegt nach Mückenberger schließlich in seiner *Selektionsfunktion*. Das Normalarbeitsverhältnis weise Chancen differenziert zu und setze unterschiedliche Gruppen abhängig Beschäftigter nach dem Kriterium der Beschäftigungskontinuität ins Verhältnis zueinander. „Zur strukturellen Diskriminierung führt die Selektionsfunktion des Normalarbeitsverhältnisses dann, wenn von Menschen Tätigkeiten erwartet werden, die gesellschaftlich notwendig sind, deren Verrichtung gleichwohl nicht oder unzureichend in das Merkmal der Beschäftigungskontinuität einfließt: das trifft gegenwärtig besonders stark für Haus- und Familienarbeit zu“ (Mückenberger 1989a: 213). Für Däubler ist diese Frauen diskriminierende Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses kein Grund zur Aufgabe, sondern zu dessen Weiterentwicklung. Die Arbeitszeitverkürzung auf die 30-Stunden-Woche für alle gewinne somit eine zusätzliche Bedeutung (Däubler 1988a).

## 2.4 Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

Wenn von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses gesprochen wird, dann ist damit meist die zunehmende Verbreitung nicht-normaler, sog. atypischer Beschäftigungsverhältnisse gemeint. Darunter fallen Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Zeit- und Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, Scheinselbständigkeit<sup>6</sup>, Heim- und Telearbeit und Niedriglohnbeschäftigung. Diesen Beschäftigungsverhältnissen fehlen ein oder mehrere Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses (Vollzeit, Dauer, Stabilität, kollektive Interessenvertretung, Ableitung von Sozialversicherungsansprüchen). Von prekären Beschäftigungsverhältnissen wird darüber hinaus gesprochen, wenn kein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet ist, wie z.B. bei der geringfügigen Beschäftigung. „Die gegenwärtige Entwicklung ist ... dadurch gekennzeichnet, daß Beschäftigungsverhältnisse immer häufiger werden, die in einer schlichten Wegnahme einzelner Elemente des Normalarbeitsverhältnisses bestehen, ohne daß irgendeine finanzielle oder ideelle Kompensation in Sicht wäre“ (Däubler 1988a: 304).

Aussagen über den tatsächlichen Abbau des Normalarbeitsverhältnisses sind aufgrund der unterschiedlichen Begriffsbestimmungen nur schwer zu treffen<sup>7</sup>. Hinrichs kommt 1989 zu dem Ergebnis, daß „eine rapide fortschreitende Erosion des Normalarbeitsverhältnisses nicht zu verzeichnen ist, trotz der Zunahme irregulärer Beschäftigungsverhältnisse<sup>8</sup> und einer fortdauernden Verdrängung von nichtbeschäftigten Teilen des Erwerbspersonenpotentials aus den allgemeinen Sozialversicherungssystemen auf die *unterste* Ebene des hierarchisch geordneten Arrangements der individuellen Reproduktion“ (Hinrichs 1989: 27).

Die Zukunftskommission Bayern/Sachsen (1996) spricht dagegen von einer zunehmenden Ersetzung von Norm- durch Nicht-Normalarbeitsverhältnisse<sup>9</sup>. Der Anteil von abhängig Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen sei in West-

deutschland zwischen 1980 und 1995 von 80 vH auf 68 vH gesunken. „Noch Anfang der siebziger Jahre standen einem Nicht-Normbeschäftigten fünf Normbeschäftigte gegenüber. Anfang der achtziger Jahre lag das Verhältnis bei eins zu vier, Mitte der achtziger Jahre bereits bei eins zu drei. Mitte der neunziger Jahre lag es bei eins zu zwei. Bei Fortschreibung dieses Trends wird das Verhältnis von Norm- und Nicht-Normalarbeitsverhältnissen in fünfzehn Jahren bei eins zu eins liegen“ (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996: 62).

In Ostdeutschland lag das Verhältnis von Beschäftigten in Norm- und Nicht-Normalarbeitsverhältnissen 1989 bei rund sechs zu eins. Zu den Beschäftigten in Nicht-Normalarbeitsverhältnissen gehörten sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte, befristete Beschäftigte und Heimarbeiter. Nach dem Einbruch in Folge der deutschen Vereinigung sank der Anteil abhängig Beschäftigter in Normalarbeitsverhältnissen auf 59 vH, stieg jedoch bis 1995 wieder auf fast 72 vH. Die Struktur der Nicht-Normalarbeitsverhältnisse paßte sich zugleich der westdeutschen Struktur an. Eine Ausnahme bildet dabei der Zweite Arbeitsmarkt, der in Ostdeutschland ein größeres Gewicht hat. (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996: 71).

Im Gegensatz zu den Aussagen der bayerisch/sächsischen Zukunftskommission betonen Hoffmann/Walwei (1998), daß das Normalarbeitsverhältnis<sup>10</sup> in Westdeutschland zwar zugunsten der Teilzeitbeschäftigung und der Selbständigkeit an Gewicht verloren habe, aber immer noch die mit Abstand häufigste Erwerbsform sei. Von einer gravierenden Erosion der Bedeutung abhängiger Vollzeitbeschäftigung könne nicht gesprochen werden. Normalarbeitsverhältnisse würden nicht zunehmend durch befristete Vollzeitbeschäftigung oder Leiharbeit ersetzt. Grundlage dieser Einschätzung ist eine Auswertung des Mikrozensus für den Zeitraum 1985-1996. Der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse blieb danach zwischen 1985 und 1990 mit 59,5 vH und 59,0 vH nahezu unverändert, sank jedoch bis 1995 auf 56,2 vH<sup>11</sup>.

Eine Vergleichbarkeit der beiden letztgenannten Studien ist aufgrund der unterschiedlichen Begriffsbildungen und der verschiedenen Datenquellen nicht gegeben. Eine Übereinstimmung kann jedoch in dem grundlegenden Trend einer Abnahme der Normalarbeitsverhältnisse und einer Zunahme atypischer Beschäftigungsformen gesehen werden. Daraus werden jedoch unterschiedliche Annahmen über zukünftige Entwicklungen abgeleitet. Darauf wird im abschließenden Ausblick eingegangen.

Einen besonderen, bisher nicht berücksichtigten Aspekt des Normalarbeitsverhältnisses bildet die Normalarbeitszeit, die durch eine bestimmte Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit gekennzeichnet ist. Die Dauer der Normalarbeitszeit ist tariflich bestimmt, verteilt sich in gleichmäßigen Portionen auf die Wochentage von Montag bis Freitag und erfolgt im Einschichtsystem (Seifert 1993). Mit der Entwicklung der Normalarbeitszeit befaßt sich Voss (1997: 49). „Tendenz der Gesamtentwicklung ist ohne Zweifel, daß das was bisher (trotz immer vorhandener Abweichungen) arbeitszeitliche Normalität war, inzwischen zur Ausnahme geworden ist – und das, was bisher als Ausnahme galt, jetzt die Realität der Arbeitszeiten in Deutschland bestimmt“. Er bezieht sich dabei u.a. auf Arbeitszeituntersuchungen des Instituts zur Erforschung Sozialer Chancen (ISO) aus den Jahren 1989 bis 1995<sup>12</sup>. Diese zeigen, daß sich der Anteil flexibler Arbeitszeitformen (Teilzeit-, Wochenend-, Schicht-/Nachtarbeit) in diesem Zeitraum von 76% auf 81% erhöht hat. Überstunden-

<sup>6</sup> Ein Beitrag von Hans Dietrich wird in MittAB 1/99 erscheinen.

<sup>7</sup> Dazu kommen eine unzureichende Datenlage und Probleme mit der Vergleichbarkeit verschiedener Datenquellen, s. z.B. Rudolph (1998) über Erhebungskonzepte zur „Geringfügigen Beschäftigung“ und die Interpretationsprobleme der verfügbaren Datenquellen.

<sup>8</sup> Er bezieht sich dabei auf Entwicklungen in den Bereichen Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, unechte Selbständigkeit und Telearbeit und räumt ein, daß die vorhandenen Daten keine exakten quantitativen Aussagen zulassen.

<sup>9</sup> Unter Nicht-Normalarbeitsverhältnisse fallen im Verständnis der Zukunftskommission als arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Kurzarbeit, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) sowie Fortbildung und Umschulung (FuU) und als atypische Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, Leiharbeit, befristete Beschäftigung (ohne Auszubildende), ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse (geringfügige Beschäftigung, geringfügige Nebentätigkeit und abhängige Selbständigkeit) sowie Heimarbeit. Überschneidungen dieser Bereiche wurden durch Schätzungen bereinigt. Die Grundgesamtheit bilden alle abhängig Beschäftigten (also auch Beamte, Soldaten und Auszubildende), einschließlich der abhängig Selbständigen. Die Aussagen zur Nicht-Normalarbeit beruhen auf einem Gutachten von Buch/Rühmann (1998), das sich auf verschiedene Datenquellen stützt (Arbeitsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Sozio-ökonomisches Panel und Angaben des Bundesarbeitsministeriums).

<sup>10</sup> Unter die Definition des Normalarbeitsverhältnisse fallen bei Hoffmann/Walwei Arbeiter oder Angestellte in Vollzeitbeschäftigung mit unbefristetem Arbeitsvertrag (ohne Leiharbeitnehmer). Ausgenommen sind Beamte, Soldaten und Auszubildende – wegen der besonderen arbeitsrechtlichen Bedingungen für diese Personengruppen und wegen zusätzlicher demographischer Einflüsse und politischer Entscheidungen (z.B. Jahrgangsstärke, Reduzierung der Bundeswehr) – sowie Selbständige und Mithelfende. Kurzarbeit und FuU-Maßnahmen werden nicht grundsätzlich als atypische Arbeitsverhältnisse definiert, da sie von vorübergehender Natur sind und keinen Beitrag zum langfristigen Wandel von Erwerbsformen leisten.

<sup>11</sup> S. Tabelle 1 im Beitrag von Hoffmann/Walwei in diesem Heft.

<sup>12</sup> S. Bauer/Groß/Schilling (1996)

arbeit werde von ca. 45% der Beschäftigten regelmäßig geleistet, Schicht und Nachtarbeit von 13-14%, Wochenendarbeit von einem Drittel der Beschäftigten.

Die empirischen Belege zur Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses können sich jedoch nur auf die materielle Ebene des Normalarbeitsverhältnisses beziehen und nicht auf den oben angesprochenen normativen Gehalt, „... denn was sich heute abspielt und abzeichnet, ist die Verabschiedung (gerade) dieser herrschenden Fiktion des Normalarbeitsverhältnisses, also dieses Bezugspunkts für normative Regelungen und Interpretationen – nicht eines wie auch immer empirisch verstandenen Normalarbeitsverhältnisses, denn ein solches hat es ... nie gegeben und gibt es heute erst recht nicht“ (Mückenberger 1985a: 422).

Die besondere Problematik dieser Entwicklung liegt darin, daß der institutionelle Wandel der Arbeitsverhältnisse nicht durch eine Anpassung der daran anknüpfenden Schutzmechanismen abgefedert wird. „Von der „Normalität“ abweichende Beschäftigungsformen wurden und werden erleichtert, während nach wie vor das rechtliche Schutzniveau von dieser Normalität abhängig bleibt. Erst im Zuge der Deregulierungsdiskurse seit Beginn der achtziger Jahre hat das Normalarbeitsverhältnis seinen Charakter als *herrschende* Fiktion eingebüßt. Es ist für die aktuelle Rechtspolitik zunehmend weniger ein *normativer* Maßstab, der legislatives Handeln dazu bestimmt, andere Beschäftigungsformen mehr oder weniger deutlich dieser Meßlatte von Normalität anzupassen“ (Matthies u.a. 1994: 26). Außerdem werde versäumt, mit den zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln zu einer Gestaltung der durch Individualisierung und Veränderungen im Produktionssystem eröffneten Freiräume beizutragen.

### 3 Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes

Seit Beginn der 80er Jahre gibt es in Deutschland eine anhaltende Diskussion um die Flexibilität des Arbeitsmarktes. Die Ursachen der Arbeitslosigkeit werden in einer unzureichenden Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes an veränderte wirtschaftliche und produktionstechnisch/organisatorische Rahmenbedingungen gesehen. Die erste bekannte und in der öffentlichen Debatte umstrittene Deregulierungsmaßnahme auf dem Arbeitsmarkt wurde 1985 mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) umgesetzt<sup>13</sup>. In diesem Zusammenhang kam es zu umfangreichen politischen Auseinandersetzungen um die Deregulierungspolitik der konservativ-liberalen Bundesregierung. Auch im Bereich der Wirtschaftswissenschaften blieben die mit dem Deregulierungskonzept verbundenen Annahmen über die Funktionsfähigkeit des Marktmodells mit vollkommener Konkurrenz am Arbeitsmarkt umstritten.

#### 3.1 Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen – Flexibilisierung durch Deregulierung

Nach der Argumentation der Deregulierungsbefürworter muß sich der Arbeitsmarkt flexibler an veränderte Rahmenbedingungen anpassen. Diese werden hervorgerufen durch den sek-

toralen Strukturwandel, den Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft, Schwankungen von Produktion und Nachfrage, die Notwendigkeit zur Kapazitätsauslastung durch Anpassung an Maschinenlaufzeiten, veränderte Konsumentenwünsche und nicht zuletzt die Globalisierung der Wirtschaft. Kritisiert werden eine mangelnde Flexibilität des Lohnniveaus und der Lohnstruktur (regional, sektoral und qualifikations-spezifisch), eine unzureichende Mobilität der Arbeitnehmer, zu starre Arbeitszeitregelungen und ein beschäftigungshem-mender Arbeits- und insbesondere Kündigungsschutz (Soltwedel 1984, Kronberger Kreis 1986, Deregulierungskommission 1991, Held 1993, Siebert 1996).

Die Ursache für die mangelnde Flexibilität wird in der – in Deutschland vor allem in den 60er und 70er Jahren ausgebauten – Regulierungsdichte gesehen. „Als Regulierungen sind in einem sehr weiten Sinne alle gestaltenden Eingriffe des Staates (einschließlich der von ihm mit hoheitlichen Rechten ausgestatteten Tarifvertragspartner) in die individuelle Vertrags- und Koalitionsfreiheit anzusehen“ (Knappe 1988: 220). Auch die Deregulierungskommission nimmt die auf gesetzlichen Bestimmungen, richterlicher Rechtschöpfung und den kollektiven Vereinbarungen der Tarifpartner beruhenden Regulierungen des Arbeitsmarktes zum Ausgangspunkt ihrer Empfehlungen.<sup>14</sup> „Die Regulierung setzt auf dem Arbeitsmarkt den Wettbewerb weitgehend außer Kraft. Sie macht Kartellabsprachen zum Regelfall und ermöglicht den Ausschluß von Außenseiterkonkurrenz. Der kollektive Tarifvertrag hat Vorrang vor dem Einzelarbeitsvertrag und der Betriebsvereinbarung. Ausgeschlossen ist Wettbewerb auch im Bereich der Arbeitsvermittlung“ (Deregulierungskommission 1991, Pkt. 556).

Neben den Wirtschaftswissenschaftlern befassen sich auch Arbeitsrechtler mit Fragen der Flexibilität des Arbeitsmarktes. Es wird von einer Überalterung des arbeitsrechtlichen Systems gesprochen. Die Rechtswissenschaft habe sich im wesentlichen darauf beschränkt, das im 19. Jahrhundert entstandene Arbeitsrecht fortzuschreiben und unter Beibehaltung seiner frühindustriellen Prämissen mit vorsichtigen Modifikationen anzupassen. Die „Vision eines postindustriellen Arbeitsrechts“ in Anlehnung an *Carl Jaspers* sei vernachlässigt worden (Heinze 1997: 105). Es habe einen einschneidenden Wandel im Funktionsdefizit des arbeitsrechtlichen Systems gegeben. „Während der Begriff des Funktionsdefizits – bezogen auf den Zeitraum des werdenden Arbeitsrechtes – das historische Bemühen kennzeichnet, die schwierige Lage des Arbeitnehmers mit Mitteln des Rechts erträglicher zu machen und den Arbeitnehmer gegen Nachteile und Gefahren seiner vertraglichen Stellung abzusichern, muß heute der Begriff des Funktionsdefizits des arbeitsrechtlichen Systems den desolaten Zustand verdrängter Privatautonomie, versagter Abschluß- und Gestaltungsfreiheit, den Tatbestand übergangenen Vertragsrechtes, die Ausformung einer betrieblichen Zwangsordnung mit einem Betriebsrat als beitragsfreier Zwangsgewerkschaft und schließlich ein tarifvertragliches System mit funktional erstarrten Koalitionen samt einem blutleeren Tarifvertragssystem bezeichnen, dem die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zunehmend und nachdrücklich die Gefolgschaft verweigern“ (Heinze 1997: 106).

Der als erstarrt oder sklerotisch bezeichnete Arbeitsmarkt könne nicht flexibel auf die veränderten Herausforderungen des wirtschaftlichen Strukturwandels reagieren. Mehr Flexibilität soll durch Deregulierung erreicht werden. Flexibilität läßt sich verstehen als Anpassung der Arbeitsbedingungen an individuelle bzw. betriebliche Besonderheiten (Henssler 1994). „Flexibilität steht – abstrakt gesprochen – für die Mög-

<sup>13</sup> Bereits 1984 war dem die Änderung von Arbeitnehmerschutzvorschriften im Jugendarbeitsschutzgesetz und im Schwerbehindertenrecht vorangegangen.

<sup>14</sup> Es werden allerdings einleitend auch Gründe für eine Regulierung geltend gemacht. Darunter fallen ein übergeordnetes Interesse außerökonomischer Art, Markt- oder Wettbewerbsversagen. Weitere Gründe für eine Regulierung bestehen darin, daß sie für eine vollständige Definition der Verfügungsrechte über knappe Güter nötig ist oder regelmäßig eine Senkung der Kosten wirtschaftlicher Transaktionen bewirkt.



lichkeit eines Systems zu quantitativen und qualitativen Anpassungen bei veränderten Umweltzuständen“ (Semlinger 1991b: 19). Deregulierung wird definiert als Abbau von rechtlichen Arbeitsmarkt- und Vertragsgrenzen (Henssler 1994: 488). Sie bedeutet demgemäß die Abschaffung staatlicher Interventionen, die Reduzierung ihrer Eingriffsintensität oder ihre anderweitige Ersetzung durch institutionelle Strukturen, die eine Stärkung marktlicher Mechanismen zur Folge haben“ (Kruse 1989: 10). „Konkret soll Deregulierung eine Situation herbeiführen, die Selbstbestimmung der Arbeitsmarktakteure ermöglicht und deren Anpassungsfähigkeit erhöht. Bestimmend wären danach die von den beteiligten Akteuren gewollten und einzelvertraglich vereinbarten Regelungen und nicht – oder nur weniger – staatlich und tarifvertraglich oktroyierte Verhaltensvorschriften“ (Walwei 1996: 220).

In der Literatur werden folgende Argumente für eine Deregulierung angeführt. Für die Entstehung rentabler Arbeitsplätze sei entscheidend, daß die Erlös-Kosten-Relation den unterschiedlichen Bedingungen einzelner Unternehmen, Branchen und Regionen angepaßt werden könne. „Aus diesem Blickwinkel erscheint die Arbeitslosigkeit essentiell als ein mikroökonomisches Problem eines regulierungsbedingt gestörten Marktmechanismus“ (Soltwedel 1990: 2). Es wird zwischen marktgerechter und marktwidriger Regulierung unterschieden, Regulierung also nicht grundsätzlich abgelehnt. „Ein marktwidriges Ergebnis der Arbeitsmarktregulierung bestünde darin, daß sich durch sie ein Lohnniveau (oder eine Lohnstruktur) ergibt, bei dem ein Überangebot an Arbeit dauerhaft bestehen bleibt, ohne daß die betroffenen Marktteilnehmer dies durch neue Verhandlungen beseitigen könnten. Ein marktgerechtes Ergebnis würde dagegen vorliegen, wenn bei den gegebenen Arbeitskosten alle Arbeitswilligen einen Arbeitsplatz erhalten oder wenn das Regulierungssystem negative Mengenreaktionen (Arbeitslosigkeit) durch Flexibilität an anderer Stelle abfedern würde“ (Soltwedel 1990: 116).

Das Ziel der Deregulierungsbefürworter liegt in der „Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Wirtschaft“ (Held 1993: 215). Das Arbeitsrecht belaste die deutsche Wirtschaft mit erheblichen ökonomischen Nachteilen (Zöllner 1997: 25). Kritisiert wird eine Situation, in der „arbeitsrechtliche Schutznormen einzeln oder im Zusammenwirken den Charakter von Besitzstandsgarantien zugunsten der Arbeitsplatzbesitzer annehmen und damit zwangsläufig die Beschäftigungschancen der Arbeitsuchenden verschlechtern“ (Reichling 1993: 256). Auch Siebert (1996) argumentiert in bezug auf die Interessen der Arbeitsuchenden. „Das System steuert falsch. Die „Insider“, also diejenigen, die Arbeitsplätze haben, werden begünstigt; die „Outsider“, also die Arbeitslosen, gehen leer aus. Man muß sich fragen, ob das Tarifkartell letztlich nicht zum Schaden der Arbeitslosen gewirkt hat und ob nicht eine systematisch angelegte Fehlsteuerung im Regelwerk für den Arbeitsmarkt vorliegt“ (Sie-

bert 1995: 11). Deregulierung soll also neben einer Stärkung der Wettbewerbsposition der deutschen Wirtschaft die Beschäftigungslage verbessern, indem der Marktzutritt für Außenseiter verbessert wird.

Grundsätzlich ist anzumerken, daß sich Deregulierungsabsichten nicht nur auf den Arbeitsmarkt beziehen. Die Deregulierungskommission (1991) befaßt sich mit einer breiten Deregulierung verschiedener Märkte (Versicherungs- und Verkehrswesen, Stromwirtschaft, technisches Prüfungs- und Sachverständigenwesen, Rechts- und Wirtschaftsberatung und schließlich dem Handwerk). Darüber hinaus sind die gesamten Deregulierungsbemühungen Teil einer umfassenden wirtschaftspolitischen Strategie, der Angebotspolitik (Müller/Seifert 1991: 489). Deregulierung soll die Angebotsbedingungen der Unternehmen verbessern und dadurch mehr Beschäftigung erreichen. Im folgenden werden die auf den Arbeitsmarkt bezogenen Deregulierungsvorschläge nach einzelnen Bereichen dargestellt. Dabei wird im wesentlichen auf die Empfehlungen der Deregulierungskommission von 1991<sup>15</sup> zurückgegriffen. Außerdem wird auf die bisherige rechtliche Umsetzung der Deregulierung eingegangen.

### 3.2 Vorschläge zur Deregulierung und Stand der Umsetzung

Deregulierung zielt auf eine Flexibilisierung des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeiten und der Löhne. Weitere Deregulierungsabsichten richten sich auf die Arbeitsrechtsprechung, die Tarifautonomie und die Leistungen bzw. die Monopolstellung der Bundesanstalt für Arbeit<sup>16</sup>. Die genannten Deregulierungsbereiche lassen sich danach unterscheiden, auf welcher Regulierungsebene sie ansetzen. Zu nennen sind die substantielle und die prozedurale Regulierungsebene, die verschiedenen Bereiche der Sozialpolitik (Arbeitsrecht, Sozialrecht, Tarifrecht) und die Ebenen der kollektiven Regulierung (Gesetz, Kollektivvertrag, betriebliche Übung, Gruppennormen, Individualvertrag).

– Die Deregulierungsabsichten im Bereich des *Arbeitnehmerschutzes* zielen auf den Arbeits- und Gefahrenschutz sowie vor allem auf den Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse. Die Deregulierungen im Bereich des Bestandsschutzes sollen befristete Arbeitsverhältnisse und die Arbeitnehmerüberlassung erleichtern. Die Sozialplanpflicht und der Kündigungsschutz sollen eingeschränkt werden. Die Umsetzung dieser Deregulierungskonzepte wurde von der konservativ-liberalen Bundesregierung 1984 begonnen<sup>17</sup>. Die Arbeitnehmerschutzvorschriften im Jugendarbeitsschutzgesetz und im Schwerbehindertengesetz wurden gelockert. 1985 wurden mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz die befristete Beschäftigung neu geregelt, der Kündigungsschutz in Kleinbetrieben gelockert, die Leiharbeit erleichtert und die Sozialplanregelung eingeschränkt. Mit den Beschäftigungsförderungsgesetzen von 1990, 1994 und 1996 wurde die Höchstdauer für die befristete Beschäftigung schrittweise von 18 auf 24 Monate erhöht. Seit 1996 sind innerhalb der zweijährigen Höchstbefristungsdauer bis zu drei Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich. Die Deregulierungskommission (1991) fordert darüber hinausgehend, die derzeit bis zum 31.12.2000 geltende Regelung unbefristet beizubehalten und bis zu einer Dauer von 36 Monaten zu verlängern.

Leiharbeit soll wie die befristete Beschäftigung zum Abbau von Überstunden beitragen. Im Rahmen einer „kontrollierten Liberalisierung“ (Rudolph/Schröder 1997) wurde die Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung immer weiter ausgedehnt. Beginnend mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 1972, das den Verleih von Arbeitskräften erstmals

<sup>15</sup> Die von der Regierung Kohl eingesetzte Deregulierungskommission (1991) befaßt sich in einem eigenen Kapitel ihres Berichtes ausführlich mit dem Arbeitsmarkt.

<sup>16</sup> Buttler (1986) gibt einen umfassenden Überblick über die einzelnen Deregulierungssachverhalte. Der Text setzt an einem relativ frühen Zeitpunkt der Deregulierungspolitik an, so daß einige der dort erwähnten Maßnahmen zwischenzeitlich umgesetzt (z.B. das Arbeitszeitgesetz von 1994) bzw. erweitert (BeschFG) wurden. Dennoch bietet der Aufsatz auch zur aktuellen Lektüre eine gute Systematisierung der Vorhaben und Gesetze zur Deregulierung.

<sup>17</sup> Einen Überblick zu wesentlichen Deregulierungsmaßnahmen liefern Keller/Seifert (1997), s. auch Abbildung 8 im Beitrag von Hoffmann/Walwei in diesem Heft.

regelte und die Überlassungsdauer auf 3 Monate begrenzte, über das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985, das Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms von 1993 bis zum Arbeitsförderungs-Reformgesetz von 1997 wurde die Überlassungshöchstdauer auf 12 Monate erhöht. Außerdem sind seit 1997 Befristungen möglich. Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 1972 war grundsätzlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen Verleihfirma und Leiharbeitskraft abzuschließen. Das Synchronisationsverbot von 1972, nach dem die Dauer des Leiharbeitsverhältnisses die Zeit des ersten Einsatzes bei einem Entleihbetrieb übersteigen muß, wurde dadurch weitgehend aufgegeben.

Das 1996 in Kraft getretene Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz regelt u.a. Änderungen des Kündigungsschutzes: Der Schwellenwert, bis zu dem das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt, wurde von 5 auf 10 Arbeitnehmer erhöht<sup>18</sup>. Teilzeitbeschäftigte werden beim Schwellenwert entsprechend der Dauer ihrer Arbeitszeit anteilig berücksichtigt. Daneben wurde ein numerus clausus bei den sozialen Gesichtspunkten der Sozialauswahl eingeführt. Neben der Einschränkung auf die Kriterien der Betriebszugehörigkeitsdauer, das Lebensalter und Unterhaltspflichten wurde die Möglichkeit, Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herauszunehmen, stärker betont und präzisiert. Dies gilt, wenn deren Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen für die Weiterführung des Betriebes besonders wichtig sind. Eine ausgewogene Personalstruktur muß beachtet werden (Wirmer 1997: 144).

Von der Deregulierungskommission (1991) liegen über diese Maßnahmen hinausgehende Änderungsvorschläge zur Sozialplanpflicht vor. Gesetzliche Sozialplanleistungen sollten auf einen Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile begrenzt werden, die den entlassenen Arbeitnehmern bei bestmöglicher eigener Anpassung und unabhängig von einem etwa bestehenden Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt entstehen. Der gesetzliche Anspruch auf einen Sozialplan sollte durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen über einen generellen Anspruch auf Abfindungszahlungen abgedungen werden können. Diese kollektiven Absprachen würden in allen Fällen der betriebsbedingten Entlassung geleistet, unabhängig von einer akuten Betriebsänderung (Vorschlag 93).

– Bei der Deregulierung der *Arbeitszeit* werden in der Diskussion die Bereiche Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitordnung und Teilzeitarbeit angesprochen. Mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 wurde Teilzeitarbeit auf mehrere Varianten ausgeweitet (KAPOVAZ, job-sharing). Teilzeitbeschäftigte wurden prinzipiell mit Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. 1994 wurde das Arbeitszeitgesetz novelliert. Damit wurden mehr Freiräume für die Arbeitszeitgestaltung geschaffen, Ausnahmeregelungen für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit eingeführt.

Zur Deregulierung kam es jedoch nicht nur im Bereich der gesetzlichen Regelungen. Auch die Tarifparteien haben sich

auf Vereinbarungen geeinigt, die zu einer Flexibilisierung von Tarifabschlüssen führten. Tarifliche Öffnungsklauseln und Differenzierungsbestimmungen<sup>19</sup> enthalten neben allgemeinen Klauseln zur Tarifabweichung Regelungen zur Arbeitszeitverlängerung, zu Arbeitszeitkorridoren und -konten und zur befristeten Arbeitszeitreduzierung (ohne Lohnausgleich). So kann in der Metallindustrie die Wochenarbeitszeit von 35 auf bis zu 30/29 Stunden (West) und von 38 auf 33 Stunden (Ost) verkürzt werden (ohne Lohnausgleich). Gleichzeitig ist eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit für 13 bzw. 18 vH der Beschäftigten auf bis zu 40 Stunden möglich. In der chemischen Industrie (West) wurde ein Arbeitszeitkorridor von +/- 2 1/2 Stunden bei einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden eingeführt.

– In den Bereich der *Lohnflexibilisierung* fallen die Beseitigung von Lohnrigiditäten, eine Differenzierung der Lohnstruktur und die Senkung der Lohnnebenkosten. Der Lohnsatz soll nach Ansicht der Deregulierungsbefürworter seine Markträumungsfunktionen wahrnehmen, Außenseiterkonkurrenz durch Lohnunterbietung möglich werden. Lohndifferenzierungen zielen auf eine stärkere Anpassung der Lohnstruktur an Qualifikationen, Regionen und Sektoren. Die Senkung der Lohnnebenkosten soll zur Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit beitragen.<sup>20</sup> Da die Lohnbildung der Tarifautonomie unterliegt, bestehen gesetzliche Initiativen nur auf dem Feld der Lohnnebenkosten. So soll die mit dem Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz von 1996 beschlossene Beschränkung der Entgeltforzahlung im Krankheitsfall auf 80% des Arbeitsentgelts die Arbeitskosten senken. Die Tarifpartner selbst haben aber auch eine Reihe von Öffnungsklauseln und Differenzierungsbestimmungen zur Lohnhöhe vereinbart. Die Metallindustrie z.B. einigte sich 1993 für Ostdeutschland auf Härteklauseln, die bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten (Insolvenzgefahr, Sicherung von Arbeitsplätzen, Verbesserung der Sanierungschancen) ein befristetes Abweichen von Tarifbestimmungen zur Vergütung (einschließlich Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen) ermöglichen. 1997 wurden im Bereich der chemischen Industrie (West) Einstiegstarife in Höhe von 90% für Langzeitarbeitslose und 95% für Neueingestellte bzw. Berufsanfänger in bestimmten Entgeltgruppen vereinbart.

– Die Deregulierungsforderungen zur *Rechtsprechung* zielen auf das sog. Richterrecht. Es handelt sich um gesetzesähnlich wirkende Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht auf verschiedenen Gebieten des Arbeitsrechts aufgestellt und fortentwickelt hat. Die Deregulierungskommission kritisiert, daß sich die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung von der Vorstellung leiten läßt, das Arbeitsrecht diene in erster Linie dem Schutz des schwächeren Vertragspartners, des Arbeitnehmers. Kritisiert wird auch die Rechtsunsicherheit, die durch Richterrecht entsteht, da Urteile der Arbeitsgerichte häufig durch die folgenden Instanzen revidiert werden und rückwirkend in Kraft treten. In diesem Bereich hat es bisher keine Initiativen zur Rechtsänderung gegeben.

– Auf eine Einschränkung der *Tarifautonomie* laufen Deregulierungsforderungen hinaus, die eine Individualisierung von Arbeitsverhältnissen erreichen wollen. Dabei geht es vor allem um Individualarbeitsverträge, die Wahlmöglichkeiten in bezug auf Entlohnung und Arbeitszeitgestaltung zulassen. Die Tarifautonomie garantiert den Schutz der Tarifvertragsparteien vor staatlicher Einflußnahme. Die Deregulierungskommission hebt allerdings hervor, daß neben dieser positiven Koalitionsfreiheit auch das Recht auf individuelle Vertragsgestaltung außerhalb von Koalitionszwängen (negative Koalitionsfreiheit) im Grundgesetz garantiert ist.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Diese Regelung will die von SPD und Bündnis90/DIE GRÜNEN geführte Bundesregierung ebenso zurücknehmen wie die Beschlüsse zur Absenkung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (lt. Regierungserklärung vom 10.11.98).

<sup>19</sup> Bispinck (1997) bietet hierzu einen ausführlichen Überblick.

<sup>20</sup> Dieses Ziel wird von allen politischen Akteuren geteilt. Unstimmigkeiten bestehen jedoch über den einzuschlagenden Weg.

<sup>21</sup> Mit dem besonderen Verhältnis von staatlicher Gesetzgebung und Tarifautonomie und der Wirkung der Grundrechte auf die Tarifverträge befaßt sich Söllner (1997).

Die Deregulierungskommission (1991) schlägt vor, durch eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes<sup>22</sup> die Unabdingbarkeit des Verbandstarifvertrags zu lockern und in Notfällen eine zeitweilige Unterschreitung der tariflichen Leistungen durch Betriebsvereinbarung zuzulassen. Die Unabdingbarkeit von Tarifverträgen als generelles Prinzip solle allerdings erhalten bleiben. Die Deregulierungskommission empfiehlt weiterhin, per Gesetz<sup>23</sup> die Vereinbarung untertariflicher Arbeitsbedingungen bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen für maximal drei Jahre zuzulassen. Das Günstigkeitsprinzip sei einzuschränken, um untertarifliche Einstiegsvergütungen und verlängerte Probezeiten vereinbaren zu können. Darüber hinaus wird die Einschränkung der wachsenden Zahl staatlicher Allgemeinverbindlichkeitserklärungen gefordert.

Auch Henssler (1994) spricht davon, daß die bloße Orientierung der Tarifverträge an Branchen und Regionen und die möglichst weitgehende Gleichbehandlung der Arbeitnehmergruppen ein zu grobes Bezugsraster darstelle. Er benennt vier Problemlagen, die die aktuelle Diskussion um die Fortentwicklung des Tarifsystems bestimmen: die fehlende Anpassungsfähigkeit an Veränderungen im Zeitablauf, eine betriebsnähere Ausgestaltung der sich auf große Tarifgebiete erstreckenden Tarifnormen, das Fehlen individueller Ausweichstrategien für existentiell bedrohte Verbandsmitglieder und schließlich generell Zweifel an der Leistungsfähigkeit der Tarifautonomie (ders.: 488 f.).

1988 wurde die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes verabschiedet, welche einige Detailregelungen enthielt. So wurden Sprecherausschüsse für leitende Angestellte geschaffen und das Wahlverfahren geändert. Die Rolle des Betriebsrates als einheitliche, in sich geschlossene betriebliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmer blieb allerdings unangetastet (Keller 1997: 447).

– Im Bereich der *Bundesanstalt für Arbeit* wurde 1986 der § 116 des Arbeitsförderungs-gesetzes geändert, wonach im Regelfall mittelbar von einem Arbeitskampf betroffene Arbeitnehmer keine Lohnersatzleistungen mehr erhalten. Das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit wurde 1994 abgeschafft.<sup>24</sup>

Buttler kommt am Ende seiner systematisierenden Zusammenstellung der Deregulierungsvorschläge zu dem Ergebnis, daß der Regulierungsbegriff nicht auf staatliche Regulierung begrenzt werden darf, weil die Institutionen und Organisationen des Arbeitsmarktes nicht passives Objekt staatlicher Rahmensetzung sind, sondern über die Möglichkeit aktiver Selbstorganisation verfügen. Außerdem zeige sich, „daß die propagandistische Forderung nach mehr Markt am Arbeitsmarkt die Richtung der Diskussion nur unzureichend charakterisiert, statt Deregulierung ist häufig nichts anderes als Substitution unterschiedlicher Regulierungsebenen, -typen und -arten untereinander mit dem Ziel gemeint, Regulierungen zu finden, deren Nutzen-Kosten-Verteilung den Interessen der vorschlagenden gesellschaftlichen Gruppen besser entspricht als dies bei der obwaltenden Regulierung der Fall ist“ (Buttler 1986: 24). Auch Büchtemann (1990b) spricht davon, daß Deregulierungsmaßnahmen keine Verringerung der Regelungsdichte am Arbeitsmarkt brächten, sondern eine Verlagerung der Regelungskompetenz von der Ebene der durch Ge-

setz oder durch tarifliche Vereinbarung verbindlich festgelegten Normen und Standards auf die Ebene der individuellen Vertragsparteien am Arbeitsmarkt.

### 3.3 Deregulierungskritik

Einwände gegen Deregulierungsmaßnahmen werden als Kritik am klassischen Arbeitsmarktmodell vorgebracht. Die modelltheoretische Diskussion wird als Auseinandersetzung zwischen marktradikalen/neoliberalen Arbeitsmarktmodellen auf der einen Seite und institutionenökonomischen Ansätzen auf der anderen Seite geführt. Kritiker eines klassischen Arbeitsmarktmodells hinterfragen die diesem Modell zugrundeliegenden Annahmen des vollständigen Wettbewerbs, der Markttransparenz und der reinen Markträumungsfunktion des Lohnsatzes. Das Zusammenwirken mit den Geld-, Güter- und Kapitalmärkten werde nicht berücksichtigt. Allerdings verfolgt auch die Deregulierungskommission kein marktradikales Modell, sondern greift bei ihren Empfehlungen auf ein moderates Marktmodell zurück.

In der Deregulierungsdebatte werden aufgrund der Besonderheiten des Arbeitsmarktes weitere Gründe für eine Einschränkung der Marktmechanismen diskutiert. „Die bloße Forderung nach mehr Markt im Arbeitsmarkt ist arbeitsmarkttheoretisch zu wenig reflektiert: Arbeitsbeziehungen können schon wegen der Besonderheit der Arbeitsbeziehungen und nicht erst wegen unerwünschter Marktergebnisse und Marktversagens nicht ausschließlich marktlich organisiert sein“ (Buttler 1986: 11). Der marktradikalen Position, daß der Arbeitsmarkt keinen Wettbewerbsbeschränkungen unterliegen darf, wird entgegengehalten, daß es gravierende Macht- und Dispositionsasymmetrien zulasten der abhängig Beschäftigten gibt. Im Unterschied zum Warenmarkt sei die Arbeitskraft unlöslich mit dem Arbeitnehmer verbunden, somit dessen Vertragsfreiheiten eingeschränkt. Dagegen könnten Arbeitgeber eher unabhängig von der Arbeitskraft einzelner Arbeitnehmer existieren oder auch auf den Geldmarkt ausweichen, da sie hier leichteren Zugang hätten (Müller/Seifert 1991: 492, Sesselmeier 1994: 139f.).

Diese unterschiedlichen vertraglichen Ausgangspositionen können nach Hoffmann/Walwei (1997) eine ökonomische Rechtfertigung für Beschränkungen der Vertragsfreiheit liefern. „Solche Normen haben dann vor allem die Funktion, vertragliche Disparitäten in Form asymmetrischer Abwanderungskosten auszugleichen sowie Arbeitnehmer durch Abschwächen der das Vertragsverhältnis charakterisierenden Hierarchiebeziehung vor Gefahren der sozialen Abhängigkeit zu bewahren“ (Hoffmann/Walwei 1998a: 303). Nach Müller/Seifert (1991) sollen gerade nicht-preisliche Koordinationsmechanismen – d.h. Regulierungen – auch die ungleich höhere Verhandlungsmacht der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern ausgleichen. Schutzgesetze haben demnach auch die Funktion, die Marktform auf dem Arbeitsmarkt zu verändern und die Einkommen zugunsten der Arbeitnehmer umzuverteilen, ohne daß dies Beschäftigungswirkungen hat. Die Unternehmer seien dann gezwungen, Extragewinne, die auf überlegener Marktmacht beruhen, aufzugeben (Müller/Seifert 1991: 493).

Ein weiterer Kritikpunkt besteht darin, daß sich die Deregulierungsbefürworter überwiegend an der Funktionsweise externer Arbeitsmärkte orientieren und das unternehmensinterne Flexibilitätspotential für die Beurteilung der Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten weitgehend vernachlässigen (Buttler 1986: 51). Dies kann durch eine Variation der Arbeitszeiten oder interne Umsetzungen ausgeschöpft werden.

<sup>22</sup> Die Regelungssperre nach § 77 Abs. 3 BetrVG sei entsprechend zu lockern.

<sup>23</sup> Durch Ergänzung von § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes.

<sup>24</sup> S. hierzu Walwei 1998b.

Keller kritisiert, daß bei den Vergleichen zwischen Deutschland und den angelsächsischen Ländern gerne auf die hohe Flexibilität und Dynamik des US-amerikanischen Beschäftigungssystems im Vergleich zur Starrheit des deutschen hingewiesen wird. Dabei werde das hohe horizontale und vertikale Anpassungs- und Austauschpotential der betriebsinternen Arbeitsmärkte der Bundesrepublik nicht adäquat berücksichtigt. „Vor allem die hohe unternehmensinterne Umsetzungsflexibilität wird systematisch unterschätzt bei der Gegenüberstellung formaler Strukturen ohne Berücksichtigung institutioneller Grundlagen wie Grad der Arbeitsteilung, spezifischer Typus von breit angelegter, standardisierter Grundausbildung und umfassendem Qualifikationserwerb im dualen System der beruflichen Bildung, Mobilitätsstrategien statt Strategien gegen Arbeitsplatzkontrolle etc.“ (Keller 1997: 456).<sup>25</sup>

Dem neoklassischen Konkurrenzmodell wird außerdem entgegengehalten, daß institutionelle Regelungen vielfach erst den Rahmen für reibungslose Anpassungsprozesse am Arbeitsmarkt schaffen. „Entgegen verbreiteter simplifizierender Darstellungen erweist sich die Wirkungsweise institutioneller Regelungen in vielen Fällen als ambivalent. Die Literatur zum Neo-Korporatismus hält eine Vielzahl von Beispielen bereit, die zeigen, daß das Leitbild deregulierter und vollständig dezentralisierter Entscheidungsfindung nach dem Vorbild atomistischer Konkurrenz keineswegs zwangsläufig die effizientesten Strukturen hervorbringt. Vielmehr scheinen Systeme mit stark zentralisierten, konsensorientierten institutionellen Elementen wirtschaftspolitisch die beste Leistungsbilanz aufzuweisen“ (Möller 1994: 358).

Mit der Effizienz von Marktprozessen befaßt sich auch Knappe (1988). Der zentrale Grund für Eingriffe des Staates speziell auf den Arbeitsmärkten bestehe in einer Korrektur marktwirtschaftlicher Verteilungsprinzipien. Dies sei eine „Korrektur des Äquivalenzprinzips durch konkurrierende Verteilungsnormen, die sich vor allem aus den Grundgedanken der Bedarfsgerechtigkeit, der Solidarität, aber auch aus paternalistischen Vorstellungen herleiten“ (Knappe 1988: 222). Eine grundsätzliche Abkehr vom Äquivalenzprinzip beinträchtigt in jedem Fall die Effizienz des Marktprozesses. Knappe betont auch den produktivitätssteigernden Effekt sicherer hoher Löhne, die in den Effizienzlohntheorien begründet werden.

Franz (1994) verweist in der Auseinandersetzung mit den gesetzlichen Kündigungsvorschriften darauf, daß auch Unternehmen aus ökonomischen Gründen überwiegend an stabilen Beschäftigungsverhältnissen interessiert sind. Sie „verwenden die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz gewonnene Flexibilität hauptsächlich zur Effizienzsteigerung ihrer Personalauslese“ (Franz 1994: 449). Einen Ansatzpunkt zur Überwindung des Konflikts zwischen Effizienz und Gerechtigkeit sieht Sesselmeier (1994) in den neoinstitutionalistischen Arbeitsmarkttheorien, „da deutlich wird, daß gewisse, der herkömmlichen Effizienzsicht entgegenstehende Rigiditäten bei genauerer Analyse nicht nur etwaige Gerechtigkeitsnormen erfüllen, sondern auch und gerade dadurch die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft steigern können“ (Sesselmeier 1994: 137).

<sup>25</sup> Die Bedeutung interner Arbeitsmärkte kann allerdings durch neue Unternehmenskonzepte in Frage gestellt werden. „Die großen internen Arbeitsmärkte erodieren oder wandeln sich zu Netzwerk-Arbeitsmärkten. Hierarchien flachen ab und von den Arbeitnehmern werden zunehmend Unternehmereigenschaften verlangt“ (Rogowski/Schmid 1997, S. 570).

Walwei (1996) führt an, daß sich arbeitsrechtliche Regelungen positiv auf die – für das gemeinsam zu erzielende Produktionsergebnis – bedeutsame Kooperation zwischen den Arbeitsmarktparteien auswirken. „Darüber hinaus hätte fehlender Arbeitnehmerschutz negative Konsequenzen für die Arbeitsbeziehungen (z.B. häufigere Streiks, geringere Konzessionsbereitschaft seitens der Arbeitnehmervertretungen) und damit den sozialen Frieden in den Betrieben“ (Walwei 1996: 220).

### 3.4 Beschäftigungseffekte

Neben der Frage nach der Effizienz von Marktprozessen befassen sich verschiedene Autoren auch kritisch mit der Annahme einer Beschäftigungssteigerung, die durch Deregulierung erreicht werden soll. „Es gibt Hinweise darauf, daß das Beschäftigungsziel bei einem Teil der Vorschläge nur die Funktion hat, Zustimmung zu sichern, ohne selbst im Zentrum des Interesses zu stehen, was bedeutet, daß mit dem beschäftigungspolitischen Argument ordnungs- bzw. verteilungspolitische Mitnahmeeffekte zugunsten der vorgeschlagenen Gruppe erzielt werden sollen“ (Buttler 1986: 25). Lampert (1986) bringt gegen die Beschäftigungserwartungen folgende Einwände an: eine unangemessene Orientierung am amerikanischen Beschäftigungssystem, eine Überschätzung der institutionellen Determinanten der Arbeitsnachfrage (im Verhältnis zu den konjunkturellen und strukturellen Ursachen der Arbeitslosigkeit) und die Vernachlässigung des gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsgrades (es wird nicht konsequent zwischen Wirkungen auf das Beschäftigungsniveau und die Beschäftigtenstruktur unterschieden).

Weitere Einwände gegen die speziell von einer Lohnflexibilisierung erwarteten Beschäftigungseffekte bringt Buttler (1986) vor. Er bezieht sich auf die Kontroverse zwischen angebots- und nachfrageorientierten Ansätzen der Beschäftigungspolitik. Zum einen weisen empirische Befunde den gütermarktinduzierten Beschäftigungseffekten (über die Steigerung der Güternachfrage) eine größere Bedeutung zu als den faktorpreisinduzierten (über eine Senkung der Lohnkosten) Beschäftigungseffekten. „Das zweite Argument geht davon aus, daß der Lohnsatz neben der Markträumungsfunktion eine produktivitätsfördernde Funktion hat und daß daher absolute und relative Lohnveränderungen auch effizienzmindernde Effekte haben können“ (Buttler 1986: 26).

Neben deskriptiven Befunden und modelltheoretischen Überlegungen gibt es eine Reihe empirischer Befunde zu den Beschäftigungseffekten. Büchtemann (1990c) befaßt sich am Beispiel des Kündigungsschutzes bzw. der befristeten Beschäftigung mit den Beschäftigungswirkungen von Deregulierungsmaßnahmen. Er behandelt dabei die Frage, ob – wie Deregulierungsbefürworter annehmen – rechtliche und kollektivvertragliche Kündigungsschutzregelungen einen nicht unerheblichen eigenständigen Einfluß auf das betriebliche Beschäftigungsverhalten und darüber vermittelt auf das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsniveau haben. Eine 1987 durchgeführte Befragung von Arbeitsvermittlern und Personalleitern ergab eine generell niedrige Einstellungsbereitschaft seitens der Unternehmen. Es sei allerdings unwahrscheinlich, daß dies vorrangig auf das bestehende System rechtlicher und kollektivvertraglicher Kündigungsbeschränkungen zurückzuführen sei. Vielmehr sei aufgrund des nicht unerheblichen Bewegungsvolumens am Arbeitsmarkt zu vermuten, daß ökonomisch notwendige Beschäftigungsanpassungen qua Entlassungen und Neueinstellungen vom externen Arbeitsmarkt trotz des gegebenen engmaschigen Systems von Kündigungsschutzbestimmungen durchaus möglich

sind. „Offensichtlich sind es andere als rein institutionell rechtliche Faktoren, wie etwa gestiegene Kapitalkosten pro Arbeitsplatz oder die erhöhten Qualifikationsanforderungen an Stellenbewerber und die damit verbundenen höheren betrieblichen Humankapital-Investitionen, die die zurückhaltende Einstellungspolitik der meisten Betriebe erklären und Zusatzeinstellungen erst bei absehbar längerfristig gewährleistetem Arbeitskräftebedarf lohnenswert erscheinen lassen“ (Büchtemann 1990c: 406)

Bielenski (1997) berichtet auf der Grundlage einer empirischen Untersuchung von 1994 über befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz<sup>26</sup> von einer insgesamt geringen Inanspruchnahme der erweiterten Befristungsmöglichkeiten. Dies führte dazu, daß auch die erhofften positiven Arbeitsmarktwirkungen weitgehend ausblieben. „Nur in geringem Umfang hat das BeschFG Arbeitgeber direkt dazu bewegt, Neueinstellungen vorzunehmen, die ansonsten unterblieben oder erst zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen worden wären. Auch die befürchteten negativen Effekte (Substitution von unbefristeten durch befristete Neueinstellungen) waren sehr gering (Bielenski 1997: 535). Nicht bestätigt haben sich auch die Annahmen, daß die erweiterten Befristungsmöglichkeiten zu einer Vielzahl instabiler Beschäftigungsverhältnisse führen würden. Die Beschäftigungsstabilität von befristeten Arbeitsverhältnissen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz unterscheidet sich nach den Ergebnissen der Studie nur graduell von derjenigen bei unbefristeten Neueinstellungen.

Im Rahmen eines Vergleichs von atypischen Beschäftigungsformen in der Europäischen Gemeinschaft kommt Walwei (1993) zu dem Ergebnis, daß die Befristungsquoten in der EG weniger vom rechtlichen Rahmen als vielmehr von der jeweiligen Beschäftigungssituation abhängen. Vieles deutet darauf hin, daß die Möglichkeiten, durch befristete Arbeitsverträge zu gesamtwirtschaftlich höherem Beschäftigungsstand zu kommen, begrenzt sind. Deregulierungsmaßnahmen führten aufgrund der betrieblichen Einsatzlogik nicht automatisch zu einer Ausweitung befristeter Arbeitsverträge. „Wichtiger für die zunehmende Bedeutung befristeter Beschäftigung erscheinen konjunkturelle und sektorale Faktoren, insbesondere der Strukturwandel in Richtung Dienstleistungen“ (Walwei 1993: 591).

Aufschlüsse zur betrieblichen Einsatzlogik liefern Rudolph/Schröder (1997) in ihrer umfassenden Analyse zur Arbeitnehmerüberlassung. Danach ist die Bedeutung der Leiharbeit als betriebliches Flexibilisierungsinstrument geringer als die der Nutzung von Überstunden und eigener Personaleinstellungen. „Im Phasenmodell betrieblicher Beschäftigungspolitik hat Leiharbeit eine Funktion als Zwischenstufe nach der Ausschöpfung innerbetrieblicher Flexibilisierungsmöglichkeiten und vor einer Rekrutierung fest einzustellender Beschäftigter, sofern entsprechende Lohndifferenziale vorhanden sind.“ Der im Laufe der Jahre gewachsene Abstand der Bruttolöhne zwischen Gesamtwirtschaft und Verleihfirmen für vergleichbare Arbeitnehmergruppen könne als Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit der Leiharbeit gedeutet

werden. Insgesamt sei seit Jahren ein Bedeutungszuwachs von Leiharbeit zu beobachten. Anhand der Beschäftigungsentwicklung lasse sich die Arbeitnehmerüberlassung als der wahrscheinlich am stärksten expandierende Wirtschaftszweig in der Gesamtwirtschaft bezeichnen. Hierbei handele es sich jedoch im Bruttoeffekte, denen die bei den Entleihbetrieben nicht mehr benötigten Personalreserven gegenzurechnen seien. Ein Indiz hierfür könne die gegenläufige Beschäftigungsentwicklung für Hilfskräfte in Leiharbeit und in der Gesamtwirtschaft sein.

Mit den Beschäftigungswirkungen der Lockerung des Sonntagsarbeitsverbots nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von 1994 befassen sich in einer Zwischenbilanz Klenner/Ochs/Seifert (1998). Sie untersuchen die nach § 13 Abs. 5 ArbZG geschaffene Möglichkeit, in produzierenden Bereichen aus ökonomischen Gründen Sonn- und Feiertagsarbeit durchzuführen. Voraussetzung ist, daß die wöchentlich zulässigen Betriebszeiten weitgehend ausgenutzt sind, bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann. Von dieser Neuregelung waren nach Angaben des Bundesarbeitsministeriums bis Januar 1997 gut 20.000 Beschäftigte betroffen, 4.247 zusätzliche Arbeitsplätze wurden geschaffen.<sup>27</sup> Nach einer ergänzenden Betriebsbefragung in Nordrhein-Westfalen wurden in 18 der 36 befragten Betriebe, die zum Jahreswechsel 1996/97 über eine Ausnahme-genehmigung nach § 13 Abs. 5 ArbZG verfügten, rund 500 Beschäftigte eingestellt. Gleichzeitig wurden in 13 Betrieben nach Einführung der Sonntagsarbeit der Personalbestand verringert. Klenner/Ochs/Seifert sprechen deshalb von lediglich bescheidenen Beschäftigungswirkungen.

Eine weitere empirische Studie von Behling/Wagner (1998) befaßt sich mit den Beschäftigungswirkungen des neuen Ladenschlußgesetzes von 1996. Die Autoren wiesen zunächst darauf hin, daß es methodische Schwierigkeiten bereite, die Effekte des neuen Ladenschlusses von den konjunkturellen und strukturellen Entwicklungstendenzen der Branche zu separieren. Nach einer repräsentativen Betriebsbefragung der Einzelhandelsbetriebe mit mindestens einem/r sozialversicherungspflichtig Beschäftigten<sup>28</sup>, die im November 1996 durchgeführt wurde, haben nur 36% der Betriebe mit veränderten Öffnungszeiten auch das Arbeitsvolumen erhöht und 14% neue Arbeitskräfte eingestellt. Weitere nicht-repräsentative Studien weisen in eine ähnliche Richtung. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gab es 1997 im Einzelhandel sogar 23.300 Beschäftigte weniger als im Vorjahr. Behling/Wagner (1998) kommen zu folgendem Fazit: „Bei insgesamt wenigen Neueinstellungen infolge längerer Ladenöffnungszeiten kommt es zu einer beschleunigten Veränderung der Strukturen: Teilzeitbeschäftigung wird in immer stärkerem Umfang zum Normalarbeitsverhältnis im Einzelhandel, der Anteil geringfügig Beschäftigter wächst“ (Behling/Wagner 1998: 157).

Mit den Beschäftigungswirkungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes und der Änderung des Kündigungsschutzgesetzes von 1996<sup>29</sup> befassen sich Emmerich/Walwei/Zika (1997). Ihre Analyse beschränkt sich auf eine ex-ante Betrachtung potentieller Beschäftigungseffekte. Sie kommen zu dem Ergebnis, daß sich nicht quantifizieren läßt, in welchem Umfang es aufgrund der Neufassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu einer Kostenentlastung der Unternehmen und damit zu mehr Beschäftigung kommt. Dies wäre erst möglich, wenn Informationen existieren würden, welche Tarifverträge ohne die Neufassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes abgeschlossen

<sup>26</sup> Vgl. auch Bielenski/Kohler/Schreiber-Kittl (1994)

<sup>27</sup> Dabei sei nicht ganz klar, ob in diese Daten auch gesicherte Beschäftigungsverhältnisse eingeschlossen sind, die ansonsten gefährdet gewesen wären.

<sup>28</sup> Beteiligt waren das Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO), das Institut Arbeit und Technik (IAT) und das Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).

<sup>29</sup> Beide Regelungen will die Regierung Schröder zurücknehmen.

worden wären. Die Beschäftigungseffekte der Änderung des Kündigungsschutzgesetzes sind nach Ansicht der Autoren als unsicher zu bezeichnen. Von der Neuregelung des Schwellenwertes sei nur ein kleiner Teil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer (ca. 5 vH) betroffen. Außerdem sei für viele der Betroffenen eine Übergangsregelung bis 1999 wirksam. „Lediglich mit Blick auf Neueinstellungen sinken für etwas mehr als 10 vH aller Betriebe die Einstellungsrisiken. Ob die Betriebe aber von diesem Flexibilisierungsspielraum Gebrauch machen werden, ist eine offene Frage“ (Emmerich/Walwei/Zika 1997: 564). Darüber hinaus merken die Autoren an, daß die Beschäftigungswirkungen von Rechtsänderungen häufig erst nach zum Teil erheblichen zeitlichen Verzögerungen wirksam werden, weil sie von veränderten Verhaltensweisen abhängen, die kurzfristig kaum beeinflussbar sind. Den Beschäftigungswirkungen sowohl bestehender als auch neuer Gesetze sollte mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden

Keller/Seifert (1997) kommen bei ihrer Zwischenbilanz der Deregulierung zu dem Fazit, daß die tatsächliche Inanspruchnahme der eröffneten Handlungsspielräume deutlich hinter den rechtlichen Möglichkeiten zurückbleibt. Dies treffe neben dem Beschäftigungsförderungsgesetz auch für die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die Aufhebung des Vermittlungsmonopols, die Nutzung von Sonn- und Feiertagsarbeit und die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten zu. Sie bezeichnen die Auswirkungen auf das Beschäftigungsvolumen als (empirisch) gering und eher ungewiß. Allerdings bestünden Struktureffekte der Deregulierung, die in verstärkten Segmenttendenzen auf verschiedenen Teilarbeitsmärkten und atypischer Beschäftigung zum Ausdruck kommen. Problem sei, daß es durch die sukzessive Kumulation von Einzelmaßnahmen zum Abbau vor allem individueller Schutzrechte komme.

#### **4 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses durch Deregulierung oder Konsequenz des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandels?**

Verglichen mit den Annahmen der Deregulierungsbefürworter aber auch den Befürchtungen der Deregulierungsgegner werden die Auswirkungen der bisher umgesetzten Deregulierung als eher gering erachtet. Die geringen Beschäftigungseffekte eines Abbaus arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften liegen nach Keller/Seifert (1997) auch darin, daß die Bedeutung des Arbeitsrechts überschätzt werde. „Entwicklungen auf Arbeitsmärkten können durch Deregulierung allenfalls beeinflusst, nicht aber eingeleitet werden. Nicht die strategisch hoch bewerteten arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, sondern vor allem die Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung hinsichtlich Ertrag und Gewinn bzw. der Auftragslage sowie der möglichen Auslastung neuer Mitarbeiter sind relevant für die Beschäftigungsentwicklung (Keller/Seifert 1997: 526). Bei verschiedenen Deregulierungsmaßnahmen bleibe die tatsächliche Inanspruchnahme deutlich hinter den rechtlichen Möglichkeiten zurück. Hinzu komme, daß die Regulierungsmechanismen, Institutionen und Handlungsstrategien der korporativen Akteure als Sicherungen, Barrieren und wichtige Stabilitätsbedingungen wirken.

Mückenberger (1989b) hält es für wenig plausibel, daß die Deregulierung die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

herbeigeführt hat. „Wahrscheinlichere Determinanten sind die Strukturveränderungen der Wirtschaft einerseits, die arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen dessen, was man *Individualisierung* nennt, andererseits ... Sicher hat Deregulierungspolitik den Prozeß aber verstärkt“ (Mückenberger 1989b: 18). Der Einfluß von Individualisierung und Wirtschaftsstrukturwandel wird auch von Bosch (1986) betont. Eine Differenzierung der Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten ergebe sich aus einer wachsenden Ungleichartigkeit familiärer Lebenslagen, einer zunehmenden Vermischung von Bildung und Arbeit, gestiegenen Wahlmöglichkeiten zwischen Arbeitszeit und Freizeit und einer größeren Individualisierung von Lebenswegen und gesellschaftlichen Sichtweisen. Wegbereiter sei insbesondere die Expansion des Dienstleistungssektors. „Dieser ist Vorreiter für flexible Arbeitszeiten, da die Dienste oft spiegelbildlich zu den Normalarbeitsverhältnissen (z.B. Freizeitsektor) oder kontinuierlich (z.B. Krankenhäuser) angeboten werden müssen und hierbei auch noch erheblichen Nachfrageschwankungen unterliegen“ (Bosch 1986: 170).

Außer der Deregulierung gibt es weitere wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen, die zur Veränderung des Normalarbeitsverhältnisses beigetragen haben. Diese werden im folgenden nur kurz angerissen. Neben den weiterhin fortbestehenden Normalarbeitsverhältnissen haben sich neue Beschäftigungsformen etabliert. Ursachen hierfür sind in wirtschaftlichen Anpassungsprozessen, staatlichen Deregulierungen, neuen Unternehmensstrategien und veränderten Arbeitnehmerbedürfnissen zu finden. Neue Organisationsbedingungen von Arbeit entstehen in einem komplizierten Geflecht gesamtwirtschaftlicher Entwicklung, betrieblicher Umstrukturierung und gesellschaftlicher Veränderungen.

Neue Organisationskonzepte<sup>30</sup> orientieren sich an „Lean Production“ und „Lean Administration“, der fraktalen oder virtuellen Fabrik. Die verschiedenen unternehmerischen Aktivitäten – von der Produktidee bis zur Vermarktungsreife und Distribution – werden als ein Prozeß betrachtet, den es ablauforganisatorisch zu optimieren gilt. Die Unternehmensorganisation wird flacher, es entstehen Netzwerke fallweise miteinander kooperierender Produktions- und Dienstleistungsteams. Damit einher gehen die Konzentration auf die Kernkompetenzen und die Verringerung der eigenen Fertigungstiefe durch „Outsourcing“. „Für die beschäftigungspolitischen Konsequenzen sind die Rationalisierungspotentiale maßgeblich, die sich erschließen, wenn die innerbetriebliche Wertschöpfungskette daraufhin geprüft wird, ob das jeweils zu erbringende Teilprodukt bzw. die Teildienstleistung nicht kostengünstiger und/oder qualitativ besser von einem externen Anbieter bezogen werden könnte“ (Rösner 1997: 17).

Unternehmerische Randfunktionen, die nur zu bestimmten Zeiten oder Anlässen nachgefragt werden, werden durch bedarfsweise herangezogenes Personal abgedeckt. „Das für die industrielle Fertigung bereits angewandte Prinzip der Just-in-Time-Production findet damit in einem konsequenten personalpolitischen „Just-in-Time-Employment“ seine logische Entsprechung“ (derselbe: 18). Die „Lean Employment Strategie“ teilt das insgesamt nachgefragte Beschäftigungsvolumen in drei personalpolitisch relevante Sektoren auf: die in der Regel festangestellte und vollzeitbeschäftigte Stammbeslegschaft, die nur zeitweise und unständig beschäftigte Randbeslegschaft und die nur fallweise für bestimmte Aufgaben herangezogenen Kontraktbeschäftigten. Dabei handelt es sich auch um hochqualifizierte, selbständige Dienstleister, deren Kompetenz das Unternehmen je nach Bedarf für eine gewis-

<sup>30</sup> S. hierzu auch die Beiträge von Baethge/Baethge-Kinsky, Müller-Jentsch und Voss in diesem Heft.

se Zeit nutzt und einkauft (Welsch 1997). Für alle genannten Gruppen gelten unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen mit entsprechendem arbeits- und sozialrechtlichem Status. Es kommt somit zu einer Aufweichung des Normalarbeitsverhältnisses auf einem flexibilisierten innerbetrieblichen Arbeitsmarkt.<sup>31</sup>

Die mit dem Normalarbeitsverhältnis in Verbindung gebrachten gesellschaftlichen Veränderungen werden beschrieben mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen und dem Verschwinden der Normalbiographie, mit Ausweitungstendenzen sozialer Ungleichheit, z.B. durch atypische Beschäftigung, bis hin zur Wirksamkeit von Mechanismen des sozialen Ausschlusses sowie mit Individualisierung durch die Auflösung fester Sozialstrukturen, veränderten Risikolagen und Bedürfnisvielfalt bei der Lebensplanung.

In der Soziologie wird die Debatte um die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses in Zusammenhang mit neuen gesellschaftsanalytischen Ansätzen geführt. Die „Entstrukturierungsdiskussion“ (Plum 1990) stellt die Ab- und Auflösung alter Strukturmerkmale (Klassen, Schichten) durch neue „Ungleichheitsmuster“ fest. Diese liegen quer zu den alten Strukturen (Beck 1986). Soziale Ungleichheit verliere für die individuelle Lebenssituation einer Mehrheit der Bevölkerung massiv an Bedeutung (Berger 1986, zit. nach Plum). Durch „Individualisierung“ werden „die Menschen in einem historischen Kontinuitätsbruch aus traditionellen Bindungen und Versorgungsbezügen herausgelöst und auf sich selbst und ihr individuelles ‘(Arbeitsmarkt-)Schicksal’ mit allen Risiken, Chancen und Widersprüchen verwiesen.“ (Beck 1986: 41, zit. nach Plum)

Weitere neue Merkmale einer sich verändernden Arbeitsgesellschaft zeichnen sich ab mit dem Wandel der Arbeitseinstellungen und des „kulturspezifischen Berufsleitbildes“ (Fürstenberg 1993 zit. nach Bonß). Trotz eines rückläufigen Potentials an Lohnarbeitsplätzen werden jedoch Zweifel angemeldet, ob bereits von einem Abschied von der Arbeitsgesellschaft zu sprechen ist. Bonß und die Arbeitsgruppe Zukunftsszenarien nennen zwei Bedingungen, die erst erfüllt sein müßten: „Zum einen müßte das Konzept einer möglichst vollständigen Vergesellschaftung über Erwerbsarbeit aufgrund des sinkenden Potentials an Lohnarbeitsplätzen an objektive Realisierungsgrenzen stoßen; die Möglichkeiten zur Schaffung einer zureichenden Anzahl neuer Erwerbsarbeitsplätze müßten, mit anderen Worten, irreversibel begrenzt sein. Zum anderen müßte die subjektive Orientierung an der Idee einer vollständigen Vergesellschaftung über Erwerbsarbeit nicht mehr selbstverständlich sein, sondern andere Orientierungen, etwa an Eigenarbeit, öffentlicher Arbeit oder einer politischen Vergesellschaftung, ebenso plausibel wenn nicht überzeugender erscheinen“ (Bonß 1998: 54).

<sup>31</sup> Die Flexibilität der Betriebe in Deutschland wurde für den Zeitraum 1993-1995 vom IAB-Betriebspanel untersucht (Bellmann u.a. 1996). Es wird zwischen numerischer und funktionaler Flexibilität der Unternehmen unterschieden. Numerische Flexibilität wird über hohe Personalzu- und -abgänge, atypische oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse und bestimmte Arbeitszeitformen erreicht. Funktionale Flexibilität wird dagegen über Qualifizierung, Forschung und Entwicklung, Innovation und Investition, technologische und organisatorische Änderungen und vielfältige Arbeitszeitmuster erzielt, die längere Betriebszeiten zulassen. Das IAB-Betriebspanel erbrachte eine Vielzahl von Einzelbefunden zur Personalflexibilisierung, der Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeiten, der Lohn-differenzierung, der betrieblichen Anpassungsfähigkeit durch technische und organisatorische Neuerungen sowie der Flexibilität der Betriebe durch Qualifizierung, Job-Turnover und Betriebsgründungen. Danach machen Randbelegschaften – abgegrenzt als befristet Beschäftigte, Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und überlassene Arbeitnehmer – rd. 9% der Belegschaften aus.

Ein grundsätzliches Kennzeichen der postindustriellen Arbeitsgesellschaft wäre daher auch, daß Arbeitslosigkeit nicht mehr als Ausnahmesituation gedeutet werden kann. „Periodische unfreiwillige (manchmal auch freiwillige) Erwerbslosigkeit ist ein Wesenszug der modernen Gesellschaft. Hervorstechendes Merkmal ist, daß diese Perioden im Gegensatz zur traditionellen Gesellschaft immer unberechenbarer und chaotischer werden“ (Rogowski/Schmid 1997: 570). Nach Mutz u.a. (1995) befinden sich die Arbeitsmärkte in einem permanenten Ungleichgewicht. Angebot und Nachfrage sind immer in Bewegung. Diese prinzipielle Ungleichgewichtigkeit von Arbeitsmärkten führt zu einem Erwerbsverlaufsregime, in dem transitorische, sich wiederholende oder auch länger andauernde Diskontinuitätsphasen zum Normalfall werden.

Auch „reguläre“ Umsteigesituationen sind immer häufiger mit einer registrierten Arbeitslosigkeit verbunden. Gestützt auf die Ergebnisse einer qualitativen Studie kommen Mutz u.a. zu dem folgenden Schluß: Das Problem sei nicht so sehr das Herausfallen aus dem System der marktwirtschaftlich organisierten Lohnarbeit, sondern der Zugang bzw. der Wiedereinstieg. Dabei sind lang andauernde, kontinuierliche und stabile Erwerbsverläufe im Falle der eintretenden Diskontinuität sogar eine relativ schlechte Ausgangsposition für eine Wiederbeschäftigung. Ansonsten könne die Erfahrung des „Diskontinuitätsmanagements“ – die Flexibilität im Umgang mit den Risiken permanent ungleichgewichtiger Arbeitsmärkte – für den Wiedereinstieg durchaus nützlich sein. Allerdings sind die anschließenden Beschäftigungsverhältnisse wenig stabil und enden relativ schnell wieder in Arbeitslosigkeit.

## 5 Ausblick: Flexibilisierung, Stabilisierung und Re-Regulierung

Um die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen in ein neues Gleichgewicht zu bringen, werden in der Literatur verschiedene Vorschläge diskutiert. Dabei herrscht weitgehende Übereinstimmung, daß künftige Erwerbsformen flexibler sein werden und diese in einen stabilen Rahmen gestellt werden müssen, damit es nicht zu dauerhaften Ausgrenzungsprozessen kommt.

„Die Auflösung und Vervielfältigung der Arbeitszeitformen kann (im Rahmen der bestehenden Wirtschaftsweise) mit Sicherheit nicht aufgehoben werden – ja sie muß akzeptiert, mitgetragen und mitgestaltet werden, will man in Mitteleuropa eine prosperierende Ökonomie, wie wir sie bisher gewohnt sind, erhalten. Dabei ist jedoch unbedingt zu verhindern, daß jegliche Grenzen und Beschränkungen fallen, also die Festlegung der Arbeitsverhältnisse allein der puren Marktlogik und damit dem individuellen Verhältnis von einzelnen Beschäftigten und Arbeitgebern überlassen wird...Es kann nur darum gehen, neue Formen der dynamischen Regulierung des sich flexibilisierenden Kapitalismus und seiner Arbeits- und Lebensverhältnisse zu entwickeln und politisch zu institutionalisieren“ (Voss 1997: 55).

Eine besondere Bedeutung kommt dem wechselseitigen Verhältnis von Stabilität und Flexibilität im Beschäftigungssystem zu. „Stabilität in einem Teilbereich der Arbeitsrechte (z.B. Kündigungsschutz) setzt Flexibilität in anderen Bereichen (z.B. Arbeitszeit und/oder Löhne) voraus. Aber auch umgekehrt erfordern andere Flexibilitätsbereiche (z.B. ein multifunktionaler Einsatz von Arbeitskräften) stabile Rahmenbedingungen“ (Walwei 1996: 219). Chancen hierfür werden in einer Regulierung der Flexibilisierung gesehen. „Unserer

Meinung nach benötigt mehr Flexibilität nicht einen Abbau, sondern eine Veränderung der Institutionen und rechtlichen Rahmenbedingungen, die eine sozialvertägliche Ausgestaltung überhaupt erst ermöglichen (reguliertes Modell). Es geht uns im Rahmen der Formulierung offensiver Konzepte um eine adäquate Übertragung sozialer Schutzprinzipien auf die grundlegend und dauerhaft veränderten Arbeitsbedingungen“ (Keller/Seifert 1997: 541).

Neben dem Sozialrecht können auch steuer- und arbeitsmarktpolitische Regelungen zu einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beitragen, ohne zu prekären Arbeitsverhältnissen zu führen. Mit möglichen Ansätzen zur Koordination unterschiedlicher Flexibilisierungsvorstellungen befaßt sich O'Reilly (1996). Sie sucht nach Lösungen, wie mit Teilzeitförderung Arbeitslosigkeit abgebaut bzw. die Zahl der Arbeitsplätze erhöht werden kann. Gleichzeitig sollte den Arbeitnehmerwünschen nach einer an Lebensphasen orientierten Flexibilität und den Arbeitgeberwünschen nach einer produktivitäts- und effizienzsteigernden Flexibilität auf Unternehmensebene entsprochen werden. „Developing positive, secure forms of part-time work is a normative goal. The aim should be to encourage high productivity and efficiency with a more equitable distribution of working time supported by the security provided by a system of social benefits so that these workers are not unduly exploited for the flexibility they provide. It is not obvious that these results will come about purely through market forces. In fact it is more likely that secondary, disadvantageous forms of part-time work will develop if the market is left to itself. Policy intervention is required in order to establish the collective rules under which companies compete in their use of labour“ (O'Reilly 1996: 571 f.).

Dafür in Frage kommen eine aktive Arbeitsmarktpolitik und passive Politikansätze. Zur aktiven Politik zählen finanzielle Anreize oder auch Entlastungen (z.B. von Sozialversicherungsbeiträgen) von Unternehmen. Auf das Verhalten der Arbeitnehmer zielen z.B. Regelungen, wonach Arbeitslose, die eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, ihren auf der Vollzeitbeschäftigung beruhenden Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung behalten. Dazu kommen Konzepte, nach denen Teilzeitarbeit als Arbeitsmarkteintritt für Jugendliche oder als -ausstieg für ältere Arbeitnehmer gefördert wird. Zu den passiven Maßnahmen zählen eine steuerliche Begünstigung von Teilzeitarbeit, ein Ausgleich über das soziale Sicherungssystem sowie die rechtliche Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit und deren Berücksichtigung bei den betrieblichen Sozialleistungen. Diese verschiedenen Steuerungsmöglichkeiten müssen vorsichtig koordiniert und kombiniert werden. „A key factor in their implementation is the relation between the quantity and quality of the part-time jobs they generate. Part-time jobs will not necessarily proliferate if working conditions and benefit entitlement deteriorate. In fact, the status of this type of employment will, in general, require upgrading if such labour force adjustments are to become more attractive to a broader audience than is currently the case“ (O'Reilly 1996: 579).

Walwei (1996) spricht sich für eine möglichst weitgehende Integration der atypischen Beschäftigung in das Beschäftigungssystem als Brücke zu „normaler“ Beschäftigung aus. Atypische Beschäftigung müsse nicht prekären Charakter haben. Es komme darauf an, daß der institutionelle Rahmen das Zustandekommen der erwünschten, freiwilligen Vereinbarung atypischer Erwerbsformen fördert oder zumindest nicht behindert. Eine wichtige Voraussetzung sei eine möglichst weitgehende rechtliche Gleichstellung der atypischen Beschäftigung mit den sog. „Normalbeschäftigten“.

Maßgeblich sei nicht „mehr“ oder „weniger“ staatliches Recht, „sondern vielmehr ein neuer Typus prozeduraler Regulierung, der – anders als starre gesetzliche Normen, Gebote und Verbote – sich auf die rechtliche Festlegung von Rahmenbedingungen für dezentrale Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse der in den verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen beteiligten Akteure beschränkt und so z.B. die höheren Flexibilitätsspielräume tarifvertraglicher und betrieblicher Entscheidungen nutzt, ohne allerdings auf staatliche Korrekturen der Marktergebnisse nach Maßgabe gesellschaftlicher Gerechtigkeitsvorstellungen zu verzichten“ (Büchtemann/Neumann 1990a: 33 f.).

Zu kurz greift nach Mückenberger (1991: 208) „ein Regulierungsansatz, der von einem einheitlichen Normalitätsmuster – einer Normalbiographie, einer Normalarbeitszeit, einem Normalarbeitsverhältnis – ausgeht. Ein solches Normalitätsmuster führt automatisch zu einem Stigma des Atypischen gegenüber Beschäftigungsformen, die von ihm abweichen; ... Problemangemessen ist allein, von einer Vielzahl koexistierender Beschäftigungsformen auszugehen, ihnen durch den Regulierungsansatz das Stigma des „Atypischen“ zu nehmen und sie mit einem nicht an das Arbeitsverhältnis gekoppelten sozialen Sicherungsrahmen zu umgeben“.

Ein Ausgangspunkt für rechtliche Neuregelungen könnte darin liegen, „die neuen Beschäftigungsformen als eine Veränderung der in der Unternehmens- und der Arbeitnehmerrolle liegenden Risikolagen zu betrachten – genauer gesagt: als Externalisierung der vom Unternehmen zu tragenden Risiken auf Arbeitnehmer, deren Familien und die Gesellschaft insgesamt“ (Mückenberger 1991: 206). Zum Ausgleich dieser veränderten Risikolagen werden Risikoprämien vorgeschlagen. „Begründen läßt sich die Erhebung von Risikoprämien über höhere Such- und Mobilitätskosten sowie durch das Risiko einer nicht-kontinuierlichen Einkommenserzielung“ (Keller/Seifert 1997: 542). Als Beispiel hierfür wird eine Bereitschaftsprämie angeführt, mit der die Rufbereitschaft bei der „kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit“ (KAPOVAZ) honoriert werden sollte. Diese könnte nach dem Ankündigungshorizont gestaffelt sein. Arbeitskräfte mit funktionalisierten, unregelmäßigen Arbeitszeiten sollten nicht geringer, sondern höher entlohnt werden als Arbeitnehmer mit Normalarbeitszeiten. Dadurch sollten die bislang einseitig den Unternehmen aufgrund geringerer Lohnnebenkosten zufallenden Kostenvorteile geringfügiger Beschäftigung zumindest zum Teil auch den Beschäftigten zugute kommen.

Eine andere Form des Risikozuschlags wird von Kleinhenz (1988) vorgeschlagen. Er diskutiert Möglichkeiten der tarifvertraglichen Umsetzung der Flexibilisierung in bezug auf verschiedene Arbeitsbedingungen. Durch Verknüpfung von Tarifnormen für bestimmte Arbeitsbedingungen, die als komplementär/substitutiv angenommen werden, könnten unterschiedlichen individuellen Arbeitnehmerpräferenzen einerseits und betrieblichen Bedingungen andererseits entsprochen werden. Ausgehend vom gegebenen Niveau der Tarifbedingungen („sozialer Besitzstand“) könnten von den Tarifparteien gleichwertige Bündel von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen festgelegt werden. Unter diesen kollektiv bestimmten „wertgleichen Wahlmöglichkeiten“ könnte eine den individuellen Präferenzen und betrieblichen Bedingungen entsprechende Lösung gewählt und im Einzelarbeitsvertrag festgelegt werden. Als ein Beispiel führt Kleinhenz die tariflich abgesicherte Wahlmöglichkeit zwischen höherem Kündigungsschutz und einem Arbeitsplatzrisikozuschlag an. Dabei wird der Verzicht auf einen höheren Kündigungsschutz durch einen Barlohnzuschlag ausgeglichen, der als „Arbeitsplatzrisiko“-Zuschlag interpretiert werden kann.



Ein weiterer Ansatz zur Vereinbarkeit von Flexibilität und Stabilität wird von Rogowski/Schmid (1997) anhand der Konzepte der Hochgeschwindigkeits- bzw. Übergangsmärkte vorgestellt. Hochgeschwindigkeitsmärkte finden sich typischerweise in der Computerbranche, könnten ihren Nischencharakter jedoch bald verlieren. Wesentliches Strukturmerkmal dieser Arbeitsmärkte ist der rasche Wechsel des Arbeitsplatzes und des Erwerbsverhältnisses. Dabei komme es zu einem fließenden Übergang von abhängiger Beschäftigung in die Selbständigkeit und umgekehrt oder zu einer Kombination von beidem. „Die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers und kleinen Unternehmers werden in individuellen Vereinbarungen bestimmt. Damit werden Verträge und nicht länger Gesetze zu den wesentlichen Quellen für Rechte. Dies legt eine Deregulierung bestehender Schutznormen nahe, die die *Geschwindigkeit* des Wechsels einschränken und damit in der makroökonomischen Sicht die Dynamik des Bereichs behindern“ (Rogowski/Schmid 1997: 577). Dies könnte durch neue Formen der Selbstregulierung unterstützt werden, wie den individuell kontrollierten Transfer betrieblicher Versorgungsansprüche.

Das Konzept der Übergangsmärkte beruht dagegen auf institutionellen Arrangements, die Brücken zwischen Erwerbsarbeit und anderen produktiven Aktivitäten bilden. Das Begehen dieser Brücken ist durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Gesetz abgesichert. Sie sind gekennzeichnet durch den geregelten Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit, (Weiter-)Bildung und Arbeit, unselbständiger und selbständiger Arbeit, die Kombination von Teilzeitarbeit mit Selbständigkeit, die Kombination von bezahlter Erwerbsarbeit und Familienarbeit oder den gleitenden Übergang in die Rente. Wie flexible Beschäftigungsverhältnisse durch Arbeits- und Sozialrecht gestaltet werden können, ohne daß die ökonomischen und sozialen Vorteile von Stabilität verloren gehen, führen Rogowski/Schmid (1997) anhand einzelner Regulierungsdimensionen des Arbeitsvertrags (Entlohnung, Lage und Dauer der Arbeitszeit, Beschäftigungssicherheit und -fähigkeit) aus. Möglichkeiten zur geregelten Veränderung der Dauer der Arbeitszeit werden in individuellen Anrechten auf Wahlarbeitszeiten und in einer Anpassung der Arbeitsmarktpolitik an den Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft gesehen. So wird vorgeschlagen, analog zum Kurzarbeitergeld ein Übergangsgeld für den Dienstleistungsbereich zu schaffen. Zum Thema Beschäftigungssicherheit wird ausgeführt, daß der Kündigungsschutz für besondere Personengruppen negative Folgewirkungen haben kann, da sie die Chancen der Wiedereingliederung einschränken. Attraktiveres Regelungsangebote könnten eine Lockerung dieses Kündigungsschutzes rechtfertigen. Diese könnten in längerfristigen Lohnsubventionen oder der Förderung von Investitionen zur Anpassung von Arbeitsplätzen im Falle alters- oder gesundheitsbedingter Leistungsminderungen bestehen. Zu berücksichtigen sei, daß ein universeller Kündigungsschutz um so weniger dringlich ist, je mehr es gelingt, mit anderen Maßnahmen eine höhere Makroflexibilität des Arbeitsmarktes zu erzeugen.

In diesem Zusammenhang wird auch das niederländische Konzept der „Flexicurity“ angesprochen. Mit dem „Bill on Flexibility and Security“, das 1998 in Kraft treten soll, wird die Position atypischer Beschäftigter gestärkt. So können z.B.

Arbeitskräfte auf Abruf (on-call workers) in bestimmten Fällen ein Minimum von drei bezahlten Stunden verlangen, wenn sie gerufen wurden. Vereinbarungen über eine befristete Beschäftigung mit einer Zeitarbeitsagentur werden als Arbeitsverträge angesehen, wobei Ausnahmen in den ersten 26 Wochen bestehen. Solange es keine anderen Vereinbarungen der kollektiven Akteure gibt, müssen Zeitarbeitsagenturen weiterhin den gleichen Lohn zahlen, den andere Arbeitnehmer in dem Entleihbetrieb erhalten (Wilthagen 1998). Ob mit diesem Gesetz, die an eine „Flexicurity“ gestellten Erwartungen erfüllt werden, ist umstritten, da mehr Gewicht auf die Flexibilität als auf die Sicherheit gelegt wurde. Die *flexible Sicherheit* als „Gleichzeitigkeit von großer Beweglichkeit der Arbeitsverhältnisse und hoher sozialer Sicherheit“ (Rogowski/Schmid 1997: 579) müsse durch entsprechende sozialrechtliche Regelungen vervollständigt werden.

Als ein Schritt in diese Richtung läßt sich das zum 1. Januar 1998 in Deutschland in Kraft getretene Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-Gesetz) verstehen. Darin wird geregelt, daß der Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für die Beschäftigten auch in Phasen der Freistellung von der Arbeitsleistung besteht. Die Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitsentgelt aus vorgeleisteter Arbeit wird auf die Phase der Freistellung hinausgeschoben. Die Vertragspartner haben auch Vorkehrungen zur Sicherung der Langzeitkonten für den Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu treffen.

Speziell zum Schutz unstetiger Erwerbsverläufe in der Rentenversicherung haben Bündnis 90/DIE GRÜNEN einen Beschlußantrag im Bundestag eingereicht, der vorsieht, daß niedrige Rentenbeiträge aufgrund von Teilzeitbeschäftigung auf bis zu maximal sechzig Prozent des Durchschnittsentgelts aufgestockt werden. Diese Aufstockung soll dann gewährt werden, wenn ein entsprechender Antrag unter Nachweis der Arbeitsstundenzahl bei der Bundesanstalt für Arbeit gestellt wird (da die Rentenversicherungsträger nicht über Arbeitszeitdaten verfügen). Um Ungerechtigkeiten gegenüber Vollzeitbeschäftigten mit sehr niedrigen Einkommen zu vermeiden, muß ein Arbeitszeitkorridor festgelegt werden, der als schutzwürdig gilt und damit zur Aufstockung von Rentenbeiträgen berechtigt ist. Darüber hinaus wird vorgeschlagen, die Gesamtleistungsbewertung durch eine Rentenbegrenzung auf der Basis der „vierzig besten Jahre“ zu ersetzen. Nach diesem System würden aus dem „belegungsfähigen“ Gesamtzeitraum von 16 bis 65 Jahre (also von 49 Jahren) nur die vierzig „am besten“ belegten Jahre in die Rentenversicherung eingehen. Damit soll die Bedeutung von rentenrechtlichen Lücken stark eingeschränkt und eine systematische Besserstellung von Menschen mit niedrigen Einkommen und unstetigen Erwerbsverläufen erreicht werden.<sup>32</sup>

Der „große Re-Regulierungsentwurf“ – analog zum Deregulierungskonzept – läßt sich in der Literatur derzeit nicht erkennen. Ein Ansatzpunkt könnte sich in den EU-Richtlinien zur Arbeitnehmerüberlassung, zur Teilzeitarbeit und der befristeten Beschäftigung finden.<sup>33</sup> Die Entwürfe der EU-Kommission konnten allerdings bisher die Hürden des Ministerrates nicht nehmen. Sie sind bereits seit Anfang der 80er Jahre in Überarbeitung. Zur Normalisierung der atypischer Beschäftigungsverhältnisse müssen auf der einen Seite die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an mehr Flexibilität anhand der einzelnen Bereiche (Arbeitszeit, Dauer und Bestand des Arbeitsverhältnisses, Einkommen, Arbeitnehmerereignis) mit den Möglichkeiten einer Stabilisierung über arbeits- und sozialrechtliche Normen (Gesetze,

<sup>32</sup> Bundestagsdrucksache 13/8036 vom 24.06.97. Antrag der Abgeordneten Andrea Fischer ... und der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN: Den Generationenvertrag neu verhandeln

<sup>33</sup> Dazu kritisch Mückenberger 1991.

Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, individuelle (Arbeits-)Verträge) in Einklang gebracht werden. Auf der anderen Seite wird davor gewarnt, zu ausgefeilte Neuregelungen für Einzelprobleme zu schaffen, die immer zu Reibungsverlusten und Effizienzproblemen führen.

## Literatur

- Bäcker, Gerhard (1988): Normalarbeitsverhältnis und soziale Sicherung. Sozialversicherung und/oder Grundsicherung? In: Zeitschrift für Sozialreform, H. 10, S. 595-629.
- Bauer, Frank/ Groß, Hermann/ Schilling, Gabi (1996): Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche, Zeitbewirtschaftung und Arbeitszeitgestaltung von abhängig Beschäftigten. Köln.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Frankfurt a. M.
- Behling, Michael/ Wagner, Alexandra (1998): Deregulierung im Einzelhandel: Das neue Landenschlußgesetz. In: Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (Hrsg.): Deregulierung am Arbeitsmarkt. Eine empirische Zwischenbilanz. Hamburg, S. 137-163.
- Bellmann, Lutz/ Düll, Herbert/ Kühl, Jürgen/ Lahner, Manfred/ Lehmann, Udo (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 200. Nürnberg.
- Berger, P. A. (1986): Entstrukturierte Klassengesellschaft? Klassenbildung und Strukturen sozialer Ungleichheit im historischen Wandel. Opladen.
- Besters, Hans u.a. (Hrsg.) (1988): Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses? Baden-Baden.
- Bielenski, Harald/ Kohler, Bärbl/ Schreiber-Kittel, Maria (1994): Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Beschäftigung nach dem BeschFG. Forschungsbericht 242 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Bonn.
- Bielenski, Harald (1997): Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge. Enttäuschte Hoffnungen, unbegründete Befürchtungen. In: WSI-Mitteilungen, H. 8, S. 532-537.
- Birk, Rolf u.a. (1987): Flexibilisierung des Arbeitsrechts. In: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht, H. 3/4, S. 221-410.
- Bispinck, Reinhard (1997): Deregulierung, Differenzierung und Dezentralisierung des Flächentarifvertrags. Eine Bestandsaufnahme neuerer Entwicklungstendenzen der Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen, H. 8, S. 551-561.
- Bonß, Wolfgang (1998): Arbeitsmarktbezogene Zukunftsszenarien. In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996/1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Anlageband 3: Zukunft der Arbeit sowie Entkopplung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung, S. 49-106.
- Bosch, Gerhard (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen, H 3, S. 163-176.
- Buch, Holger/ Rühmann, Peter (1998): Quantitative und qualitative Bedeutung von Nicht-Normalarbeitsverhältnissen in Deutschland. In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Anlageband 1: Entwicklung, Bewertung und Entlohnung von Erwerbsarbeit sowie Wirkungen der Globalisierung auf die Beschäftigung, S. 7-59.
- Büchtemann, Christoph F./ Neumann, Helmut (1990a): Mehr Arbeit durch weniger Recht? – Eine Einführung. In: Büchtemann, Christoph F./ Neumann, Helmut (Hrsg.): Mehr Arbeit durch weniger Recht? Berlin, S. 9-38.
- Büchtemann, Christoph F. (1990b): „Deregulierung“ des Arbeitsmarktes: Begriffsbestimmung und sozialstaatliche Implikationen. In: Büchtemann, Christoph F. u.a. (Hrsg.): Mehr Arbeit durch weniger Recht? Berlin, S. 229-243.
- Büchtemann, Christoph F. (1990c): Kündigungsschutz als Beschäftigungshemmnis? Empirische Evidenz für die Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB 3, S. 394-409.
- Büchtemann, Christoph F. (1991): Betriebliche Personalanpassung zwischen Kündigungsschutz und befristetem Arbeitsvertrag. In: Klaus Semlinger (Hrsg.): S. 135-176.
- Buttler, Friedrich (1986): Regulierung und Deregulierung der Arbeitsbeziehungen. In: F. Buttler/ H. Winterstein (Hrsg.): Sozialpolitik in der Beschäftigungskrise II. Berlin, S. 9-52.
- Buttler, Friedrich/ Walwei, Ulrich (1990): Effizienzwirkungen des Kündigungsschutzes. In: MittAB 3, S. 386-393.
- Däubler, Wolfgang (1988a): Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses. In: Arbeit und Recht, H. 10, S. 302-308.
- Däubler, Wolfgang (1988b): Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht. In: WSI-Mitteilungen, H. 8, S. 449-457.
- Deregulierungskommission (1991): Marktöffnung und Wettbewerb. Zweiter Bericht. Stuttgart
- Emmerich, Knut/ Walwei, Ulrich/ Zika, Gerd (1997): Beschäftigungswirkungen aktueller rechtspolitischer Interventionen im Bereich des Sozial-, Arbeits- und Steuerrechts. In: WSI-Mitteilungen H. 8, S. 561-568.
- Franz, Wolfgang (1994): Chancen und Risiken einer Flexibilisierung des Arbeitsrechts aus ökonomischer Sicht. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht H. 3, S. 439-462.
- Fürstenberg, Friedrich (1993): Wandel in der Einstellung zur Arbeit – Haben sich die Menschen oder hat sich die Arbeit verändert? (Teil I). In: Rosenstiel, Lutz u.a. (Hrsg.): Wertewandel. Herausforderungen für die Unternehmenspolitik in den 90er Jahren. Stuttgart, S. 17-27.
- Gaugler, Eduard (1988): Das Normalarbeitsverhältnis in betriebswirtschaftlicher Sicht. In: Besters, Hans: Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses? Baden-Baden, S. 12-28.
- Heinz, Walter R./ Behrens, Johann (Hrsg.) (1991): Statuspassagen und soziale Risiken im Lebensverlauf. In: Sonderforschungsbereich Statuspassagen und Risikologen im Lebensverlauf. Arbeitspapier Nr. 13 des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen.
- Heinze, Meinhard (1997): Wege aus der Krise – der Beitrag der Wissenschaft. In: Wolfgang Hromadka (Hrsg.): S. 103-125.
- Held, Ansgar (1993): Deregulierung und Deutschland – Ein Erfolg? In: Wirtschaftsdienst, H. IV, S. 215-220.
- Henssler, Martin (1994): Flexibilisierung der Arbeitsmarktordnung – Überlegungen zur Weiterentwicklung der tariflichen Regelungsmacht. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht, H. 3, S. 487-515.
- Hinrichs, Karl (1989): Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse und soziale Sicherheit. In: Prokla, Nr. 77, H. 4, S. 7-32.
- Hinrichs, Karl (1996): Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. In: Sozialer Fortschritt, H. 4, S. 102-107.
- Hirsch, Joachim/ Roth, Roland (1986): Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus. Hamburg.
- Hoffmann, Edeltraud/ Walwei, Ulrich (1998a): Das Arbeitsverhältnis aus der Sicht der Rechtsökonomie und der Arbeitsmarktprognostik. In: Schupp, Jürgen u.a. (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion, S. 299-332.
- Hoffmann, Edeltraud/ Walwei, Ulrich (1998b): Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland. IABkurzbericht, Nr. 2 vom 27.1.98.
- Hromadka, Wolfgang (Hrsg.) (1997): Arbeitsrecht und Beschäftigungskrise. Flexibilisierungsvorschläge zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit. Stuttgart.

- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (1993): Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. In: WSI-Mitteilungen, H. 9, S. 538-545.
- Keller, Berndt (1997): Einführung in die Arbeitspolitik. München, Wien.
- Keller, Berndt (1998): Die zweite Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes: Cui bono? In: Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (Hrsg.): Deregulierung am Arbeitsmarkt. Eine empirische Zwischenbilanz. Hamburg, S. 36-55.
- Kleinhenz, Gerhard (1988): Die Bedeutung einer Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt für die Beziehungen der Tarifparteien. In: W.W. Engelhardt u.a. (Hrsg.): Regulierung und Deregulierung im Bereich der Sozialpolitik. Berlin, S. 199-217.
- Klenner, Christina/ Ochs, Christiane/ Seifert, Hartmut (1998): Lockerung des Sonntagsarbeitsverbots. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): Deregulierung am Arbeitsmarkt. Eine empirische Zwischenbilanz. Hamburg, S. 105-136.
- Knappe, Eckhard (1988): Arbeitsmarkttheoretische Aspekte von Deregulierungsmaßnahmen. In: Thiemeyer, Theo (Hrsg.): Regulierung und Deregulierung im Bereich der Sozialpolitik. Berlin, S. 219-250.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996/1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Teil II: Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage. Bonn
- Kronberger Kreis (1986): Mehr Markt im Arbeitsrecht. Frankfurt a.M.
- Kruse, Jörn (1989): Ordnungstheoretische Grundlagen der Deregulierung. In: Seidenfuß, Hellmuth St. (Hrsg.): Deregulierung – eine Herausforderung an die Wirtschafts- und Sozialpolitik in der Marktwirtschaft. Berlin, S. 9-35.
- Kühl, Jürgen (1988): Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses. In: Arbeit und Beruf, H. 5, S. 156-159.
- Lampert, H. (1986): Möglichkeiten und Grenzen einer Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse. In: Wirtschaftsdienst, H. IV, S. 179-186.
- Leibfried, Stephan/ Tennstedt, Florian (Hrsg.)(1985): Politik der Armut und die Spaltung des Sozialstaats. Frankfurt.
- Leisering, Lutz u.a. (Hrsg.) (1990): Sozialstaat im Wandel. In: Zeitschrift für Sozialreform, H. 11/12, S. 675-827.
- Marsden, David (1995): Deregulation or Cooperation? – The Future of Europe's Labour Markets. In: Labour, Special Issue, S. S67-S91.
- Matthies, Hildegard/ Mückenberger, Ulrich/ Offe, Claus/ Peter, Edgar/ Raasch Sibylle (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Reinbek bei Hamburg.
- Möller, Joachim (1994): Ist der Arbeitsmarkt verknöchert? In: WSI-Mitteilungen, H. 6, S. 357-363.
- Mückenberger, Ulrich (1985a): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, H. 7/8; S. 415-434, 457-475.
- Mückenberger, Ulrich (1985b): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Mitteilungsblatt der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“, Nr. 11/12, S. 3-36.
- Mückenberger, Ulrich (1986): Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken. In: Prokla, Nr. 3, S. 31-45.
- Mückenberger Ulrich (1989a): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer Krise der Normalität. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 4, S. 211-223.
- Mückenberger, Ulrich (1989b): Entwicklungsperspektiven des Normalarbeitsverhältnisses. Anmerkungen zum Stand der gewerkschaftlichen und rechtspolitischen Diskussion. In: Prokla, H 76, Nr. 3, S. 14-26.
- Mückenberger, Ulrich (1990): Normalarbeitsverhältnis: Lohnarbeit als normativer Horizont sozialer Sicherheit? In: Sachsse, Christoph/ Engelhardt, H. Tristram: Sicherheit und Freiheit, S. 158-178
- Mückenberger, Ulrich (1991): Re-Regulierung neuer Beschäftigungsformen – Kann „atypische“ Beschäftigung sozialverträglich sein? In: Klaus Semlinger (Hrsg) (1991): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. München, S. 203-224.
- Müller, Gernot/ Seifert, Hartmut (1991): Deregulierung als Prinzip? – Eine Diskussion der Vorschläge der Deregulierungskommission zum Arbeitsmarkt. In: WSI-Mitteilungen, H. 8, S. 489-499.
- Mutz, Gerd (u.a.) (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Op-laden.
- Offe, Claus (1983): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In: Joachim Matthes (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt a.M./New York, S. 38-65.
- O'Reilly, Jacqueline (1996): Labour Adjustments through Part-time Work. In: G. Schmid/ J. O'Reilly/ K. Schömann (Hg.): International Handbook of Labour Market Policy. Cheltenham/Brookfield, S. 566-593.
- Osterland, Martin u.a. (1990): Normalbiographie und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Soziale Welt, Sonderband, S. 351-362.
- Pfau-Effinger, Birgit (1998): Der soziologische Mythos der Hausfrauenehe - sozio-historische Entwicklungspfade der Familie. In: Soziale Welt, H. 2, S. 162-182.
- Plum, Wolfgang (1990): Entstrukturierung und sozialpolitische Normalitätsfiktion. In: Soziale Welt, H. 4, S. 477-497.
- Reichling, Robert (1993): Deregulierung am Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgeber. In: Personal, H. 6, S. 256-257.
- Rösner, Hans Jürgen (1994): Von der Lean Production zum „Lean Employment“. In: Wirtschaftsdienst, H. 5, S. 248-255.
- Rösner, Hans Jürgen (1997): Beschäftigungspolitische Implikationen des Globalisierungspphänomens. In: Hauser, Richard (Hrsg.): Reform des Sozialstaats I. Arbeitsmarkt, soziale Sicherung und soziale Dienstleistungen. Schriften des Vereins für Socialpolitik 251/1, S. 11-43.
- Rogowski, Ralf/ Schmid, Günther (1997): Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarkts. In: WSI-Mitteilungen, H. 8, S. 568-582.
- Roy, Klaus-Bernhard (1989): Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und die Konsequenzen für den Sozialstaat. In: Sozialer Fortschritt, H. 11/12, S. 273-279.
- Rudolph, Andrea/ Meurer, Josefine (1995): Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 – ein Instrument zur Förderung der Beschäftigung? In: Zeitschrift für Sozialreform, H. 2, S. 83-107.
- Rudolph, Helmut (1996): Befristete Beschäftigung von jüngeren Arbeitnehmern stark gestiegen. IABkurzbericht, Nr. 1 vom 22.01.96.
- Rudolph, Helmut/ Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In: MittAB 1, S. 102-126.
- Rudolph, Helmut (1998): „Geringfügige Beschäftigung“ mit steigender Tendenz. Erhebungskonzepte, Ergebnisse und Interpretationsprobleme der verfügbaren Datenquellen. IABwerkstattbericht, Nr. 9 vom 21.8.98.
- Sadowski, Dieter (1991): Selbstbindung: eine strategische Option in den Arbeitsbeziehungen. In: Semlinger, Klaus (Hrsg): S. 93-110.
- Schiefer, Bernd/ Worzalla, Michael (1997): Das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz und seine Auswirkungen für die betriebliche Praxis mit Erläuterungen und Übersichten u.a. zum Kündigungsschutzgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz und Beschäftigungsförderungsgesetz. Neuwied; Kriftel; Berlin.

- Schmid, Günther/ O'Reilly, Jacqueline/ Schömann, Klaus (Hrsg.) (1996): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham, Brookfields.
- Schwedler, Thomas (1991): Abbau institutioneller Machtfaktoren auf Arbeitsmärkten als Mittel gegen die Arbeitslosigkeit? Einige mikro- und makroökonomische Aspekte der Deregulierungsdiskussion. In: *Wirtschaft und Gesellschaft*, H. 2, S. 199-227.
- Seifert, Hartmut (1991): Mehr Zeitsouveränität durch variable Arbeitszeitgestaltung? In: Semlinger, Klaus (Hrsg.).
- Seifert, Hartmut (1993): Arbeitszeitgestaltung jenseits der Normalarbeitszeit. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung*. Köln.
- Sell, Stefan (1997): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch Eingriffe in das Arbeitsrecht? Das „Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz“ aus ökonomischer Sicht. In: *Arbeit und Beruf*, H. 12, S. 353-356.
- Semlinger, Klaus (Hrsg.) (1991): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Interessen, Wirkungen, Perspektiven*. Frankfurt/New York.
- Semlinger, Klaus (1991a): Überblick: Flexibilität und Stabilität im Beschäftigungssystem. In: Semlinger, Klaus (Hrsg.): S. 5-13.
- Semlinger, Klaus (1991b): Flexibilität und Autonomie – Zur Verteilung von Verhaltensspielräumen und Anpassungszwängen im Beschäftigungssystem. In: Semlinger, Klaus (Hrsg.): S. 17-38.
- Sesselmeier, Werner (1994): Der Arbeitsmarkt aus neoinstitutionalistischer Perspektive. In: *Wirtschaftsdienst*, H. III, S. 136-142.
- Siebert, Host (1996): Hundert Punkte für mehr Beschäftigung. In: *Kieler Diskussionsbeiträge*, Nr. 264.
- Söllner, Alfred (1997): Grenzen des Tarifvertrags. In: Wolfgang Hromadka (Hrsg.), *Arbeitsrecht und Beschäftigungskrise. Flexibilisierungsvorschläge zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit*. Stuttgart, S. 51-79.
- Soltwedel, Rüdiger (1984): *Mehr Markt am Arbeitsmarkt. Ein Plädoyer für weniger Arbeitsmarktpolitik*. München/Wien.
- Soltwedel, Rüdiger et al. (1990): *Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik*. Tübingen.
- Teriet, Bernhard (1980): Die Herausforderung peripherer Erwerbsbeteiligungen. In: *Arbeit und Sozialpolitik*, H. 11, S. 388-391.
- Vonderach, Gerd u.a. (1990): *Arbeitslosigkeit und Lebensgeschichte – eine empirisch-soziologische Untersuchung zur biographischen Bewältigung der Langzeitarbeitslosigkeit junger Menschen*. Oldenburg.
- Voss, Günther G. (1997): Zur Entwicklung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland. In: *Mitteilungen des Sonderforschungsbereichs 333 „Entwicklungsperspektiven von Arbeit“*, H. 10, S. 33-58.
- Voswinkel, Stephan/ Lücking, Stefan (1996): Normalitäts-Management. Industrielle Beziehungen in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe Deutschlands und Frankreichs. In: *Soziale Welt*, H. 4, S. 450-479.
- Walwei, Ulrich (1993): Atypische Beschäftigungsformen in EG-Ländern. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 9, S. 584-593.
- Walwei, Ulrich (1996): Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems. Optionen und Effekte. In: *MittAB 2*, S. 219-227.
- Walwei, Ulrich (1997): Koexistenz statt Monopol. Arbeitsvermittlung nach der Liberalisierung. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 8, S. 538-550.
- Walwei, Ulrich (1998a): Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen. IABkurzbericht, Nr. 3 vom 28.1.98.
- Walwei, Ulrich (1998b): Arbeitsvermittlung nach der Liberalisierung. In: Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Deregulierung am Arbeitsmarkt. Eine empirische Zwischenbilanz*. Hamburg, S. 71-104.
- Welsch, Johann (1997): Die Arbeitswelt der Informationsgesellschaft. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, H. 3, S. 349-358.
- Wendl, Michael (1990): Arbeit, Einkommen und Normalarbeitsverhältnis. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, H. 4, S. 209-217.
- Wilthagen, Tom (1998): Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform? In: *WZB-Discussion Paper 202*.
- Wirmer, Anton (1997): Wege aus der Krise – der Beitrag des Gesetzgebers. In: Wolfgang Hromadka (Hrsg.): S. 139-156.
- Zachert, Ulrich (1988a): Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses. In: *Arbeit und Recht*, H. 5, S. 129-137.
- Zachert, Ulrich (1988b): Entwicklung und Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 8, S. 457-466.
- Zachert, Ulrich (1989): *Die Sicherung und Gestaltung des Normalarbeitsverhältnisses durch Tarifvertrag*. Baden-Baden.
- Zachert, Ulrich (1990): Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in Europa. In: *Betriebs-Berater*, H. 9, S. 565-568.
- Zöllner, Wolfgang (1997): Vorsorgende Flexibilisierung durch Vertragsklauseln. In: Wolfgang Hromadka (Hrsg.): S. 23-50.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998): *Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit*. Bonn.