

Karl Hinrichs

Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse und soziale Sicherheit. Facetten der »Erosion« des Normalarbeitsverhältnisses in der Bundesrepublik *

***Zusammenfassung:** Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, »unechte« und »alternative« Selbständigkeit) sind in den letzten Jahren häufiger geworden. Dies ist nur z.T. auf Maßnahmen institutioneller Flexibilisierung im Regulierungssystem der Arbeitsbeziehungen (beispielsweise auf das Beschäftigungsförderungsgesetz) zurückzuführen. Mindestens ebenso bedeutsam ist, daß das auf Kontinuität und Stabilität von (Vollzeit-) Beschäftigung zugeschnittene »Korsett« des sog. »Normalarbeitsverhältnisses« den differenzierten Bedürfnissen und »flüssigeren« Lebensentwürfen insbesondere von Arbeitnehmerinnen immer weniger gerecht wird. Das Normalarbeitsverhältnis wird für die Majorität der männlichen Erwerbstätigen wohl noch lange Zeit handlungsleitender Bezugspunkt bleiben. Doch die in den letzten Jahren vollzogenen Einschnitte ins Netz sozialer und rechtlicher Sicherung haben all diejenigen, die von Mehrfach- bzw. Langzeitarbeitslosigkeit betroffen oder irregulär beschäftigt sind, zu einer marginalisierten »Restgröße des Arbeitsmarktes« werden lassen und der mehr schlechten als rechten Verwaltung durch den Sozialstaat überantwortet. Ein »garantiertes Mindesteinkommen« wäre vielleicht eine Alternative zum ausgrenzenden Normalarbeitsverhältnis – ebenso aber wären dies Regelungen für die Finanzierung von Arbeiten, die nicht im Beschäftigungssystem verrichtet werden, mithin Politiken, die auf erweiterte Optionen für die Individuen und auf eine Dezentrierung von Erwerbsarbeit hinauslaufen.*

1. Einleitung

Zwischen 1970 und 1987 stieg die Zahl der erwerbstätigen Personen in der Bundesrepublik um etwa 400 000 auf 26,9 Millionen. Dieser Beschäftigungszuwachs ergab sich jedoch nicht aus einer geringen, wenn auch stetigen Aufwärtsentwicklung; bekanntermaßen fand in den Jahren 1974 bis 1976 ein erster scharfer Beschäftigungseinbruch statt, und zwischen 1980 bis zur Mitte des Jahres 1983 ging die Zahl der Erwerbstätigen erneut zurück. Im Gefolge des weiter anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwungs entstanden seit Herbst 1983 etwa 1,2 Millionen neue Arbeitsplätze. Dennoch bewegt sich im Spätsommer 1989 die Zahl der registrierten Arbeitslosen nach wie vor in einer Größenordnung von knapp unter 2 Millionen. Wenn man zusätz-

* Überarbeitete deutsche Fassung eines Papiers, das auf dem Seminar »Sociology of Social Security« (University of Edinburgh, 4.-6. Juli 1989) vorgelegt wurde.

lich die »Manipulationen« in der Registrierungspraxis berücksichtigt, die Personen in der sog. »Stillen Reserve« (ca. 1,4 Millionen) ebenso addiert wie die Erwerbspersonen, die sich gegenwärtig in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik befinden (etwa 500 000 – vgl. Bach et al. 1988), dann erhöht sich die Zahl der unfreiwillig erwerbslosen Personen auf knapp 4 Millionen. Der scheinbare Widerspruch zwischen steigender Beschäftigung einerseits und annähernd konstanter Arbeitslosigkeit andererseits erklärt sich durch einen autonomen Aufwärtstrend des Erwerbspersonenpotentials: Das veränderte Wanderungsverhalten ausländischer Arbeitnehmer und ihrer Familien, der Zustrom von immer mehr verheirateten Frauen auf den Arbeitsmarkt, die Zuwanderung Deutschstämmiger aus osteuropäischen Ländern und – in abnehmendem Maße – Veränderungen der Altersstruktur der Bevölkerung (»geburtenstarke Jahrgänge«) sind die entscheidenden Faktoren für das anhaltende Wachstum des Erwerbspersonenpotentials.

Wie in den meisten anderen OECD-Ländern, so ist auch in der Bundesrepublik eine heftige Auseinandersetzung darüber zu beobachten, wie die Arbeitslosenzahlen zu verringern sind, d.h. mit welchen Maßnahmen das Wachstum der Arbeitsplätze beschleunigt werden könnte. Einerseits wird gesagt, der bundesdeutsche Arbeitsmarkt sei zu »rigide«, insbesondere mit Blick auf das »Beschäftigungswunder« in den USA, das auf die Wirksamkeit unbehinderter Marktkräfte zurückgeführt wird. Das »klassische« Arbeitslosigkeitsproblem in der Bundesrepublik sei – so wird gefolgert – nur durch mehr »Flexibilität« und »Deregulation« zu beseitigen: Die bestehende Lohnstruktur müsse der Produktivität und Knappheit der verschiedenen Arbeitskräftekategorien angepaßt werden (auch um die Mobilität des Faktors Arbeit zu erhöhen), die Unternehmen sollten von den in den letzten beiden Jahrzehnten exorbitant gestiegenen Lohnnebenkosten entlastet werden (z.B. durch niedrigere Sozialversicherungsbeiträge), und die Arbeitsplätze hätten »flüssiger« zu werden, d.h. die mit der Entlassung von Mitarbeitern verbundenen Kosten der Betriebe wären zu verringern (vgl. z.B. Klau/Mittelstädt 1986; Himmelreich 1988; Vaubel 1989). Dieser marktliberalen Argumentation der gegenwärtigen Bundesregierung, des Sachverständigenrates und der Mehrheit der wirtschaftswissenschaftlichen Profession stehen die Verfechter einer traditionellen oder »elaborierten« keynesianischen Politik gegenüber, die zumeist auch weitere allgemeine Arbeitszeitverkürzungen befürworten (vgl. z.B. verschiedene Beiträge in: Krupp et al. 1986 und Matzner et al. 1987).

Es gibt gute Gründe, die Annahme infragezustellen, daß mehr »Dynamik« und ein höherer Beschäftigungsstand durch einen zunehmend überregulierten und inflexiblen Arbeitsmarkt verhindert würde (vgl. Buttler 1986: 25 ff.; Franz 1989; Sadowski 1989) oder daß der bundesdeutsche Arbeitsmarkt generell zu den »inflexibelsten« unter den OECD-Ländern zu rechnen sei (vgl. Klau/Mittelstädt 1986). Dessenungeachtet hat sich die gegenwärtige Bundesregierung die neoliberalen Doktrinen zu eigen gemacht und den Rufen der Unternehmen und ihrer Verbände nach »mehr Flexibilität« Gehör geschenkt, indem sie verschiedene »Deregulierungen« auf den Weg gebracht hat, von denen das bislang bedeutendste das *Beschäftigungsförderungsgesetz* aus dem Jahr 1985 ist (vgl. dazu Mückenberger 1985: 457 ff.; Adamy 1988; Keller 1989). Andere

Re- bzw. Deregulierungen (z.B. das neue Arbeitszeitgesetz) sind noch nicht verabschiedet, und die Einsetzung einer Expertenkommission zum Abbau »marktwidriger Regulierungen« durch die Bundesregierung läßt vermuten, daß weitere Vorhaben anstehen. Über die gesetzlich erweiterten Handlungsalternativen hinaus haben die Arbeitgeber selbst – im Rahmen von Tarifvereinbarungen – »Landgewinne« erzielt (z.B. auf dem Gebiet flexiblerer Arbeitszeitregelungen – vgl. Hinrichs 1988a: 276 ff.). Teilweise bedingt durch diese Veränderungen im Regulierungssystem der Arbeitsbeziehungen¹ ist der Anteil *irregulärer Beschäftigungsverhältnisse* im letzten Jahrzehnt angestiegen.

Wenn es *irreguläre Beschäftigungsverhältnisse* gibt, dann muß es auch *reguläre Beschäftigungsverhältnisse* geben, von denen die ersteren in einem oder mehreren Punkten abweichen. Um die Veränderung der Zusammensetzung der Beschäftigung in Richtung auf mehr irreguläre Verhältnisse ist nach Erscheinen von Ulrich Mückenbergers Aufsatz (1985) unter der Überschrift »Erosion des Normalarbeitsverhältnisses« eine lebhafte Diskussion entfacht worden (vgl. z.B. Bosch 1986; Besters 1988; Bäcker 1988). Der Begriff *Normalarbeitsverhältnis* ist zu einem Schlüsselwort geworden, wenn es um die Zukunft von Lohnarbeit und industriellen Beziehungen geht. Deshalb werde ich im folgenden Abschnitt (2.) die Entwicklung, die wichtigsten Elemente und die Funktionen des Normalarbeitsverhältnisses (im folgenden: NAV) als einem gesellschaftlichen Arrangement der Produktion und Reproduktion diskutieren. Von besonderem Interesse ist dabei die Verbindung von NAV und dem System sozialer Sicherung. Weiterhin soll gezeigt werden, daß das NAV ein zu enges »Korsett« geworden ist, um den Bedürfnissen einer differenzierter zusammengesetzten Arbeitnehmerschaft vollauf zu entsprechen. Dies geschieht in Abschnitt 3., wenn verschiedene jüngere Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt untersucht werden. Denn die Ausbreitung irregulärer Beschäftigungsverhältnisse ist nicht allein auf das Verhalten der Beschäftigten zurückzuführen; insbesondere Arbeitnehmerinnen weichen »freiwillig« vom NAV ab bzw. sind darum bemüht.

Im Abschnitt 4. geht es um die Konsequenzen der »Erosion« des NAV. Die Entstehung sog. »Neuer Armut« und anderer prekärer Einkommenssituationen resultieren aus der wachsenden Polarisierung der Arbeitnehmerschaft in einen gut geschützten »Kern« und benachteiligte Kategorien am Rande des Arbeitsmarktes. Im abschließenden 5. Abschnitt werden zwei Politikoptionen untersucht, um auf die fundamentalen Veränderungen in der Funktionsweise des Arbeitsmarktes zu reagieren. Eine Position ist, nicht länger an dem unzeitgemäßen NAV festzuhalten und statt dessen auf ein »garantiertes Mindesteinkommen« zu setzen. Die alternative Position hat die Verhinderung einer weiteren Erosion des NAV im Blick sowie seine Erweiterung durch garantierte Rechte, das individuelle Arbeitsangebot zu variieren.

2. Die Entwicklung und die Funktionen des Normalarbeitsverhältnisses (NAV)

Polanyi (1957: 73) bezeichnete den sich selbst regulierenden Arbeitsmarkt als eine »satanische Mühle«. Er behauptete, daß keine Gesellschaft die Konsequenzen eines

»freien« Arbeitsmarktes, auf dem die »fiktive Ware« Arbeitskraft gekauft und verkauft wird, ohne Zerstörung ihrer Grundfesten überstehen könne – nicht einmal für eine kurze Zeit. Die Gesellschaft habe sich selbst vor ihrer »Demolierung« durch Sozialgesetzgebung, Fabrikgesetze, Sozialversicherungen sowie der Etablierung ergänzender Standards und Regulierungen zu schützen. Nur auf diese Weise könnten auch die zentralen Funktionen des Arbeitsmarktes – die *gleichzeitige* Allokation von Arbeitskraft und Einkommen – erhalten werden (vgl. ebd.: 76 und 163 ff.). Es ist an dieser Stelle nicht möglich, näher auf die »treibenden Kräfte« hinter der Entwicklung der Arbeits- und Sozialpolitik, die immer wieder zutage tretenden Kontroversen und Konflikte usw. einzugehen; jedoch ist unstrittig, daß das Zusammenspiel staatlicher Regulierung des Arbeitsmarktes, die Erfolge auf dem Gebiet tariflicher Vereinbarungen (nachdem Arbeitern das Recht auf Koalitionsbildung zugestanden war und Gewerkschaften als legitime Repräsentanten der Arbeiterklasse Anerkennung gefunden hatten) sowie entstehende Gewohnheitsrechte das NAV begründeten und zu seiner sukzessiven »Verfeinerung« führten. Während der sich selbst regulierende Arbeitsmarkt aus einer Bewegung »vom Status zum Kontrakt« (Maine 1959: 141) entstand, bedeutete die Entwicklung des NAV im Verlauf der Industrialisierung eine Umkehrung dieser Bewegung, als nämlich der Arbeitsvertrag schrittweise mit individuellen und kollektiven Statusrechten angereichert wurde. In fast allen Ländern begannen die Bemühungen, die langfristige »Marktgängigkeit« der Ware Arbeitskraft zu erhalten und einer, aus der Konkurrenz der auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesenen Lohnabhängigen herrührenden, desaströsen Abwärtsspirale der Löhne vorzubeugen, mit einer Begrenzung der Arbeitszeit sowie Regulierungen der Kinder- und Frauenarbeit. Wann jedoch bestimmte Entwicklungsstufen des NAV erreicht wurden und ob Staat oder Gewerkschaften diesen Prozeß maßgeblich beeinflussten, war nach Ländern unterschiedlich.

Überall jedoch waren Interventionen in die Funktionsweise des Arbeitsmarktes bezogen auf die drei zentralen Interessen der Lohnabhängigen: Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Beschäftigungssicherheit. Normen und Institutionen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts regulierten »abhängige Arbeit« sowie den Austausch mit den Käufern der Arbeitskraft und modellierten so die Figur des NAV (vgl. zum folgenden: Mückeberger 1986: 32 ff.). Systematisch können diese Interventionen in den sich selbst regulierenden Arbeitsmarkt nach *substantiellen* Regelungen (Setzung bestimmter »Standards« hinsichtlich Entlohnung, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit usw.) und *prozeduralen* Regelungen unterschieden werden. Unter anderem wird durch die letztgenannten Eingriffe festgelegt, wer bestimmte Standards fixieren kann, wie dieser Prozeß abläuft und wie Konflikte gelöst werden. Deshalb setzen prozedurale Regelungen gewisse korporative Strukturen für die kollektive Vereinbarung und die Kontrolle von Standards, die dem individuellen Arbeitsvertrag vorgegeben sind, voraus.

Arbeitspolitik ist deshalb das erste von drei hierarchisch geordneten institutionellen Elementen des Sicherungsgefüges, das um das NAV herum gruppiert ist. Zweitens, aufbauend auf abhängiger Beschäftigung zu »Normalkonditionen« – wenngleich or-

ganisatorisch davon separiert – gewährleistet *Sozialversicherungspolitik* Einkommensersatz unter genau definierten Umständen (d.h. bei Eintreffen »typischer« Lohnarbeitsrisiken), wenn Beschäftigte zeitweise außerstande sind, ein Markteinkommen zu erzielen (Krankheit, Arbeitslosigkeit) oder der Einkommenserwerb nicht mehr erwartet wird (Invalidität, Alter). Die Institution der *Armenfürsorge* (Sozialhilfe) stellt das dritte Element innerhalb des Arrangements des NAV dar. Die Erzielung von Markteinkommen durch Verkauf der Arbeitskraft hat Priorität gegenüber Leistungen der Sozialversicherungssysteme, und der normative Referenzpunkt der Sozialhilfe ist ebenfalls die Reproduktion durch ein Arbeitseinkommen. Der Charakter der Sozialhilfe als Subsidiäreinkommen (Nachrangigkeitsprinzip) und die Festlegung der maximalen Höhe der Sozialhilfeleistungen unterstreicht die Dominanz des NAV. Während das Niveau der *Sozialversicherungsleistungen* bezogen ist auf das (vorher) erzielte Arbeitseinkommen bzw. die Höhe der gezahlten Beiträge (sog. »Äquivalenzprinzip«), variieren die *Sozialhilfeleistungen* entsprechend dem Bedarf des individuellen Haushalts (sog. »Finalprinzip«). Jedoch zeigt sich im Grundsatz des »less eligibility« die Wertschätzung und Priorität der Arbeit.²

In ihrer Verbindung konstituieren *Arbeits- und Sozialpolitik* das NAV als »herrschende Fiktion« (Mückenberger 1985: 422 und 432 f.). Als Sozialmodell abhängiger Erwerbsarbeit bezeichnet es einmal eine empirisch vorfindbare *Regelmäßigkeit* und zugleich im normativen Sinne etwas *Sein-Sollendes*, obwohl sich zu keiner Zeit hundert Prozent der Erwerbsbevölkerung unter dem »Dach« des NAV befanden. Immer gab es auch Tagelöhner, Saisonarbeit und andere marginale Beschäftigungsverhältnisse neben solche, die dem NAV entsprachen. Wegen dieser Differenz stellte das NAV immer nur eine *Fiktion* dar, die nichtsdestoweniger handlungsleitender Bezugspunkt war für (weitere) arbeits- und sozialpolitische Interventionen wie für die Strukturierung von Fremd- und Selbstbildern, Erwartungen, Wahrnehmungen von Abweichungen (z.B. von der »Normalbiographie«) usw.

Die Marktchiasmensymmetrie zwischen der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes wurde durch die Etablierung und sukzessive »Verfeinerung« des NAV nicht aufgehoben. Dies hätte das unmittelbare Ende der Austauschbeziehung zwischen Kapital und Arbeit bedeutet, denn die Möglichkeit, effektive »Arbeit« aus der »Arbeitskraft«, die auch nach ihrem Verkauf untrennbar mit ihrem lebendigen Eigentümer verbunden bleibt, zu extrahieren, basiert auf ungleich verteilten (Ausweich-)Optionen, d.h. beschränkteren Alternativen der Arbeitskräfte, von denen eine der bedeutsamsten ist, daß Lohnabhängige nicht (beliebig) lange »warten« können, ihre Arbeitskraft zu verkaufen (vgl. Offe/Hinrichs 1984). Wenngleich nicht *eingeebnet*, so wurde doch zweifellos durch die graduelle Entwicklung des NAV die Marktchiasmensymmetrie *reduziert* und so die schlimmsten Auswüchse, die aus der Konkurrenz der Lohnabhängigen um Arbeitsplätze resultieren, verhindert. Ebenso wurden die Willkür und die absolute Dominanz der Kapitaleigner eingeschränkt, und schließlich wurde die Effizienz der Arbeitsmarktprozesse verbessert. Deshalb lagen die Interventionen in den »freien« Arbeitsmarkt *auch* im langfristigen Interesse der Betriebe, wenn und weil sie dazu beitrugen, daß Marktkräfte ihre produktive Potentialität entfalten konnten.

Bislang wurde der »Inhalt« des NAV noch nicht berührt. Was sind die wichtigsten konkreten Charakteristika einer »normalen« abhängigen Beschäftigung? Die nachfolgend genannten (möglicherweise nicht vollständigen und völlig unstrittigen) Bestandteile werden von Mückenberger (1985: 422 ff.), Däubler (1988) und Zachert (1988) genannt. Konzeptionell bedeutet NAV zu allererst *Kontinuität* und *Stabilität* der Beschäftigung: Es ist angenommen, daß abhängige Beschäftigung durchgängig vom Ende der Ausbildung bis zu einem bestimmten Ruhestandsalter verrichtet wird. Der Arbeitsvertrag ist prinzipiell unbefristet, was nicht das (stets präsente) Risiko einer Entlassung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus eigenen freien Stücke ausschließt. Unfreiwillige Unterbrechungen der Beschäftigung stellen lediglich vorübergehende, kurzfristige Zeiten der Arbeitslosigkeit dar. Mit der Betriebszugehörigkeitsdauer und/oder mit dem Alter erhöht sich die Beschäftigungsstabilität (z.B. verbesserte Kündigungsschutzrechte oder Anwendung anderer »Senioritätsregeln«). Deshalb beziehen sich die Begriffe *Kontinuität* und *Stabilität* auf die Vorstellung, daß das NAV so etwas wie eine »Karriere« einschließt: Die Verbesserung der Position in der Lohnhierarchie, beruflicher Aufstieg usw., sei es innerhalb eines Betriebes oder im Verlauf des Wechsels zu anderen Beschäftigern.

Darüber hinaus bedeutet NAV den vollständigen Einbezug in alle gesetzlichen Schutz- und Teilhaberechte, die Geltung aller Bestimmungen kollektivvertraglicher Vereinbarungen und die Teilhabe an allen betrieblichen Leistungen (z.B. Betriebsrenten) und Maßnahmen (z.B. betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen). Wenn es individuelle Abweichungen und Verhandlungen gibt, dann beziehen sie sich ausschließlich auf Tatbestände »oberhalb« der vorgegebenen Standards oder Minima. Insbesondere meint Lohnarbeit zu »Normalkonditionen« eine *Vollzeitbeschäftigung* entsprechend den geltenden Bedingungen, und das bedeutet zugleich eine Anstellung bei nur *einem* Beschäftiger in dessen Betrieb und nicht zu Hause. Normalarbeitszeitstandards, die Teil des NAV sind, beziehen sich nicht nur auf die Fixierung einer bestimmten Anzahl von Arbeitsstunden pro Woche (oder Monat), sondern auch auf eine feste und gleichmäßige Verteilung dieser Normalarbeitsstunden auf bestimmte Arbeitstage und Wochen (sowie einer Regulierung der Abweichungen). Diese Festlegung schützt die Reproduktions- bzw. Freizeitinteressen der Arbeitnehmer durch eine klare Separierung von der nun voraussehbaren und regelmäßigen Arbeitszeit und zieht eine eindeutige Linie zwischen »normaler« Arbeitszeit und Überstunden. Die soziale Geltung von Normalarbeitszeitstandards schließt einen mehr oder minder stillschweigenden Konsens (»custom«) darüber ein, daß mit einem »Arbeitsplatz« eine »Vollzeitbeschäftigung« gemeint ist und Beschäftigter jedes individuelle Arbeitsangebot als »fixe Größe« ansehen, also nicht Arbeitsplätze nach ökonomischen Kalkülen »schneiden«, die dann wegen des subnormalen zeitlichen Umfangs der Beschäftigung kein existenzsicherndes Erwerbseinkommen gewährleisten. Da vorausgesetzt ist, daß die Löhne – variierend nach Qualifikation und Alter/Seniorität – ebenfalls (nach unten) fixiert sind, ist sichergestellt, daß auch vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer der untersten Lohngruppen ein Einkommen erzielen, das den Lebensunterhalt einer Kleinfamilie (Ehemann, nicht erwerbstätige Hausfrau und ein Kind)

deckt. Dieser mit dem NAV verbundene Anspruch wird in der Bundesrepublik – von wenigen Ausnahmen abgesehen – empirisch erfüllt (vgl. Welzmüller 1986). Wie oben bereits erwähnt, ist die Höhe der Leistungen der Sozialversicherungssysteme an die Dauer der Beschäftigung und das Niveau des vorher erzielten Erwerbseinkommens gekoppelt. Wenn die frühere Beschäftigung »Normalkonditionen« entsprach, ist trotz der gegenüber dem Arbeitseinkommen niedrigeren Leistungen die Subsistenz regelmäßig nicht gefährdet. Das Arrangement des NAV benachteiligt jedoch die Arbeitskräfte, die nicht in der Lage sind, den Bedingungen »normaler« Beschäftigung zu entsprechen, oder die es vorziehen, von diesem Muster abzuweichen. Diese Benachteiligungen betreffen entweder alle oder nur einige Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses und nachfolgend den Zugang zu Leistungen der Sozialversicherungssysteme bzw. das Niveau derselben. Vor allem Frauen sind diesen Benachteiligungen ausgesetzt, denn das NAV weist einen eindeutigen »Geschlechterbias« auf: Die »male breadwinner family« fungierte als Leitfigur dieses gesellschaftlichen Arrangements der Produktion und Reproduktion, und im Zuge der Entwicklung des NAV wurde die »female homemaker family« als entgegengesetzte Seite der Medaille konstituiert bzw. stabilisiert. Die geschlechtsspezifische Zuweisung der Haushalts- und Familienarbeit behindert bekanntermaßen nach wie vor die kontinuierliche und stabile Beschäftigung verheirateter Frauen.

Drei mit der Konstitution des NAV eng verbundene Sachverhalte mögen als Beispiele ausreichen, um den »Geschlechterbias« zu illustrieren: (1) Mit der Ten Hours Bill in England angefangen, *schützte* fast jedes Gesetz zum Schutz abhängig beschäftigter Frauen nicht nur ihre Gesundheit; diese Regulierungen schlossen Frauen vom Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen vollständig aus oder behinderten ihren gleichberechtigten Zugang zu besser bezahlten Arbeitsplätzen mit weiteren Aufstiegsmöglichkeiten, d.h. sie reservierten mehr »gute« Arbeitsplätze ausschließlich für Männer. Insbesondere während der Frühphase der Industrialisierung waren solche diskriminierenden Regelungen bedeutsam, um ein zusätzliches Angebot an (»billiger«) Arbeitskraft zu reduzieren, wodurch sich zugleich für Familienväter die Aussichten auf knappheitsbedingte Lohnsteigerungen verbesserten und so den Lebensunterhalt der Familie ausschließlich aus ihrem Verdienst gewährleisteten (vgl. Humphries 1977; Ratner 1980).

(2) W.H. Beveridge, der »Architekt« der englischen Nachkriegssozialpolitik, definierte *Vollbeschäftigung* als »having always more vacant jobs than unemployed men« (1944: 18 – meine Hervorhebung, K.H.). Das beschäftigungspolitische Ziel, einen »Verkäufersmarkt« aufrechtzuerhalten, schloß die Beschäftigung verheirateter Frauen nicht ein (vgl. ebd.: 19).³ Entsprechend seiner Vorstellung von »man and wife as a team«, ging Beveridge vom Ehemann als für den Gelderwerb Verantwortlichen aus, während der Ehefrau die Verrichtung der Familienarbeit (»vital though unpaid«) als Aufgabe zugeordnet war (Beveridge 1942: 49) – eine Arbeitsteilung, die zu seiner Zeit eine kulturelle Selbstverständlichkeit darstellte. Bezahlte Arbeit der Ehefrauen betrachtete Beveridge als »intermittent« (ebd.: 50; vgl. auch Cutler et al. 1986: 62 ff.), weshalb sie auch anders als männliche Beschäftigte behandelt werden sollten, d.h.

entweder berechtigt sein, keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen (und in dem Fall auch keine Ansprüche auf Leistungen erwerben), oder niedrigere Leistungen (mit Ausnahme der Altersrente) zu erhalten, wenn sie vorher Beiträge entrichtet hatten (Beveridge 1942: 50 ff. und 133).

(3) Im Zusammenhang mit dem eben genannten Beispiel steht die Beobachtung, daß es in fast keinem westeuropäischen Land so etwas wie eine *Witwerrente* gibt (vgl. VDR 1989). Bis 1985, als eine geschlechtsneutrale Regelung, die ein Bundesverfassungsgerichtsurteil aus dem Jahre 1978 forderte, wirksam wurde, gab es in der Bundesrepublik eine unterschiedliche Behandlung von Witwen und Witwern: Nach dem Tod des Ehegatten erhielt die Witwe 60 % der Rente des Ehemanns (und behielt – soweit vorhanden – eigene Rentenansprüche in voller Höhe), während für einen überlebenden Ehemann die Rente der Frau normalerweise »verloren« war. Jedoch blieben dem Witwer die eigenen Rentenansprüche in voller Höhe erhalten. Ähnliche Regelungen bestanden in anderen europäischen Ländern und wurden ebenfalls erst in jüngster Zeit beseitigt (bzw. Gesetzgebungen zur Gleichbehandlung sind noch nicht abgeschlossen).

Das Arrangement des NAV diskriminiert aber auch die Erwerbspersonen, die freiwillig von der kontinuierlichen Beschäftigung zu »Normalkonditionen« abweichen (wollen). Im Gefolge der unvergleichlichen Realeinkommenssteigerungen der Nachkriegsjahrzehnte, der Ausdehnung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen, des wesentlich späteren Berufseintritts durch verlängerte Ausbildungszeiten (»Bildungsexpansion«) usw. sind Klassenidentitäten und klassenbezogene Traditionen in ihrer Bedeutung für die eigene Lebensgestaltung deutlich zurückgetreten. Dies hat zu einer Individualisierung von Erfahrungen, Lebensverhältnissen und -entwürfen geführt, die Selbstständigkeit (und Notwendigkeit), die eigene Biographie zu organisieren, vergrößert und zu einer Pluralisierung von Lebensstilen beigetragen. Mit dem Dahinschmelzen des »modalen« Arbeitnehmers, auf den das NAV zugeschnitten war, ist dieses Arrangement für einen wachsenden Teil des Erwerbspersonenpotentials zu einem zu engen »Korsett« geworden, den spezifischen biographischen Situationen und uneinheitlicheren und »flüssigeren« Lebensentwürfen gerecht zu werden. Vor allem sind die »abweichenden« Präferenzen bezogen auf die Arbeitszeitgestaltung neuartig: Es gibt reichlich Anhaltspunkte dafür, daß eine durchgängige Vollzeitbeschäftigung bis zum Erreichen der Ruhestandsgrenze immer weniger den Bedürfnissen entspricht und nicht-lineare, reversible Beschäftigungsmuster an Attraktivität gewinnen (vgl. Hinrichs 1988a: 235 ff.). Gewiß, sehr oft resultiert der *Wunsch* nach (vorübergehender) Teilzeitarbeit (oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit) aus *Verpflichtungen* in außerberuflichen Lebensbereichen – insbesondere bei verheirateten Frauen (s.o.). Aber diese abweichenden und sehr heterogenen Präferenzen entspringen auch »neuen« (Familien-)Lebensentwürfen, d.h. sie finden sich zunehmend auch bei *Männern*.

Allerdings sind derzeit die Arbeitgeber sehr viel aktiver, die Allgemeingültigkeit des NAV infragezustellen. In der Vergangenheit profitierten sie ebenfalls von dem NAV-Arrangement, das den Wettbewerb in produktive Bahnen lenkte, soziale Stabilität gewährleistete und feste Rahmenbedingungen für wirtschaftliches Wachstum schuf.

Denn mit der Etablierung des NAV wurde der einem »*Basar*« ähnliche Arbeitsmarkt in einen regulären *Markt* mit standardisierten Preisen für ein typisiertes Arbeitsangebot transformiert. Dadurch erst wurden ökonomisch rationale Vergleiche und Entscheidungen möglich und der Austausch zwischen Kapital und Arbeit von einem unregulierten und dauernden Konflikt befreit (vgl. Lederer/Marschak 1927: 116). Wenn jedoch die Turbulenzen auf Gütermärkten zunehmen, die Dominanz von Massenproduktion für wachsende Absatzmärkte schwindet, Investitionszyklen und Zyklen der Produktinnovation kürzer werden sowie die Internationalisierung von Märkten zu einem schärferen Wettbewerbsklima führt, dann ist ein Sicheinlassen auf »Labor as a Quasi-Fixed Factor of Production« (vgl. Oi 1962) nicht länger adäquat, um auf fluktuierende Nachfrage/Produktion im wachsenden Dienstleistungssektor wie im industriellen Sektor zu reagieren. Die strategische Reorientierung der Betriebe (auch der ausschließlich auf Inlandsmärkten operierenden) wird weiter gefördert, wenn ausländische Konkurrenten (bereits) in einem vergleichsweise »flexibleren« Umfeld agieren können (vgl. auch Barkin 1987). Obwohl rationale Beschäftigter auch in Zukunft keinesfalls daran interessiert sein können, sämtliche Institutionen für eine nicht-preisliche Koordination des Austauschs von Arbeitskraft (und damit dauerhafte Arbeitsverhältnisse) zu beseitigen (vgl. Buttler 1986: 46 ff.), hat die strategische Reorientierung und die Anwendung der gebotenen Flexibilisierungsmöglichkeiten zu einer Zunahme irregulärer Beschäftigungsverhältnisse geführt.

3. Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt: Irreguläre Beschäftigung und destabilisierte Erwerbskarrieren

Die Muster irregulärer Beschäftigung, die nachfolgend behandelt werden, sind nicht allesamt »neu«, aber ihre Bedeutung ist gewachsen, und angesichts fortdauernder Massenarbeitslosigkeit und des gesteigerten Interesses an mehr »Flexibilität« haben sie eine andere Bewertung erfahren. Es geht im folgenden um Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit und »unechte« Selbständigkeit (einschließlich »Neuer Heimarbeit«). Weiterhin wird die Entwicklung »alternativer« Selbständigkeit betrachtet, d.h. der Selbständigen, die sich durch eine »abweichende« Wirtschaftsgesinnung auszeichnen. Schließlich werden in diesem Abschnitt Veränderungen im Arbeitslosenbestand und die Probleme von Arbeitslosen, in stabile Beschäftigungsverhältnisse zurückzufinden, untersucht. Leider lassen die verfügbaren Daten zu den verschiedenen Formen irregulärer (oder »unkonventioneller«) Beschäftigung keine zuverlässige Abschätzung der quantitativen Gesamtentwicklung zu.

Eindeutig erfüllt *Teilzeitarbeit* nicht die Kriterien einer »Normalbeschäftigung«, und entsprechend der »subnormalen« Arbeitszeit sind *Teilzeitbeschäftigte* ganz oder teilweise von der Sozialversicherung sowie tariflichen und betrieblichen Leistungen ausgeschlossen. Der stärkste Anstieg der Teilzeitbeschäftigung fand in der Phase größter Arbeitskräfteknappheit (Ende 60er/Anfang 70er Jahre) statt, als Unternehmen sich genötigt sahen, Teilzeitarbeitsplätze für bis dato nicht erwerbstätige Frauen anzubie-

ten, die wegen der geschlechtsspezifischen Verteilung der Familienarbeit nicht bereit oder in der Lage waren, eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen. Nach einer Verdoppelung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten zwischen 1960 und 1972 war in den nachfolgenden anderthalb Jahrzehnten ein abgeschwächter, aber stetiger Aufwärtstrend zu verzeichnen. Allerdings blieb die Teilzeitbeschäftigung bis heute fast eine reine »Frauenangelegenheit«. Nach den Mikrozensus-Daten arbeiteten 1988 fast 13 % der abhängig Beschäftigten teilzeitig (d.h. weniger als 36 Wochenstunden); 92 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen und davon wiederum waren 83 % verheiratet. Das bedeutet, daß 1988 fast die Hälfte der erwerbstätigen *Ehefrauen* (47 %) normalerweise weniger als die übliche Arbeitszeit erwerbstätig ist; aber nur 7,4 % aller weiblichen Teilzeitbeschäftigten sind dies unfreiwillig, weil eine Vollzeitbeschäftigung nicht zu finden ist (vgl. Heidenreich 1989: 337; s. auch Büchtemann/Schupp 1986).

Das heißt jedoch nicht, daß – abgesehen von den 7,4 % unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten – alle anderen weiblichen Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit ihrer Arbeitszeit vollauf zufrieden sind: ungefähr ein Drittel der vollzeitbeschäftigten Frauen würde gern (dauerhaft oder zeitweise) die Arbeitszeit reduzieren. Überwiegend bevorzugen sie eine »normale« Arbeitszeit im Bereich zwischen 20 und 34 Wochenstunden. Eine Wochenarbeitszeit in dieser Größenordnung wünschen sich auch die bereits teilzeitbeschäftigten Frauen. Insbesondere diejenigen, die derzeit nur »geringfügige« oder »unregelmäßige« Teilzeitarbeit verrichten (also mehrheitlich keinen Sozialversicherungsschutz genießen und keine Anrechte z.B. auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Kündigungsschutz haben), möchten länger arbeiten (vgl. Brinkmann 1989a). Aber während Arbeitgeber überwiegend nur sehr widerwillig den Präferenzen der weiblichen Beschäftigten für »geschützte« Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entsprechen, bieten sie selbst zunehmend »ungeschützte« Teilzeitarbeitsplätze mit geringer Wochenstundenzahl an (vgl. Büchtemann/Schupp 1986: 9 ff.). Auf der einen Seite möchte eine große Anzahl von vollzeitbeschäftigten Frauen (und eine wachsende Zahl von zumeist höherqualifizierten Männern) vom NAV abweichen und ist bereit, einen Teil des gegenwärtigen Verdienstes aufzugeben (und damit auch Bestandteile potentieller Sozialversicherungsleistungen), kann sich aber – mit Ausnahme einiger marktmachtstarker Arbeitnehmerkategorien – nicht mit ihrem Anliegen durchsetzen. Auf der anderen Seite ist ein wachsender Anteil (verheirateter) Frauen gezwungen, unqualifizierte Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, die keinen Sozialversicherungsschutz, übliche betriebliche Sozialleistungen und andere Arbeitnehmerrechte einschließen, zu akzeptieren, weil – insbesondere für Erwerbsunterbrecherinnen – keine anderen Alternativen offenstehen. Für den Arbeitgeber bedeutet dieser Typus »irregulärer« Beschäftigung vergleichsweise niedrigere (Stunden-)Lohnkosten und größere »Flexibilität« (z.B. hinsichtlich der bedarfsgerechten Verteilung der Arbeitsstunden oder der Abforderung von Überstunden ohne Verpflichtung zur Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen). Zweifellos haben Beschäftigter dieser Vorteile wegen in den letzten Jahren »normale« Vollzeitarbeitsplätze aufgesplittet (so im Dienstleistungssektor und hier insbesondere im Einzelhandel). Deshalb hat über die letzten fünfzehn Jahre hinweg die Zahl der Vollzeitbeschäftigten annähernd stagniert; der

Anstieg der Gesamtbeschäftigung ist ganz wesentlich auf das anhaltende Wachstum insbesondere der »geringfügigen« Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Aber auch »geringfügige« Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind generell nicht unsicherer als andere Voll-/Teilzeitarbeitsplätze, und die Beschäftigten, die aktuell diese Arbeitsplätze einnehmen, sind überwiegend nicht darauf »festgenagelt«. Sehr oft stellen geringfügige oder unregelmäßige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse eine »Durchgangsstation« in der Erwerbskarriere von Frauen dar – ein »Sprungbrett« für den Übergang in »geschützte« Teilzeitarbeit oder eine Vollzeitbeschäftigung entsprechend dem NAV (vgl. Büchtemann/Schupp 1986: 25 ff.).

Wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag ein notwendiges (wenngleich nicht hinreichendes) Kriterium für »Stabilität« der Beschäftigung als Element des NAV darstellt, dann sind *befristete Beschäftigungsverhältnisse offensichtlich »irregulär«*. Das Beschäftigungsförderungsgesetz erweiterte die Möglichkeiten zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge bis zu einer Höchstdauer von 18 Monaten (in neugegründeten Unternehmen: 24 Monate). Diese Regelung wurde von der Regierung damit begründet, daß Unternehmen die Möglichkeit gegeben werden sollte, auf einen noch nicht als dauerhaft kalkulierbaren Mehrbedarf an Arbeitskräften mit befristeten Einstellungen zu reagieren, anstatt den Mehrbedarf durch Ausweitung der Überstunden zu decken. Dieses »Geschenk« an die Unternehmen würde *nicht* zu einem höheren Beschäftigungsstand beitragen, statt dessen zu größerer Unsicherheit und einer Schwächung der Position der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern sowie einer Durchlöcherung der Kündigungsschutzregeln führen, argumentierten die Gewerkschaften. Ob die erweiterten Möglichkeiten zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge tatsächlich für das gestiegene Beschäftigungsniveau mitverantwortlich gewesen sind oder nicht, kann nicht definitiv beantwortet werden, aber die gewerkschaftlichen Vorbehalte scheinen sich bestätigt zu haben: Während 1984 nur 4,2 % der Arbeitnehmer befristet waren, schnellte der Anteil 1985 auf 7,3 % hoch und stieg 1986 weiter auf 7,9 %; 1987 ging der Anteil der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen auf 7,2 % zurück (vgl. Adamy 1988: 476; StBA 1985: 86; StBA 1986: 92; StBA 1987: 84).⁴ Weil aber die eben genannten Mikrozensus-Daten nur die Arbeitnehmer erfassen, die *aktuell* mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt sind (und nicht alle Arbeitnehmer, mit denen im Laufe eines Kalenderjahres solche Verträge geschlossen wurden) und darüber hinaus die Zahl der zu einem bestimmten Zeitpunkt erfaßten Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag sehr stark von saisonalen Schwankungen beeinflußt wird, kann aufgrund der verfügbaren Mikrozensus-Daten nicht auf eine rückläufige Bedeutung ab 1986 geschlossen werden, d.h. daß ein größerer Prozentsatz der neu eingestellten Arbeitnehmer von vornherein unbefristet beschäftigt wird (vgl. IAB 1988b). Dennoch offenbaren die Mikrozensus-Daten und die Ergebnisse anderer (nicht-repräsentativer) Studien (vgl. Burgbacher et al. 1989; Linne/Voswinkel 1989) eindeutig, daß Frauen relativ häufiger als Männer, Teilzeitbeschäftigte mehr als Vollzeiterwerbstätige, jüngere Arbeitnehmer stärker als Beschäftigte mittleren Alters und un- bzw. angelernte Arbeitskräfte häufiger als Qualifizierte von befristeten Arbeitsverträgen betroffen sind. Die gleiche Verteilungsstruktur zeigt sich, wenn es um die

Übernahme dieser Arbeitnehmer in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geht: Wenn sie die Erwartungen der Unternehmen erfüllen, haben qualifizierte Arbeitskräfte, Männer mittleren Alters usw., die besseren Chancen, in Dauerbeschäftigung übernommen zu werden. Obwohl die düstersten Prophezeiungen der Gewerkschaften nicht eingetroffen sind, hat die Nutzung der erweiterten Möglichkeiten zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge zu einer Erosion gewohnter Praktiken geführt und die Gültigkeit informeller Normen infragegestellt – über die Veränderung der formalen Regelungen hinaus. Deshalb hat der Zugewinn an Handlungsalternativen auf Seiten der Arbeitgeber deren Dominanz gegenüber Arbeitnehmern mit schwacher Marktmachtposition gestärkt und die Spaltung zwischen den Stammbesetzungen und den Arbeitnehmern am »Rande« vertieft (vgl. Linne/Voswinkel 1989; Keller 1989).

Leiharbeit ist nicht *per se* gleichbedeutend mit »irregulärer« Beschäftigung. Da jedoch die Leiharbeitskräfte in Anspruch genommen werden, um Bedarfsspitzen und kurzfristige Arbeitskräfteknappheiten zu überbrücken, ist die Beschäftigungsstabilität von bei Leiharbeitsunternehmen angestellten Arbeitskräften generell niedriger. Obwohl seit 1983 (25 702) ein stetiger Anstieg der zu einem Stichtag (30. Juni) beschäftigten Leiharbeitnehmer zu verzeichnen ist, stellen 87 743 (1988 – vgl. Krüger 1987: 427) offiziell beschäftigte Leiharbeitnehmer keine ernsthafte Bedrohung des NAV dar. Dieses Bild verändert sich allerdings um einiges, berücksichtigt man die hohe Fluktuation im Bestand der bei Verleihunternehmen beschäftigten Arbeitskräfte. Nach Rechnungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes waren im Jahr 1987 insgesamt etwa 200.000 Arbeitnehmer bei Verleihunternehmen beschäftigt, und ein Großteil der Leiharbeitnehmer (insbesondere ungelernete) fluktuiert zwischen Arbeitslosigkeit und (kurzfristiger) Beschäftigung bei einem Leiharbeitsunternehmen (vgl. Kock 1989: 25 und 30). Leiharbeit ist durch Gesetz sehr strikt geregelt; dennoch verstoßen die Leiharbeitsunternehmen sehr häufig gegen Bestimmungen und explizit definierte Arbeitnehmerrechte (vgl. ebd.: 28 ff.), und es tummelt sich in diesem Gewerbe eine unbekannte Anzahl von Unternehmen, die nicht die Erlaubnis zum Verleih von Arbeitskräften besitzen. Da diese illegalen Arbeitskräfteverleiher ihre Geschäfte sorgsam verbergen (oder auch Gesetzesverstöße durch den Abschluß von »Werkverträgen« vermeiden, gibt es keine verlässlichen Anhaltspunkte über die Zahl der illegal beschäftigten Leiharbeitnehmer. Bekannt ist, daß sie überwiegend untertariflich bezahlt werden und z.T. den übelsten Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Unter ihnen befinden sich vermutlich viele Ausländer ohne Arbeitserlaubnis, die deshalb am ehesten jeder Art von Ausbeutung ausgesetzt sind.

Der »legale« Zweig der Leiharbeit hat in den letzten Jahren einen Funktionswandel durchlaufen (was die Expansion z.T. erklärt). Leiharbeit ist nicht mehr vorrangig ein Instrument zur Bewältigung unvorhersehbarer und instabiler Arbeitskräftenachfrage, zunehmend ist sie Bestandteil der Strategie von Entleihunternehmen, Kosten zu reduzieren und Risiken zu externalisieren. Die Verlängerung der maximal möglichen Entleihdauer eines bestimmten Leiharbeitnehmers auf sechs Monate stellte einen weiteren Anreiz dar. In Verbindung mit der Beschäftigung von befristet eingestellten Arbeitnehmern und »geringfügiger« Teilzeitarbeit wird Leiharbeit dazu benutzt, die

Stammebelegschaften auf das Minimum zu reduzieren und darum herum einen flexiblen und vergleichsweise »billigeren« Kranz an instabil bzw. diskontinuierlich beschäftigten Arbeitskräften zu installieren (vgl. Krüger 1987: 429 ff.; Kock 1989: 480 f.). Daß es den Unternehmen möglich sein könnte, ohne Effizienzeinbußen den Substitutionsprozeß von Stammebelegschaftsteilen durch Randbelegschaften fortzusetzen, erklärt zu einem Gutteil den Widerstand der Gewerkschaften gegenüber (weiteren) »Liberalisierungen« des Arbeits- und Sozialrechts (vgl. Buttler 1986: 42).

Wandlungen der Wirtschaftsstruktur haben dazu geführt, daß die absolute Zahl und der relative Anteil der *Selbständigen* laufend gesunken ist. Seit Mitte der siebziger Jahre ist dieser Schrumpfungprozeß zum Stillstand gekommen und hat sich sogar umgekehrt. Die Zahl der Selbständigen *außerhalb* des landwirtschaftlichen Sektors stieg von 1 785 000 im Jahr 1975 auf 1 996 000 im Jahr 1987 (vgl. Heidenreich 1986: 982; StBA 1987: 54). Das »Schutzdach« des NAV freiwillig zu verlassen und »sein eigener Chef« zu werden, ist grundsätzlich nicht gleichbedeutend mit prekärer oder irregulärer Beschäftigung. Jedoch ist nicht jeder »Selbständige« statistisch erfaßt, und unter denen, die in den Daten des Statistischen Bundesamtes enthalten sind, findet sich eine gewisse, wenngleich nicht exakt quantifizierbare Gruppe von »Selbständigen«, die den gängigen Erwartungen nicht entsprechen. So finden wir in der angewachsenen Kategorie der Selbständigen solche, die man als *unechte Selbständige* bezeichnet. Sie zeichnen sich dadurch aus, daß sie annähernd sämtliche negativen Begleitumstände sowohl des Arbeitnehmerstatus als auch des Selbständigenstatus vereinen. Im Zuge des auf Erhöhung der Flexibilität und Minimierung von Kosten und Risiken/Verpflichtungen gerichteten Reorganisationsprozesses sind Unternehmen – insbesondere in der Versicherungsbranche, im Transport- und Baugewerbe – dazu übergegangen, Teilen ihrer Belegschaft die »Chance« zur Selbständigkeit zu eröffnen, und sehr oft »unterstützen« sie deren Start in die Selbständigkeit dadurch, daß sie ihnen die notwendigen Produktionsmittel verkaufen oder langfristig vermieten (vgl. Bögenhold 1987: 86 ff.; Mayer/Paasch 1987; Döhrn 1988: 222). Üblicherweise bleibt der frühere Arbeitgeber der einzige oder hauptsächliche Abnehmer der Produkte oder Leistungen, wodurch ihm eine machtvolle Position garantiert ist, die Bedingungen und Modalitäten der Geschäftsbeziehung zu beeinflussen (dies gilt insbesondere für den Bereich des Einzelhandels, wo verschiedene Unternehmen zu diversen Varianten des »Franchising« übergegangen sind). Obwohl *formal* selbständig, bleiben diese Erwerbstätigen *de facto* abhängig. Die »unechten Selbständigen« müssen selbst für ihre Sicherung im Krankheitsfall und für Alter und Invalidität vorsorgen. Um die entsprechenden Beiträge zahlen zu können und auf ein gleiches (oder höheres) Nettoeinkommen wie zuvor zu kommen, sind sie in mehr oder minder starkem Maße zur »Selbstaussbeutung« genötigt, d.h. sie können nicht die gesetzlich verbrieften oder tarifvertraglich vereinbarten Rechte und Leistungen (bezahlter Jahresurlaub, Arbeitszeitordnung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw.), von denen der frühere Arbeitgeber nun entlastet ist, in vollem Umfang in Anspruch nehmen.

Viele dieser »unechten Selbständigen« sind mangels anderer Beschäftigungsalternativen in diese Form der Erwerbstätigkeit gedrängt worden. Ähnliches gilt aber auch

für andere Unternehmensgründer: In zunehmendem Maße stellt drohende oder eingetretene Arbeitslosigkeit den Hintergrund dafür dar, den Sprung in die Selbständigkeit zu wagen, und sehr oft auf unsicherem Boden (vgl. Bögenhold 1987: 27 ff.): Steigende Bestandszahlen bei den selbständig Erwerbstätigen verdecken, daß die »Lebenserwartung« von Unternehmen sinkt. Pro Jahr gründen etwa 300 000 Personen ihr eigenes Unternehmen, und fast ebensoviele geben auf. Die meisten von ihnen hatten einen »Ein-Mann-Betrieb« (vgl. ebd.: 22 f.).

Während der Hochphase der Diskussion um die »Zukunft der Arbeitsgesellschaft« blickte man überwiegend optimistisch auf die »Neuen Selbständigen«. Von den »traditionellen« Selbständigen unterscheiden sie sich hauptsächlich wegen ihrer anderen »Wirtschaftsgesinnung«, d.h. statt Maximierung des Einkommens steht ein (mehr oder minder selbstgenügsames) »Auskommen« im Vordergrund; vielfach geht es ihnen um den Umgang mit (und die Verbreitung von) ökologisch »gesunden« Materialien und Produkten (für lokale, nicht-anonyme Märkte); häufig werden extensive Arbeitsteilung und hierarchische Arbeitsbeziehungen in diesen oft als Kooperative arbeitenden Läden, Kneipen, Handwerksbetrieben, Reisebüros usw. abgelehnt (vgl. Bögenhold 1987: 41 ff.). Eine empirische Studie zu diesen »Alternativbetrieben« weist aus, daß insbesondere von neugegründeten oder an der »Überlebensschwelle« operierenden Unternehmen keine oder nicht angemessene Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, die dort Beschäftigten also entweder keine Leistungen oder Leistungen unterhalb der Sozialhilfeschwelle erhalten würden. Ein ausreichender Rentenanspruch würde von nur einer Minderheit erworben werden, wenn die Beitragsleistungen weiterhin auf dem niedrigen Niveau blieben (vgl. Helberger et al. 1985). Ebenso wie bei den anderen o.g. Formen selbständiger Erwerbstätigkeit kann auch für diese Selbständigenkategorie eine Abschätzung der quantitativen Entwicklung nicht vorgenommen werden. Auch sind keine repräsentativen Daten verfügbar, wieviele dieser »Neuen Selbständigen« oder Kooperativen tatsächlich »überleben« (und weiterhin an ihren ursprünglichen Zielsetzungen festhalten). Verglichen mit anderen Typen von Beschäftigung dürften sie aber nach wie vor ein marginales Phänomen darstellen (vgl. Döhrn 1988: 224).

Obwohl lebhaft diskutiert, sind als *Neue Heimarbeit* oder *Telearbeit* bekannt gewordene Beschäftigungsformen bislang ebenfalls randständige Erscheinungen geblieben. Heimarbeit weicht vom NAV u.a. dadurch ab, daß sie nicht in einem Betrieb verrichtet wird und von daher die unmittelbare Direktionsbeziehung zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten fehlt. Während »traditionelle« Heimarbeit, die kontinuierlich weiter zurückgeht, auf den industriellen Sektor konzentriert ist, stellt »Telearbeit« eine Form dezentralisierter Dienstleistungsarbeit dar: Text- und Datenverarbeitung, Software-Programmieren usw. Fast völlige Übereinstimmung besteht darin, daß betriebsbasierte Arbeit sich nicht (weiter) auflösen wird und diese Form außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit kaum große Expansionschancen besitzt (vgl. Dostal 1985; Hegner 1987). Deshalb sollte die Telearbeit keine weitere Bedrohung des NAV darstellen.

Weitaus bedeutsamer – insbesondere im Hinblick auf die soziale Sicherheit und das Entstehen prekärer Einkommenssituationen – sind Veränderungen in der Funktions-

weise des Arbeitsmarktes, die *Kontinuität* und *Stabilität* der Beschäftigung, die Hauptcharakteristika des NAV, bedrohen. Ebenso wie bei der offensichtlichen Expansion der o.g. irregulären Beschäftigungsverhältnisse ein Zusammenhang zu der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit gegeben ist, so stehen diese Veränderungen ebenfalls in unmittelbarer Beziehung zur Beschäftigungskrise: Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik der achtziger Jahre ist längst nicht mehr gleichzusetzen mit »short intervals of standing by, with the certainty that very soon one will be wanted either in one's old job again or in a new job that is within one's powers« (Beveridge 1944: 125). Ein steigendes Beschäftigungsniveau auf der einen Seite und nahezu konstante Arbeitslosenraten auf der anderen bedeuten, daß der Bestand an Arbeitslosen mehrfach »durchgesiebt« wurde und der »Bodensatz« an Arbeitslosen, der nicht den gestiegenen Erwartungen der Beschäftiger genügt, laufend wächst. Diese Form der *Strukturierung* des Arbeitsmarktes zeigt sich in einem größeren Anteil langfristig Arbeitsloser: Unter den registrierten Arbeitslosen im September 1981 fanden sich 12,9 %, deren Beschäftigungslosigkeit bereits ein Jahr und länger andauerte; im September 1988 war dieser Anteil auf 32,6 % angewachsen, und der Anteil der Arbeitslosen, die durchgängig zwei Jahre und länger registriert waren, hat sich mehr als vervierfacht: 3,9 % 1981; 16,5 % 1988. Ältere Arbeitssuchende, Personen ohne Berufsausbildung und/oder mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen sowie leistungsgeminderte Erwerbspersonen sind in besonderem Maße von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (vgl. Brinkmann 1989 b). Die Ergebnisse einer Panel-Studie (vgl. Schupp 1988) unterstreichen, daß Langzeit- und Mehrfacharbeitslosigkeit immer größere Bedeutung innerhalb des generellen Arbeitslosigkeitsproblems erlangt: Von 100 Erwerbslosen im Jahr 1984 waren drei Jahre später 47 beschäftigt (davon hatten 21 % einen befristeten Arbeitsvertrag; ein Viertel war außerhalb des erlernten Berufs tätig); 15 waren durchgängig arbeitslos geblieben; weitere 16 waren erneut arbeitslos, nachdem sie zwischenzeitlich einmal oder mehrfach eine Beschäftigung aufgenommen hatten, und 22 waren nicht mehr der Kategorie der Erwerbspersonen zuzurechnen. Unter den zuletzt genannten Personen waren Frauen deutlich überrepräsentiert, d.h. sie waren in großem Umfang »entmutigt« in ihre angestammte Rolle als Hausfrauen zurückgekehrt.

Eine neuere Untersuchung des IAB (vgl. Karr/John 1989), die auf Mehrfacharbeitslosigkeit und kumulative Arbeitslosigkeit (= Gesamtdauer verschiedener Perioden individueller Arbeitslosigkeit) abstellt, bestätigt die eben referierten Befunde: Sowohl kumulative wie Mehrfacharbeitslosigkeit haben während des Beobachtungszeitraums (1977-1986) stetig zugenommen, d.h. obwohl bemerkenswert hohe Zugangs- und Abgangszahlen im Bestand der registrierten Arbeitslosen zu verzeichnen sind, wird die »Last« der Arbeitslosigkeit von einer relativ kleinen Fraktion der Erwerbspersonen getragen (vgl. auch Büchtemann/Brasche 1985). Dies ist auf ein häufigeres Vorkommen des mehrfachen Wechsels zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zurückzuführen: Die Länge der einzelnen Arbeitslosigkeitsintervalle steigt, während die Perioden (zwischenzeitlicher) Beschäftigung kürzer werden. Diese Entwicklung verweist darauf, daß sehr oft und wesentlich öfter als in der Vergangenheit der Eintritt

von Arbeitslosigkeit den Erwerbslosen mit dem Risiko mehrfach wiederkehrender Beschäftigungslosigkeit »infiziert« und damit der Bedrohung einer *destabilisierten, abwärtsgerichteten Erwerbskarriere*. Sich mehr oder minder unentrinnbar in dieser »Drehtür« zu befinden, impliziert nicht nur finanzielle Belastungen während der wiederkehrenden Arbeitslosigkeitsperioden, sondern auch ein hohes Risiko, nach der (unfreiwilligen Früh-)Verrentung in eine finanziell prekäre Situation zu geraten (vgl. dazu auch den nächsten Abschnitt).

Neben den wachsenden Disparitäten zwischen dem »Kern« der Arbeitnehmer auf »sicheren« Arbeitsplätzen und den Erwerbspersonen, deren Beschäftigungsstabilität und -kontinuität ernsthaft bedroht ist, sind zuehmende Disparitäten zwischen verschiedenen Regionen (insbesondere entlang einer »Nord-Süd-Achse«) zu beobachten, die in der Untersuchung von Karr/John (1989) ebenfalls zum Vorschein kommen: In den Regionen mit einer kontinuierlich hohen Arbeitslosenrate (und einem vergleichsweise geringeren Anstieg der Beschäftigung in den letzten Jahren) ist die Dauer der einzelnen Arbeitslosigkeitsperioden länger und somit die kumulative Arbeitslosigkeit höher. Diese Disparitäten stellen für die Kommunen mit hohen Arbeitslosenraten eine ernsthafte Belastung dar: Sie haben einerseits geringere (und geringer steigende) Einnahmen als Kommunen in prosperierenden Regionen mit niedriger und weiter abnehmender Arbeitslosigkeit, haben andererseits aber höhere Ausgaben für Sozialhilfeleistungen zu tragen. Denn in diesen Gemeinden und Städten ist wegen der durchschnittlich längeren Arbeitslosigkeit pro Fall der individuelle Anspruch auf Arbeitslosengeld sehr viel häufiger ausgeschöpft und weiterhin sind Arbeitslosengeld- bzw. Arbeitslosenhilfeleistungen aufzustocken, die unter dem Sozialhilfebedarf des Arbeitslosenhaushalts liegen (vgl. Lompe/Pollmann 1986; Heinelt 1989).

Obwohl die vorhandenen Daten über die Verbreitung *irregulärer* Beschäftigungsverhältnisse sowie zur Entwicklung *destabilisierter* Erwerbskarrieren keine exakten quantitativen Aussagen zulassen, kann von einer rapide fortschreitenden »Erosion« des Normalarbeitsverhältnisses keine Rede sein. Männliche Arbeitskräfte – insbesondere solche, die qualifizierte Arbeit in industriellen Großbetrieben (in denen ein dichtes Netz von formellen Regelungen und informellen Praktiken besteht) verrichten und die als Referenzgruppe im Prozeß der Etablierung des NAV fungierten – sind in nur geringem Umfang von den dargestellten Rück-Entwicklungen erfaßt worden. Auch die Strukturverschiebung hin zu einem Übergewicht des Dienstleistungssektors (bzw. Dienstleistungstätigkeiten), von dem angenommen wird, daß hinsichtlich Beschäftigungsstabilität, Lohnniveaus, Lohndifferentiale usw. andere Parameter gelten, ist nicht von bedeutsamen Erscheinungen der Auflösung des NAV begleitet gewesen. Es kann mit Sicherheit angenommen werden, daß die Struktur des Systems industrieller Beziehungen, das gekennzeichnet ist durch einen hohen Grad an »Verrechtlichung«, einer nahezu unverändert starken Position der Gewerkschaften und einem Klima der Arbeitsbeziehungen, das eher zum Ausgleich als zum Konflikt tendiert, einer rasch fortschreitenden, linearen Auflösung des NAV massiv entgegengewirkt hat. Deshalb ist trotz der Zunahme »irregulärer« Beschäftigungsmuster und des fortdauernden Prozesses der »Marginalisierung« unter dem Vorzeichen hoher Arbeitslosigkeit das

Normalarbeitsverhältnis empirische Realität für die Majorität der männlichen Erwerbspersonen geblieben.

Wegen der geschlechtsspezifischen Verteilung irregulärer Beschäftigungsmuster haben Frauen paradoxerweise von den Entwicklungen der vergangenen Jahre »profitiert« – allerdings fast ausschließlich in *quantitativer* Hinsicht: Hätten sich die Arbeitgeber nicht – mittels Deregulationen und der Erschließung ungeregelter Bereiche – verstärkt irregulären Beschäftigungsformen zugewandt, wären nicht so viele Arbeitsplätze insbesondere für Frauen angeboten worden, und die geringere Anzahl von Arbeitsplätzen, die den Kriterien des NAV entsprochen hätten, wäre angesichts der bestehenden geschlechtsspezifischen Verteilung der Haus- und Familienarbeit für die beschäftigungssuchenden (Ehe-)Frauen nicht sämtlich zugänglich gewesen. Deshalb dürften beispielsweise Bemühungen zur Regulierung der Teilzeitarbeit (u.a. Sozialversicherungspflicht für *alle* Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse) dazu führen, daß eine große Zahl dieser Arbeitsplätze wegfallen würde.

Ganz gewiß hat die strategische Orientierung der Arbeitgeber, den Austausch von Arbeitskraft so flexibel wie möglich zu gestalten, Frauen nicht in *qualitativer* Hinsicht begünstigt, denn die von ihnen eingegangenen irregulären Beschäftigungsverhältnisse bedeuten regelmäßig eine Unterausnutzung ihrer beruflichen Qualifikationen, Benachteiligungen hinsichtlich der Entlohnung, des Aufbaus von Ansprüchen an die Sozialversicherungen und der Arbeits(zeit)bedingungen, und sie stabilisierten tendenziell die traditionell asymmetrische Verantwortlichkeit für die unbezahlte Arbeit im Haushalt (vgl. auch Triest/van Doorne-Huiskes 1988).

Nichtsdestoweniger hat die Ausbreitung von irregulären Beschäftigungsverhältnissen in einer von anhaltender Massenarbeitslosigkeit geprägten Umwelt das Niveau der sozialen Sicherheit beeinflußt und dazu geführt, daß eine wachsende Zahl von Haushalten von sog. »Neuer Armut« betroffen ist.

4. Außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses: Prozesse der Verarmung

In fast jeder Beschäftigung garantiert ein Vollzeitarbeitsplatz ein Nettoeinkommen, das ausreicht, daß ein Ehepaar mit einem Kind (unter sieben Jahren) nicht unter die offizielle Armutsgrenze fällt. 1984 stellte die Zahl der »working poor« kein ernsthaftes Problem in der Bundesrepublik dar (vgl. Welzmüller 1986), und es gibt keine Anzeichen dafür, daß sich zwischenzeitlich daran wesentliches geändert hätte. Diese günstige Situation (verglichen z.B. mit den USA) ist u.a. der Tatsache geschuldet, daß annähernd jeder Arbeitnehmer in der Bundesrepublik von kollektivvertraglichen Vereinbarungen erfaßt ist (und deshalb die staatliche Festsetzung von »Minimumlöhnen« oder dergleichen überflüssig ist). Allerdings reichen Arbeitslosengeldzahlungen und die nochmals niedrigeren Arbeitslosenhilfeleistungen, die beide auf das frühere Nettoeinkommen bezogen sind, nicht immer hin, Armut zu vermeiden, sofern die erwerbslose Person überhaupt Ansprüche auf diese Transfers hat. Ob in diesen Fällen der Bezug von Sozialhilfe in Frage kommt, ist von der Haushaltssituation des oder der

Arbeitslosen abhängig. Deshalb ist die Verteilung der Arbeitslosigkeit nach Haushaltstypen bedeutsam.

Im Jahre 1987 war unter Alleinstehenden (insbesondere geschiedene Männer und Frauen) die Arbeitslosenrate am höchsten. Eine Arbeitslosenrate oberhalb des Durchschnitts galt weiterhin für verheiratete Frauen (10,9%). Sie war doppelt so hoch wie die der verheirateten Männer (5,4 %), deren Arbeitslosenrate von Beginn der Beschäftigungskrise an immer weitaus am niedrigsten lag (vgl. Mayer 1988: 854; WiSta 1981: 658). Dies sollte u.a. auf Selektionsmuster von Management und Betriebsräten zurückzuführen sein, die bei anstehenden Entlassungen immer noch überwiegend nach der Devise verfahren, »Jugendliche und Frauen zuerst, Familienväter zuletzt«. Die Verteilung der Arbeitslosigkeit nach Familienstand hat sich in den letzten fünfzehn Jahren ungeachtet des seit 1980 enorm gestiegenen Niveaus der Beschäftigungslosigkeit nicht verändert. Dieser Anstieg hat jedoch die Zahl der von Armut bedrohten Haushalte anwachsen lassen. Wenngleich dies mit einer Reduzierung des Haushaltseinkommens verbunden ist, bleibt das Verarmungsrisiko vergleichsweise gering, wenn nicht der Haushaltsvorstand, sondern die Ehefrau oder im Haushalt lebende Kinder arbeitslos werden (vgl. Klein 1987; Mayer 1988: 860). Prekärer wird die Einkommenssituation, wenn das einzige Haushaltsmitglied (bei Ein-Personen-Haushalten) oder der Haushaltsvorstand (in Ehepaar-Haushalten oder Haushalten von Alleinerziehenden) von Arbeitslosigkeit betroffen wird. Diese Fälle machten 1987 etwa 55 % der insgesamt 2,35 Mio. Erwerbslosigkeitsfälle aus (vgl. Mayer 1988: 859). Insbesondere in den Ehepaar-Haushalten mit arbeitslosem Ehemann ist eine Verschlechterung der Einkommenssituation zu verzeichnen: In zunehmendem Maße ist die Ehefrau ebenfalls arbeitslos, und in abnehmendem Umfang trägt die Ehefrau zum Haushaltseinkommen bei. 1980 wurden lediglich 17000 Familien gezählt, in denen *beide* Ehepartner erwerbslos waren; 1987 war diese Zahl auf 65000 angewachsen. Während 1980 ebenso wie 1987 in knapp der Hälfte der Familien mit abhängig *beschäftigtem* Ehemann die Ehefrau ebenfalls tatsächlich erwerbstätig war, lag der Anteil der *erwerbstätigen* Frauen, die mit einem Arbeitslosen verheiratet waren, 1980 bei 40 % und sank bis 1987 auf 30 % (vgl. WiSta 1981: 661 f.; Mayer 1988: 859). Deshalb dürfte sich neben den Haushalten von alleinstehenden und alleinerziehenden Arbeitslosen eine wachsende Zahl von Familienhaushalten mit arbeitslosem Ehemann und nicht erwerbstätiger bzw. ebenfalls erwerbsloser Ehefrau in finanziellen Schwierigkeiten befinden, und ein Gutteil dieser Haushalte sollte berechtigt sein, Sozialhilfe (laufende Hilfe zum Lebensunterhalt) zu beziehen, oder diese bereits empfangen (vgl. Mayer 1988: 858; Klein 1987).

Die Zahl der Haushalte, die Sozialhilfe empfangen, ist während der letzten fünfzehn Jahre stetig gestiegen. Mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit ist der Anteil der Empfängerhaushalte, die Sozialhilfe wegen »Arbeitslosigkeit« als Hauptgrund der Hilfestellung erhalten, von 8,8 % im Jahr 1980 auf 31,2 % 1986 angewachsen. In dem Jahr empfingen 417000 Haushalte, in denen Arbeitslose lebten, Sozialhilfe in Ergänzung zu Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit oder als ausschließliche Einkommensressource (vgl. Büchtemann 1985: 457; Seewald 1988: 272). Unter diesen

Sozialhilfeempfängerhaushalten waren alleinstehende Arbeitslose in der Mehrheit (54 %), Ehepaar-Haushalte machten nur 23 % aus (vgl. Seewald 1988: 273).⁵

Wie gesehen, steigt sowohl die absolute Zahl wie der relative Anteil von Arbeitslosen, die laufende Hilfe zum Lebensunterhalt empfangen (auch nach 1986). Allerdings sind die Arbeitslosenzahlen seit 1983 in etwa konstant. Diese Eigentümlichkeit wird durch zwei Entwicklungen erklärt: Einmal ist die durchschnittliche Dauer der individuellen Arbeitslosigkeitsperiode gestiegen (s. Abschnitt 3.). Wie lange (und ob überhaupt) ein Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld besteht, ist abhängig von der Dauer der vorangegangenen Beschäftigung (bei Mehrfacharbeitslosigkeit verkürzt sich die Bezugsdauer entsprechend). Nach Erschöpfung dieses Anspruchs wird die niedrigere Arbeitslosenhilfe gezahlt. Bedeutsamer ist wahrscheinlich, daß zweitens seit 1975 verschiedene Restriktionen, die die *Anspruchsvoraussetzungen* für den Bezug von Arbeitslosengeld wie -hilfe betrafen, und selektive Reduzierungen des *Niveaus* der Geldleistungen verfügt wurden (vgl. u.a. Reichsbund ... 1986, 14 ff.), d.h. ein steigender Anteil von Erwerbslosen ist nach Verlust des Arbeitsplatzes nicht mehr zum Bezug von Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit berechtigt, und wenn ein Anspruch besteht, erhalten sie vergleichsweise weniger als früher: 1975 erhielten nur 19 % der *neu* registrierten Arbeitslosen keinerlei Leistungen: 1986 waren es bereits 25 % (vgl. Kühl 1989: 11). Bezogen auf den *Bestand* an registrierten Arbeitslosen liegt der Anteil derer ohne Leistungsbezug mittlerweile bei 40 %. Diese Tatsache schlägt sich in den Sozialhilfeempfängerdaten nieder: 61,2 % der oben genannten 417 000 Empfängerhaushalte erhielten Sozialhilfe, weil sie nicht oder nicht mehr zum Bezug von Arbeitslosengeld bzw. -hilfe berechtigt waren. 1980 hatte dieser Anteil noch bei 8 % gelegen (vgl. Seewald 1988: 273; Büchtemann 1985: 457). Eine Untersuchung des IAB (vgl. Cramer 1987) zeigt, daß der Anteil der Arbeitslosigkeitszeiten der Personen, die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit *erhalten*, bezogen auf die Arbeitslosigkeitszeiten *aller* Arbeitslosen (so lange sie registriert bleiben) seit 1982 laufend gesunken ist – von 70 % auf 63 % im Jahr 1986. Weiterhin wird ein immer größerer Teil der Arbeitslosigkeitszeiten durch die niedrigere Arbeitslosenhilfe abgedeckt bzw. »finanziert« (1982: 16 %; 1986: 27 %). Formal beträgt das Arbeitslosengeld 63 % des früheren Nettoarbeitsentgeltes, die Arbeitslosenhilfe 53 % (Arbeitslose mit mindestens einem Kind erhalten 68 bzw. 58 %). *De facto* erhalten Empfänger von Arbeitslosengeld aber lediglich 54 % des früheren Entgeltes; Arbeitslosenhilfeempfänger kommen auf nur 45 % (vgl. IAB 1988a: 2 f.).⁶

Verglichen mit dem vorangegangenen Arbeitseinkommen bedeutet Arbeitslosigkeit also häufig eine massive Reduktion des laufenden Haushaltseinkommens. Aber darüber hinaus beeinflussen längere Arbeitslosigkeitsperioden auch das spätere Renteneinkommen, denn die während dieser Phasen erworbenen Rentenanwartschaften sind geringer als wenn die vorangegangene Beschäftigung hätte fortgesetzt werden können. Neben der Rente aus der Sozialversicherung sind in noch stärkerem Maße Betriebsrentenansprüche durch Arbeitslosigkeit beeinflusst. Zum einen werden bestimmte Arbeitskräftegruppen *per se* nicht in betriebliche Pensionsregelungen einbezogen (überwiegend die »irregulär« Beschäftigten), und zum anderen verlangt der Er-

werb *unverfallbarer* Betriebsrentenansprüche eine Mindestbetriebszugehörigkeitsdauer, die gerade von Mehrfacharbeitslosen nicht erreicht wird.

Die in den vergangenen Jahren erfolgten Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit sowie die direkten und indirekten Absenkungen des Niveaus dieser Leistungen haben stabil beschäftigte Arbeitnehmer in »Normalarbeitsverhältnissen« begünstigt oder sie zumindest nicht negativ tangiert, während die Erwerbspersonen, die nicht die Kriterien der »Kontinuität« und »Stabilität« von Beschäftigung erfüllen, zunehmend aus den allgemeinen Systemen sozialer Sicherheit ausgegrenzt werden. Statt dessen sind sie auf soziale Transfers verwiesen, die am Einzelfall anknüpfen, d.h. einer Bedürftigkeitsprüfung unterliegen (vgl. Mückenberger 1986: 40 f.).

Diese Entwicklung markiert nur einen Aspekt der wachsenden »Polarisierung« zwischen dem Kern der Arbeitnehmerschaft, deren Arbeitsplätze dem NAV entsprechen oder nahekommen, und einem nicht mehr zu vernachlässigenden Teil des Erwerbspersonenpotentials, der von Mehrfach- bzw. Langfristarbeitslosigkeit betroffen ist, »irregulär« beschäftigt ist oder dazwischen hin und her wechselt (vgl. Abschnitt 3.). Ein anderer Aspekt bezieht sich auf die Entwicklung des Realeinkommens. Obwohl zwischen 1979 und 1984 die Realverdienste rückläufig waren, sind sie über den Zeitraum 1970 – 1986 hinweg um ein Fünftel gewachsen, und noch größer war die Steigerung der real verfügbaren Einkommen aller privaten Haushalte (+ 25 %). Im Gegensatz dazu haben Haushalte, denen ein Arbeitsloser vorstand *und* die Arbeitslosengeld bzw. -hilfe erhielten, eine Minderung ihres verfügbaren Realeinkommens um 12 % hinnehmen müssen, die zum größten Teil in den Jahren 1982 bis 1986 stattfand (vgl. IAB 1988a: 5).

Anders als in Schweden, wo man erfolgreich am fest institutionalisierten Vollbeschäftigungsziel festhielt und die *beschäftigten* Arbeitnehmer mit enormen Reallohnverlusten für den Erhalt der Vollbeschäftigung »bezahlen« (vgl. Hinrichs 1988b), hat sich in der Bundesrepublik der Kern der Arbeitnehmerschaft in den vergangenen anderthalb Jahrzehnten »komfortabler« einrichten können, während der »Rand« an Boden verloren hat. Und erstere sind offensichtlich nur sehr widerwillig bereit, die Differenz zu verkleinern: Es kann angenommen werden, daß unter Beachtung bestimmter Randbedingungen die Verkürzung der Arbeitszeit einen positiven Beschäftigungseffekt zeitigt. Wenn jedoch der Prozeß der Wochenarbeitszeitverkürzung weiterhin so schleppend vorangeht, wie es seit 1984 der Fall ist, dann ist dies nicht allein dem Widerstand der Arbeitgeberseite geschuldet. Ein größerer erster Verkürzungsschritt hätte eine (weitere) Reduzierung der Reallöhne bedeutet oder deren Stagnation, und diese Aussicht fand in der beschäftigten Arbeitnehmerschaft mehrheitlich keine Zustimmung. So wie der Prozeß der Arbeitszeitverkürzung nun seit einigen Jahren voranschreitet, sind über den »vollen Lohnausgleich« für die verkürzte Arbeitszeit hinaus noch weitere Reallohnsteigerungen möglich. Deshalb kann der positive Arbeitsumverteilungseffekt auch nicht sonderlich groß ausfallen.

5. »Fallenlassen« oder »Erhalten«: Die Zukunft des Normalarbeitsverhältnisses

Mückenberger (1985: 466 f. und 470 ff.) argumentiert, daß (1) Vollbeschäftigung nicht wieder herstellbar ist, (2) eine auf dem NAV als »Regelfall« basierende Reproduktion der Gesellschaft nicht mehr »vorstellbar« ist, (3) wegen des »unvermeidlichen Niedergang(s)« (ebd.: 467) des NAV als empirische Regelmäßigkeit wie als normativer Fokus (»herrschende Fiktion«) Versuche, den Erosionsprozeß aufzuhalten oder zurückzudrängen, aussichtslos und »sozialkonservativ« sind, (4) man sich perspektivisch einem neuen gesellschaftlichen Arrangement zuwenden sollte, das das NAV ersetzt. Diese offensive Strategie wäre, ein »Garantiertes Mindesteinkommen« (im folgenden: GME) anzustreben. Mückenberger hat wahrscheinlich insofern recht, daß ein Vollbeschäftigungszustand, der bis Anfang der siebziger Jahre bestand, für den Rest dieses Jahrhundert außer Reichweite ist. Die vorangegangenen Abschnitte haben jedoch gezeigt, daß eine rapide fortschreitende »Erosion« des NAV nicht zu verzeichnen ist, trotz der Zunahme irregulärer Beschäftigungsverhältnisse und einer fortdauernden Verdrängung von nichtbeschäftigten Teilen des Erwerbspersonenpotentials aus den allgemeinen Sozialversicherungssystemen auf die »unterste Ebene« des hierarchisch geordneten Arrangements der individuellen Reproduktion. Darüber hinaus ist es fraglich, ob Konzepte eines GME tatsächlich angemessen sind, traditionelle (oder reformierte) Arrangements der individuellen und kollektiven Reproduktion zu ersetzen. Obwohl Überlegungen zur Einführung eines GME (in diversen Ausformungen) bis in frühere Jahrhunderte zurückverfolgt werden können, erlangten sie mit dem Einsetzen und unerwarteten Fortdauern der Beschäftigungskrise gesteigerte Aufmerksamkeit. Anhänger der Idee eines GME finden sich nun in fast allen politischen Lagern (für einen Überblick über die neuere Diskussion vgl. u.a. Kress 1987; Kreikebohm 1989).

Es ist an dieser Stelle nicht möglich, die vielfältigen Argumente, die gegen Konzepte eines GME vorgetragen wurden, ausführlich zu diskutieren. Einwände beziehen sich auf die Frage, wie das GME – in welcher Variante auch immer – in einer parlamentarischen Demokratie, die nach der »Mehrheitsregel« entscheidet, eingeführt werden könnte (sog. »vested interests« und »status-quo-Orientierung« – resultierend aus Unsicherheiten über Begünstigungs-/Benachteiligungseffekte – sind nur zwei Schlagwörter). Weiterhin wird auf die Effekte abgestellt (Arbeitsanreize, Wirkungen einer so gewaltigen Umlenkung der Steuer- und Transferströme) sowie auf das Niveau des Minimumeinkommens bzw. der Abgabenbelastung der wirtschaftlich Aktiven. Neben dem Argument, daß »soziale Sicherheit« nicht mehr die Sicherung des früheren sozio-ökonomischen Status während der Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit bedeuten würde, wird von gewerkschaftlicher Seite (vgl. Bäcker 1988, 611 ff.) die Befürchtung geäußert, daß ein GME nicht die Situation der Segmente des Erwerbspersonenpotentials verbessern würde, die sich in einer relativ benachteiligten Situation befinden. Denn unfreiwillige Nicht-Beschäftigung wird keinesfalls verschwinden, und an der Verteilung der Zugangschancen zu begehrten Arbeitsplätzen dürfte sich kaum etwas ändern.

Würde man jeden Bürger mit einem mehr oder minder komfortablen Mindesteinkommen ausstatten (unabhängig von seiner/ihrer Bereitschaft, eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen), begäbe man sich auch der Chancen, die Verwendung eines Teils der nicht in der Erwerbstätigkeit verbrachten Zeit für sozial nützliche Zwecke zu beeinflussen. Dies ist der Ausgangspunkt für eine Alternative zu Konzepten eines GME: Gegenwärtig (und der Figur des NAV entsprechend) gibt es nur zwei Varianten, Zugang zu Geldeinkommen zu erlangen – entweder durch Erwerbstätigkeit, oder wohldefinierte Lebensumstände, die keine bezahlte Beschäftigung zulassen (bzw. die Verpflichtung dazu suspendieren), begründen einen Anspruch auf Lohnersatzeinkommen. Alle anderen Personen erhalten »Unterhalt« qua Status (durch Heirat oder – bezogen auf Kinder – durch Abhängigkeit). Da es in einer instabilen (»kontingenten«) Umwelt sehr unwahrscheinlich ist, bestimmte Ziele durch »große Lösungen« zu erreichen (vgl. Streeck 1987; Lutz 1988), ist es die Idee einer *Angebotspolitik*, die Tatbestände, die einen Anspruch auf Geldeinkommen begründen, zu erweitern, d.h. Politiken zu entwickeln, die attraktive, selbstgewählte Lebenssituationen als Alternative zu dauerhafter Vollzeitbeschäftigung finanzieren. Diese Politik ist darauf gerichtet, Gelegenheiten zu schaffen, Übergänge zwischen Vollzeitbeschäftigung und (temporärer) Teilzeitbeschäftigung oder Erwerbsunterbrechung zu »verflüssigen« (vgl. Lutz 1988: 285 ff.). Die »Gelegenheiten« sind solche, in denen während der außerhalb bezahlter Beschäftigung verbrachten Phasen als gesellschaftlich nützlich angesehene Aktivitäten verrichtet werden und die deshalb eine Zuweisung von öffentlichen Geldtransfers legitimieren. Die Anerkennung der Kindererziehung als eine dieser gesellschaftlich wertvollen Aufgaben und die Berücksichtigung bestimmter Erziehungszeiten bei der Rentenberechnung wie auch das Recht auf Erziehungsurlaub für Mütter und Väter stellt einen bedeutsamen Schritt dar (obwohl das während dieser Zeit gezahlte Erziehungsgeld nicht gerade generös zu nennen ist und gerade für Väter wohl nur selten attraktiv genug ist, die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen). Es ist vorstellbar, solche Regelungen für die Finanzierung von Arbeiten, die nicht im Beschäftigungssystem verrichtet werden, auf die Pflege von älteren oder behinderten Personen (im eigenen Haushalt oder auch im Kontext von Freiwilligenhilfevereinigungen) zu erweitern. Diese Beispiele decken bei weitem nicht das gesamte Spektrum an Anlässen ab, für die eine Zuweisung von monetären Subsistenzmitteln gerechtfertigt ist, wenn zur Verrichtung dieser Aktivitäten die Erwerbsarbeit reduziert oder unterbrochen wird. Innovationen, die in diese Richtung weisen, würden die zunehmende Bereitschaft, von einer linearen Vollzeiterwerbskarriere (s.o.) abzuweichen, in einem positiven Sinne »ausbeuten«. Eine solche Politik, die bemüht ist, das Normalarbeitsverhältnis in seinen Grundfesten und als »Maßstab« zu bewahren, wäre geeignet, dieses Arrangement in eine Richtung umzugestalten, die auf kollektiven und individuellen Fortschritt durch *erweiterte Optionen* und eine *Dezentrierung der Erwerbsarbeit* hinausläuft.

Anmerkungen

- 1 Nicht jede Maßnahme, die als »Deregulation« oder »mehr Markt (am Arbeitsmarkt)« gebrandmarkt oder propagiert wird, wird dieser Begrifflichkeit gerecht. Buttler (1986: 24 und 49) weist zutreffend darauf hin, daß es dabei meistens um Veränderungen im Regulierungssystem geht, um veränderte Regelungsebenen, -typen, -objekte und -subjekte. Jedoch wird beispielsweise die Verlagerung der Regelungsebene auf eine »niedrigere« Stufe oder die Substitution von substantiellen durch prozedurale Regelungen den Interessen beider Marktseiten in unterschiedlicher Weise gerecht.
- 2 Vgl. dazu auch Leibfried/Tennstedt 1985 – Sehr klar findet man diese hierarchische Ordnung im Beveridge-Report, wo gesagt wird, daß ein umfassendes Sozialversicherungssystem darauf gerichtet ist, ein Einkommen bereitzustellen, »to take place of earnings when thy are interrupted by unemployment, sickness or accident, to provide for retirement through age« (Beveridge 1952: 16). In dem Abschnitt über die Sozialhilfe heißt es: »Assistance will be available to meet all needs which are not covered by insurance. It must meet those needs adequately up to subsistence level, but it must be felt to be something less desirable than insurance benefit; otherwise the insured persons get nothing for their contributions. Assistance therefore will be given always subject to proof of needs and examination of means; it will be subject also to any conditions as to behaviour which may seem likely to hasten restoration of earning capacity« (ebd.: 141).
- 3 Für Beveridge war die Aufrechterhaltung der »Vollbeschäftigung« (entsprechend seiner Definition) notwendig, um das kontinuierliche Funktionieren der Sozialversicherungssysteme zu gewährleisten und »individuelle Katastrophen« zu verhindern (Beveridge 1944: 19). Die Verpflichtung der öffentlichen Politik auf »Vollbeschäftigung« ist dann schwer zu erfüllen, wenn die externen Konditionen nicht mehr länger als gegeben und konstant angenommen werden können: Wenn kulturelle Selbstverständlichkeiten sich auflösen (z.B. durch das veränderte Arbeitsmarktverhalten von Frauen), gehen zugleich eindeutige Kriterien einer erfolgreichen Politik verloren, und Vollbeschäftigung wird zu einem »beweglichen Ziel« (vgl. Streeck 1987: 484; Lutz 1988).
- 4 Die Daten über Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen enthalten auch die Arbeitslosen, die sich gerade in Maßnahmen der Arbeitsbeschaffung nach dem AFG befinden (1987 = ca. 110 000). Sie sind während der Laufzeit der Maßnahme zum allergrößten Teil bei öffentlichen bzw. halböffentlichen Arbeitgebern beschäftigt.
- 5 Es muß dabei berücksichtigt werden, daß ja längst nicht alle dazu Berechtigten auch tatsächlich Sozialhilfe beantragen und erhalten; Ende der siebziger Jahre war es nur etwa die Hälfte aller Anspruchsberechtigten (vgl. Hartmann 1985). Ob eine so hohe »Dunkelziffer« ebenfalls bei den durchschnittlich eher jüngeren Arbeitslosen zu veranschlagen ist, muß dahingestellt bleiben.
- 6 Für weitere Details zu den sozio-ökonomischen Konsequenzen der Arbeitslosigkeit vgl. u.a. Büchtemann 1985; Lompe/Pollmann 1986; Lompe et al. 1988; Kleinhenz 1989.

Literatur

- Adamy, W. (1988): »Deregulierung des Arbeitsmarktes – Zwischenbilanz des Beschäftigungsförderungsgesetzes –«, *WSI-Mitteilungen* 41: 475 – 482.
- Bach, H.-U., et al. (1988): »Zur Arbeitsmarktentwicklung 1988/89«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 21: 455 – 467.
- Bäcker, G. (1988): »Normalarbeitsverhältnis und soziale Sicherung: Sozialversicherung und/oder Grundversicherung? Sozialpolitische Handlungsnotwendigkeiten und -alternativen bei Dauerarbeitslosigkeit und Ausbreitung ungeschützter Arbeitsverhältnisse«, *Zeitschrift für Sozialreform* 34: 595 – 629.
- Barkin, S. (1987): »The Flexibility Debate in Western Europe. The Current Drive to Restore Managers' Rights Over Personnel and Wages«, *Relations Industrielles* 42, No. 1: 12 – 43.
- Besters, H. (Hrsg.) (1988): *Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses?* Gespräche der List Gesellschaft e.V., N.F. Bd. 11, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

- Beveridge, W.H. (1942): *Social Insurance and Allied Services*, Cmd. 6404, London: HMSO.
- Beveridge, W.H. (1944): *Full Employment in a Free Society*, London: George Allen & Unwin.
- Bögenhold, D. (1987): *Der Gründerboom. Realität und Mythos der neuen Selbständigkeit*, Frankfurt/New York: Campus
- Bosch, G. (1986): »Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?«, *WSI-Mitteilungen* 39: 163 – 176.
- Brinkmann, C. (1989a): »Arbeitszeitpräferenzen und Partnerarbeitsvolumen – Zwischenergebnisse aus der 1986 durchgeführten IAB-Repräsentativbefragung von erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen«, in: Peters, W. (Hrsg.), *Frauenarbeitslosigkeit – Berichte aus der laufenden Forschung –*, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Arbeitspapier 1989 – 7, Paderborn, 113 – 141.
- Brinkmann, C. (1989b): *Neue arbeitsmarktpolitische Hilfen für den »harten Kern« von Langzeitarbeitslosen*, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Arbeitspapier 1989 – 8, Paderborn.
- Büchtemann, C.F. (1985): »Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebedürftigkeit. Datelage und neue Befunde«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 18: 450 – 466.
- Büchtemann, C.F./Brasche, U. (1985): *Recurrent Unemployment. Longitudinal Evidence for the Federal Republic of Germany*, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Arbeitspapier 1985 – 3, Paderborn.
- Büchtemann, C.F./Schupp, J. (1986): *Zur Sozio-Ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland. Analysen aus der ersten Welle des »Sozio-ökonomischen Panel«*, Discussion Paper IIM/LMP (86 – 15), Wissenschaftszentrum Berlin.
- Buttler, F. (1986): »Regulierung und Deregulierung der Arbeitsbeziehungen«, in: Winterstein, H. (Hrsg.), *Sozialpolitik in der Beschäftigungskrise II*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F. Bd. 152/II, Berlin: Duncker & Humblot, 9 – 52.
- Burgbacher, H.G./Hartwig, M./Liebau, E. (1989): »Zur Empirie befristeter Arbeitsverträge. Eine Untersuchung in kleinen und mittleren Unternehmen«, *Sozialer Fortschritt* 38: 101 – 104.
- Cramer, U. (1987): »Zur Entwicklung der Lohnersatzleistungen für Arbeitslose«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 20: 274 – 276.
- Cutler, T./Williams, K./Williams, J. (1986): *Keynes, Beveridge and Beyond*, New York/London: Routledge & Kegan Paul.
- Däubler, W. (1988): »Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht«, *WSI-Mitteilungen* 41: 449 – 457.
- Döhrn, R. (1988): »Neue Beschäftigungsformen innerhalb und außerhalb der offiziellen Wirtschaft«, in: *Dienstleistungen im Strukturwandel*, Beihefte der Konjunkturpolitik, Heft 35, Berlin: Duncker & Humblot, 207 – 229.
- Dostal, W. (1985): »Telearbeit. Anmerkungen zur Arbeitsmarktrelevanz dezentraler Informationstätigkeit«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 18: 467 – 480.
- Franz, W. (1989): »Beschäftigungsprobleme auf Grund von Inflexibilitäten auf Arbeitsmärkten«, in: Scherf, H. (Hrsg.), 303 – 340.
- Hegner, F. (1987): »Dezentrale Erwerbsarbeit und Familie«, in: Hoff, A. (Hrsg.), *Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Neue Forschungsergebnisse im Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis*, Bd. 230 der Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz: W. Kohlhammer, 89 – 107.
- Heidenreich, H.-J. (1989): »Erwerbstätigkeit im April 1988. Ergebnis des Mikrozensus«, *Wirtschaft und Statistik*, 327 – 339.
- Helberger, C./Pickard, S./Thiede, R. (1985): »Nicht konventionelle Formen der Erwerbstätigkeit als Problem des sozialen Sicherungssystems«, *Finanzarchiv* 43: 271 – 306.
- Himmelreich, F.-H. (1988): »Arbeitsmarkt und Lohn«, in: Reyher, L./Kühl, J. (Hrsg.), 171 – 183.
- Hinrichs, K. (1988a): *Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt. Eine Analyse der Entwicklung von Normalarbeitszeitstandards*, Frankfurt/New York: Campus.
- Hinrichs, K. (1988b): »Vollbeschäftigung in Schweden. Zu den kulturellen Grundlagen und den Grenzen erfolgreicher Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik«, *Politische Vierteljahresschrift* 29: 569 – 590.
- Humphries, J. (1977): »Class Struggle and the Persistence of the Working Class Family«, *Cambridge Journal of Economics* 1: 241 – 258.

- IAB (1988a) = Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: »Zur Einkommenssituation von Arbeitslosen«, IAB-Kurzbericht VII/2-Bri/Spi vom 31.05.1988, Nürnberg (mimeo.).
- Karr, W./John, K. (1989): »Mehrfacharbeitslosigkeit und kumulative Arbeitslosigkeit«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 22: 1 – 16.
- Keller, B. (1989): »Ein Irrweg der Deregulierung: Das Beschäftigungsförderungsgesetz«, *WSI-Mitteilungen* 42: 274 – 283.
- Klau, F./Mittelstädt, A. (1986): »Labour Market Flexibility«, *OECD Economic Studies* No. 6 (Spring): 7 – 45.
- Klein, T. (1987): »Verarmung durch Arbeitslosigkeit im Haushaltszusammenhang«, *WSI-Mitteilungen* 40: 621 – 627.
- Kock, K. (1989): »Entwicklungstendenzen der zugelassenen Leiharbeit – zum 6. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes –«, *WSI-Mitteilungen* 42: 24 – 32.
- Kreikebohm, R. (1989): »Die Idee der Staatsbürgerversorgung – Systematische Darstellung verschiedener Modelle und Einwände –«, *Zeitschrift für Sozialreform* 35: 129 – 160.
- Kress, U. (1987): »Arbeitslosigkeit und soziale Sicherung. Zum Stand der Debatte um ein garantiertes Mindesteinkommen«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 20: 335 – 350.
- Krüger, M. (1987): »Leiharbeit – Zur Entwicklung eines personalpolitischen Flexibilisierungs-Instrumentes«, *WSI-Mitteilungen* 40: 423 – 432.
- Krupp, H.-J./Rohwer, B./Rothschild, K.W. (Hrsg.) (1986): *Wege zur Vollbeschäftigung*, Freiburg: Rombach
- Kühl, J. (1989): »Arbeitsmarkt ohne Vollbeschäftigung – Reaktionsweisen und Strategieoptionen öffentlicher Arbeitsmarktpolitik«, in: Peters, W. (Hrsg.), *Massenarbeitslosigkeit und Politik. Reaktionsweisen und Strategieoptionen in verschiedenen Politikarenen*, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Arbeitspapier 1989 – 1, Paderborn, 9 – 32.
- Lederer, E./Marschak, J. (1927): »Die Klassen auf dem Arbeitsmarkt und ihre Organisationen«, in: *Grundriß der Sozialökonomik*, Bd. II/2, Tübingen: J.C.B. Mohr, 106 – 258.
- Leibfried, S./Tennstedt, F. (1985): Armenpolitik und Arbeiterpolitik. Zur Entwicklung und Krise der traditionellen Sozialpolitik der Verteilungsformen«, in: dies. (Hrsg.), *Politik der Armut und Die Spaltung des Sozialstaats*, Frankfurt: Suhrkamp, 64 – 93.
- Linne, G./Voswinkel, S. (1989): *Befristete Arbeitsverträge: Aspekte eines Arbeitsverhältnisses ohne Bestandsschutz*, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Arbeitspapier 1989 – 5, Paderborn.
- Lompe, K./Pollmann, B. (1986): »Abstieg der Arbeitslosen in die Sozialhilfe: Rekrutierungsmuster neuer Armut – Analyse empirischer Untersuchungen«, *Soziale Sicherheit* 35: 198 – 207.
- Lutz, B. (1988): »Notwendigkeit und Ansatzpunkte einer angebotsbezogenen Vollbeschäftigungspolitik«, in: *Reyher, L./Kühl, J. (Hrsg.), 275 – 289.*
- Maine, H.S. (1959): *Ancient Law. Its Connection with the Early History of Society and Its Relation to Modern Ideas*, London: Oxford University Press (Erstv.: 1861).
- Matzner, E./Kregel, J./Roncaglia, A. (Hrsg.) (1987): *Arbeit für alle ist möglich*, Berlin: Edition Sigma.
- Mayer, H.-L. (1988): »Erwerbslosigkeit 1987 – auch im internationalen Vergleich. Ergebnisse des Mikrozensus und der EG-Arbeitskräftestichprobe«, *Wirtschaft und Statistik*, 849 – 863.
- Mayer, U./Paasch, U. (1987): »Deregulierung von Arbeitsbedingungen durch selbständige Beschäftigung – Das Beispiel des Versicherungsaußendienstes –«, *WSI-Mitteilungen* 40: 581 – 589.
- Mückenberger, U. (1985): »Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? –«, *Zeitschrift für Sozialreform* 31: 415 – 434 und 457 – 475.
- Mückenberger, U. (1986): »Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken«, *PROKLA* 64, (Nr. 3): 31 – 45.
- Offe, C./Hinrichs, K. (1985): »The Political Economy of the Labour Market«, in: Offe, C., *Disorganized Capitalism. Contemporary Transformations of Work and Politics*, ed. by John Keane, Cambridge: Polity Press, 10 – 51.
- Oi, W.Y. (1962): »Labor as a Quasi-Fixed Factor of Production«, *Journal of Political Economy* 70: 538 – 555.
- Polanyi, K. (1957): *The Great Transformation*, Boston: Beacon Press (first: 1944).

- Ratner, R.S. (1980): »The Paradox of Protection: Maximum Hours Legislation in the United States«, *International Labour Review* 119: 185 – 198.
- Reichsbund der Kriegsopfer, Behinderten, Sozialrentner und Hinterbliebenen e.V. (1986): »Einschränkungen im sozialen Bereich 1975 – 1985«, Bonn (mimeo.).
- Reyher, L./Kühl, J. (Hrsg.) (1988): *Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf – Forschung und Politik. Festschrift für Dieter Mertens*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 111, Nürnberg.
- Sadowski, D. (1989): »Beschäftigungspolitik aus der Sicht der Unternehmen«, in: *Scherf, H. (Hrsg.)*, 75 – 92.
- Scherf, H. (Hrsg.) (1989): *Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F. Bd. 178, Berlin: Duncker & Humblot.
- Schupp, J. (1988): »Trotz Anstiegs der Beschäftigung wurde Wiedereingliederung Erwerbsloser schwieriger. Ergebnisse einer Längsschnittstudie für die Jahre 1984 bis 1987«, *DIW-Wochenbericht* 55: 409 – 416.
- Seewald, H. (1988): »Sozialhilfeempfänger 1986«, *Wirtschaft und Statistik*, 268 – 276.
- StBA (1985) = Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 4.1.1: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1985.
- StBA (1986) = *ibid.*
- StBA (1987) = *ibid.*
- Streeck, W. (1987): »Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten«, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 39: 471 – 495.
- Triest, M./Doorne-Huiskes, J. von (1988): »Flexibilisering en emancipatie: een ambivalente relatie«, in: Flap, H.D./-Arts, W.A. (red.), *De flexibele arbeidsmarkt. Theorie en praktijk*, Deventer: Van Loghum Slaterus, 85 -101.
- Vaubel, R. (1989): »Möglichkeiten einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik«, in: *Scherf, H. (Hrsg.)*, 17 -35.
- VDR (1989) = Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): *Rentenversicherung im internationalen Vergleich. Die allgemeinen Alterssicherungssysteme in neun ausgewählten Staaten*, Frankfurt/Neuwied: Alfred Metzner.
- Welzmüller, R. (1986): »Niedrige Arbeitseinkommen: Einkommensrisiko bei Erwerbstätigkeit«, *WSI-Mitteilungen* 39: 745 – 755.
- WiSta (1981) = »Erwerbslosigkeit im Haushaltszusammenhang. Ergebnis des Mikrozensus«, *Wirtschaft und Statistik*, 657 – 663.
- Zachert, U. (1988): »Entwicklung und Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses«, *WSI-Mitteilungen* 41, 457 – 466.