

André Holtrup

Peter Mehlis

Arbeitsbeziehungen im Wandel

**Theoretischer Rahmen und Modell
zur empirischen Analyse neuer
Formen der Regulierung von
Arbeit**

IAW Arbeitspapier 5 | März 2004

Kurzfassung

Um gesellschaftlichen Wandel und neue Regulierungsformen von Arbeit adäquat zu beschreiben, ist es notwendig, der Frage nachzugehen, wie sich Regulierung von Arbeit konstituiert, in welchen Formen sie vorfindbar ist und welchen Dynamiken sie ausgesetzt ist. In diesem Arbeitspapier wird eine theoretische Annäherung an den Problemgegenstand „Regulierung von Arbeit“ vorgenommen. Ausgehend von der Regulierungsbedürftigkeit der Erwerbsarbeit wird das Verhältnis und die Dynamik von kollektiv-kontraktuellen und individuellen Regulierungsformen, die sich bei Streeck in den Kategorien Status und Vertrag wiederfinden, problematisiert und mit dem deutschen System der Industriellen Beziehungen als Referenzmodell in Zusammenhang gebracht. Abschließend wird ein deskriptives Modell präsentiert, das die einzelnen empirischen Studien im Forschungsverbund „Gesellschaftlicher Wandel und neue Regulierungsmuster von Arbeit“ anleiten und strukturieren soll.

Abstract

In order to describe social change and new patterns of labour regulation in an adequate way, it is necessary to discuss the conceptual basics, the forms and dynamics of labour regulation. In this discussion paper a theoretical approach towards the problem of labour regulation will be developed. Based on the regulatory needs of labour, the relation and the dynamics between collective and individual forms of labour regulation, described by Streeck as status and contract, will be discussed and linked to the German system of industrial relations. Finally a descriptive model will be introduced, that serves to guide and structure the different projects of the research program "Social change and new regulatory patterns in salaried work".

Inhaltsverzeichnis

1	Gegenstand, Relevanz und Dynamik der Regulierung von Arbeit	4
2	Regulierungsbedürftigkeit des Arbeitsverhältnisses	5
3	Veränderungen im Verhältnis von „Status“ und „Vertrag“ als Indikatoren gewandelter Arbeitsregulierung	7
4	Ein Referenzmodell der Regulierung von Arbeit: deutsches System der Industriellen Beziehungen und Normalarbeitsverhältnis	9
5	Neue Anforderungen an die Regulierung von Arbeit	10
6	Ein Modell zur Analyse der Regulierung von Arbeit	13
7	Literatur	19

1 Gegenstand, Relevanz und Dynamik der Regulierung von Arbeit

Erwerbsarbeit hat nach wie vor in der Gesellschaft der Bundesrepublik einen besonderen Stellenwert. Trotz oder vielleicht auch aufgrund der langanhaltenden Phase hoher Arbeitslosigkeit kann keinesfalls von einem „Ende der Arbeitsgesellschaft“ (Offe 1982), sondern vielmehr von ihrer Renaissance im Bewusstsein der Beschäftigten gesprochen werden. Erwerbsarbeit sichert nicht nur über die unmittelbare Vergütung, sondern auch über die durch sie zu erwerbenden Anrechte auf Leistungen der sozialen Sicherungssysteme die materielle Reproduktion weite Teile der Bevölkerung. Darüber hinaus ist die Erwerbsarbeit aber auch ein Ort der Identitätsbildung und der gesellschaftlichen sowie der unmittelbaren sozialen Integration geblieben.

In modernen kapitalistischen Gesellschaften wird Angebot von und Nachfrage nach Arbeitskraft über den Arbeitsmarkt geregelt. Dabei haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer analytisch zu unterscheidende Interessen. Arbeitgeber sind, soweit Arbeit nicht durch Technik substituiert werden kann, auf menschliche Arbeitskraft angewiesen, um die Aufrechterhaltung des Produktionsprozesses und damit der Kapitalverwertung zu gewährleisten. Ihre Interessen sind daher auf eine gewisse Erwartungssicherheit, Organisationsstabilität und eine möglichst effiziente Nutzung der beschäftigten Arbeitskraft fokussiert. Arbeitnehmer hingegen sind aufgrund der reproduktionssichernden, identitätsbildenden und integrativen Aspekte eher interessiert an einer ausreichenden Vergütung, einer möglichst schonenden und mit dem Privatleben kompatiblen Arbeitskraftverausgabung sowie an einer Arbeitsgestaltung, die Entfaltungschancen für individuelle Fähigkeiten und die Möglichkeit zur sozialen Integration bietet.

Um diese divergierenden und konfliktuellen Interessen herum hat sich in der Bundesrepublik ein System der Arbeitsbeziehungen etabliert, das von den 50er Jahren bis Ende der 70er/Anfang der 80er Jahre eine ausgeprägte Stabilität aufwies und einen für alle Parteien gedeihlichen Interessenausgleich ermöglichte. Dieses Arrangement aus Tarifautonomie und Flächentarifverträgen, der betrieblichen Interessenvertretung nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Mitbestimmungsgesetzes sowie den Vorgaben des individuellen Arbeitsrechts wurde flankiert von einem ausgebautem Wohlfahrtsstaat, in dem die soziale Sicherung und die aktive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik eine wichtige Rolle spielten. Dieses System der Arbeitsbeziehungen ist nunmehr einem starken Veränderungsdruck unterworfen. Nicht nur die Globalisierung und der umfassende Strukturwandel der Arbeit lassen die bisherigen Regulierungsmechanismen entweder zunehmend ins Leere laufen oder teilweise gar dysfunktional werden. Diese Entwicklung wird gleichzeitig gefördert durch einen umfassenden sozio-kulturellen Wandel, der sich als Wertewandel in veränderten Ansprüchen an und Einstellungen zur Arbeit sowie in neuen Konzeptionen von Gerechtigkeit und Solidarität ausdrückt und sich als Wandel privater Lebensformen manifestiert. Schließlich ist mit dem sukzessiven Rückbau gesetzlicher Schutzbestimmungen und der rechtlichen Erleichterung prekärer Beschäftigungsverhältnisse sowie durch die Dezentralisierung und Differenzierung des Systems branchenbezogener Flächentarifverträge, die sich in Öffnungsklauseln, Härtefallregeln, Ergänzungstarifverträgen etc. zeigen und eine „Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen“ (Schmidt/Trinczek 1989) hervorrufen, eine sich selbst verstärkende Veränderungsdynamik innerhalb des Systems der Arbeitsbeziehungen induziert worden. Ist kaum zu bestreiten, dass diese Entwicklungen das Arrangement der Regulierung von Arbeit nachhaltig verändert haben und weiterhin verändern, so ist doch unklar, wie sich die Regulierung von Arbeit in der Zukunft gestalten wird. Offen ist zum einen, welche Bedeutung die traditionellen institutionellen Regulierungspraktiken und –muster behalten und welchen Anpassungsprozessen und Funktionsveränderungen sie unterworfen sein werden. Zum anderen ist fraglich, ob nicht gänzlich neue, institutionalisierte oder auch nicht institutio-

nalisierte Regulierungspraktiken und -muster im Zuge des Wandels von Gesellschaft und Arbeit entstehen. Diese Fragen stellen das einigende Band dar, dem die einzelnen Teilprojekte des in der Forschungseinheit Wandel der Arbeitsgesellschaft im Institut für Arbeit und Wirtschaft angesiedelten Projektverbunds „Gesellschaftlicher Wandel und neue Regulierungsmuster von Arbeit“ nachgehen.

Bei der gemeinsamen Arbeit stellte sich aber heraus, dass die begrifflichen Vorstellungen darüber, was unter „Regulierung“ oder „Deregulierung“ von Arbeit zu verstehen sei, sich deutlich unterschieden. Aus dieser Diagnose heraus erwuchs die Notwendigkeit einer tiefer gehenden theoretischen Diskussion, um hierdurch die Selbstverständigung zu fördern und einen gemeinsamen konzeptionellen Rahmen für die Arbeit der unterschiedlichen Teilprojekte zu entwickeln. Die bisherigen Ergebnisse dieser theoretischen Arbeit gibt dieses Arbeitspapier wieder.¹ Die Ergebnisse sind dabei von einem pragmatisch-selektiven Zugriff auf die Palette der Theorien industrieller Beziehungen geprägt. Die Auseinandersetzung mit weiteren theoretischen Ansätzen und Perspektiven auf die Regulierung von Arbeit, z.B. Governance Konzepte, eine explizit geschlechter-sensible Perspektive etc. wäre zwar wünschenswert, muss aber an dieser Stelle unterbleiben.

Ausgehend von den Spezifika des Arbeitsverhältnisses wird im folgenden dessen basale Regulierungsbedürftigkeit herausgearbeitet (2.). Daraufhin wird mit dem Streeckschen Ansatz, der die Entwicklung der Industriellen Beziehungen unter den Begriffen „Status“ und „Vertrag“ analysiert, eine unseres Erachtens fruchtbare analytische Perspektive vorgestellt (3.). Dem schließt sich die Beschreibung des deutschen Modells der Industriellen Beziehungen und des mit ihm verknüpften Normalarbeitsverhältnisses an, die als Referenzmodell für aktuelle Wandlungsphänomene in der Regulierung von Arbeit dienen sollen (4.). Die sich im Zuge gesellschaftlichen Wandels ergebenden neuen Gestaltungsanforderungen an die Regulierung der Arbeit werden darauf folgend kurz skizziert (5), um abschließend ein deskriptiv-analytisches Modell der Arbeitsbeziehungen vorzustellen, mit dem die aktuelle Entwicklung der Regulierung von Arbeit empirisch erfasst und auf seinen unterschiedlichen Ebenen mit regulierungsrelevanten Dynamiken in Beziehung gesetzt werden kann (6.).

2 Regulierungsbedürftigkeit des Arbeitsverhältnisses

Das Problem der Regulierung von Arbeit wird hervorgerufen durch die spezifischen Charakteristika des Arbeitsverhältnisses, die eine Regulierungsbedürftigkeit, welche allein mit dem individuellen Arbeitsvertrag nicht ausreichend bedient werden kann, mit sich bringen. Als regulierungsbedürftiges bzw. regulierungsin-duzierendes Merkmal des Arbeitsvertrags lässt sich erstens feststellen, dass der Arbeitsvertrag eine Sonderform unter den Verträgen darstellt. Ein normaler Kaufvertrag ist dadurch gekennzeichnet, dass durch ihn die Verfügungs- und Eigentumsrechte zu einem bestimmten Zeitpunkt zu einem bestimmten Preis völlig von einem Vertragspartner zum anderen wechseln (Müller-Jentsch 1997: 31). Von einem normalen Kaufvertrag unterscheidet sich dagegen der Arbeitsvertrag in wesentlichen Punkten: „Weder ist das, was getauscht wird, genau definiert, noch tritt ein völliger Wechsel der Verfügung über das Eingetauschte ein. Und die Arbeitskraft ist keine Ware oder Sache wie andere Tauschgüter. [...] Warenverkäufer und Verkaufte sind in diesem Fall identisch. Da die Person des Arbeitenden nicht von der Ware Arbeitskraft abzulösen ist, erwirbt der

¹ An dieser Diskussion waren Rainer Dombois, Lothar Peter, Claudia Reihert, Helmut Spitzley, Jenna Voss und Günter Warsewa beteiligt. Die Autoren dieses Arbeitspapiers besorgten die argumentative Darstellung und Ausarbeitung der Diskussion.

Unternehmer mit dem Kauf der Arbeitskraft gleichzeitig eine Mitverfügung über die Person des Arbeiters. Mit der im Arbeitsvertrag begründeten Nutzung der Arbeitskraft gegen Zahlung eines Entgelts erhalten der Unternehmer bzw. seine Beauftragten das ‚Direktionsrecht‘ über die gekaufte bzw. gemietete Arbeitskraft“ (Müller-Jentsch 1997: 31). Im Arbeitsvertrag werden also lediglich die Rahmenbedingungen der Arbeitskraftverausgabung festgelegt, während sich die Bestimmungen der Arbeitskraftnutzung durch den Arbeitgeber auf ein unspezifiziertes Verfügungs- und Direktionsrecht während der Arbeitszeit beschränken und die konkrete Nutzung der Arbeitskraft unbestimmt bleibt (Müller-Jentsch 1997: 31; Offe/Hinrichs 1984: 55). Komplementär zu dieser Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages ergibt sich zweitens das sog. „Transformationsproblem“, bei dem der Arbeitgeber durch äußere Vorgaben, Anreize und Kontrollen die Arbeitnehmer dazu bewegen, motivieren oder zwingen muss, ein dem Arbeitsprozess adäquates Arbeitsergebnis, das ja arbeitsvertraglich nicht bestimmt wird oder werden kann, zu erzielen (Braverman 1977: 54). Das Arbeitsverhältnis konstituiert sich drittens in einem machtasymmetrischen Kontext, da der einzelne Anbieter von Arbeitskraft auf den Verkauf seiner Arbeitskraft angewiesen ist, um seinen Lebensunterhalt zu sichern, während der Arbeitgeber in der Regel entweder aus einem Pool mehrerer und unterschiedlicher Arbeitskraftanbieter auswählen kann, räumlich und zeitlich unabhängiger ist und sogar letztlich sein Arbeitsplatzangebot zurückziehen kann (Müller-Jentsch 1997: 28f; Offe/Hinrichs 1984: 50ff). Die Unvollkommenheit des Arbeitsvertrages als Regulierungsinstrument offenbart sich hier als Gerechtigkeitslücke infolge der Machtasymmetrie und provoziert förmlich die Einschränkung der individuellen Vertragsfreiheit durch vorgeschaltete Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, die durch staatlich gesetztes Recht und Kollektivverträge der korporatistischen Akteure generiert werden (Tannenbaum 1964: 145), um die Benachteiligung der Anbieter von Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zumindest teilweise zu korrigieren. Viertens schließlich wird im Rahmen eines Tauschverhältnisses die zum Kauf angebotene Ware Arbeitskraft von der gesamten Person in den Arbeitsprozess begleitet, wodurch die Agenda der Regelungsbedarfe auf solche Aspekte ausgeweitet wird, die in einem lediglich indirekten Verhältnis zum unmittelbaren Produktionsprozess stehen. Diese Aspekte wurden etwa von Schumann u.a. als eigensinnig strukturierte Arbeitsansprüche von Beschäftigten aus der „Subjektperspektive“ im Gegensatz zu solchen aus der „Arbeitskraftperspektive“ beschrieben (Schumann u.a. 1982: 27).

Diese genetisch-logisch abgeleiteten Charakteristiken des Lohnarbeitsverhältnisses (Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages, Transformationsproblem, Machtasymmetrie und subjektive Ansprüche) verweisen auf dessen basale Regulierungsbedürftigkeit, die über den bloßen individuellen Arbeitsvertrag hinausreicht. Dabei lassen sich unterschiedliche Formen der Regulierung feststellen. Einerseits alle formellen Vorgaben, Bestimmungen und Vereinbarungen, welche in ihrer Gesamtheit zum einen die Form, die Bedingungen und den Inhalt der unmittelbar betrieblichen Arbeitskraftnutzung von Arbeitgebern und die Arbeitskraftverausgabung von Arbeitnehmern im Rahmen von Erwerbsarbeitsverhältnissen spezifizieren und festlegen, zum anderen aber auch die weiteren Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit reglementieren: also neben dem eigentlichen Arbeitsvertrag alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen und formellen Vereinbarungen, die das Arbeitsverhältnis, bzw. die sozialen Folgen nach Unterbrechung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen. Andererseits lassen sich neben formalen Regulierungen aber auch informelle Absprachen, soziale Normierungen und tradierte Praktiken als Bestandteile einer Regulierung der Arbeit ausmachen. Arbeitssoziologische Konzepte, wie die des „impliziten Vertrages“ (Faust/Jauch/Notz 2000), des „sozialen Austausches“ (Kotthoff 1998) und der „betrieblichen Sozialordnung“ (Kotthoff 1994) verdeutlichen, dass in komplexen Austauschprozessen informelle Regulierungen neben den formellen Normen einen wichtigen Stellenwert einnehmen, diese komplementieren und die Regulierungslücken des Arbeitsvertrages schließen können (Müller-Jentsch 1997: 32). Informelle Regulierungen stehen somit nicht unbedingt im Gegensatz zu formellen Regulierungen, sondern ergänzen und konkretisieren diese, können aber auch for-

male Abmachungen ersetzen. Gemessen an ihrer Verbindlichkeit und Reichweite sind informelle Abmachungen allerdings eher als „schwächere“ bzw. "lokale" Regulierungen einzuordnen.

Aus dem Gegenstand der Regulierung von Arbeit konstituieren sich unterschiedliche Regulierungsformen, Regulierungsinhalte und Akteure, deren spezifische Konfigurationen unterschiedliche Regulierungspraktiken generieren. Die Konfliktfelder, die sich aus der Unvollkommenheit des Arbeitsvertrages ergeben, und die unterschiedlichen Regelungsebenen und -formen, welche die Defizite des individuellen Arbeitsvertrages beheben sollen, umreißen dabei zugleich die äußere und innere konfliktuelle Dynamik der „Regulierung von Arbeit“, die sich als grundlegende ‚Unruhe‘ im System der Arbeitsbeziehungen widerspiegelt. Ein avancierter Ansatz zur Beschreibung der Regulierung von Arbeit muss diese Dynamik berücksichtigen und den Einfluss historischer, sozialer und politischer Kontextfaktoren als unabhängige Variablen einbeziehen. Hierfür bietet Streeck einen interessanten Ansatz an, wenn er versucht, die Dynamik der Regulierung von Arbeit mit den Begriffen Status und Vertrag zu erfassen (Streeck 1988).

3 Veränderungen im Verhältnis von „Status“ und „Vertrag“ als Indikatoren gewandelter Arbeitsregulierung

Ausgangspunkt der Überlegungen von Streeck sind die Funktionsdefizite reiner Vertragsbeziehungen. Streeck stellt heraus, dass kontraktuelle Beziehungen immer auch auf die Existenz nicht-kontraktueller Rahmenbedingungen, für die er den Statusbegriff fruchtbar macht, angewiesen sind. Dies gilt insbesondere für die Funktionsfähigkeit von Arbeitsverträgen und -beziehungen. Aus dem reziproken, teils komplementären Wechselverhältnis von „Status“ und „Vertrag“ gelangt er zu einer Beschreibung der Entwicklung des Systems der Arbeitsbeziehungen.

Bei Streeck wird der Vertrag im allgemeinen und idealtypisch als eine Tauschbeziehung unter Gleichen konzipiert. Unter den oben beschriebenen besonderen Bedingungen des Arbeitsvertrags, die auch Streeck zur Grundlage seiner Überlegungen macht, greift diese Konzeption aber zu kurz und offenbart grundsätzliche Regulierungsdefizite (Streeck 1988: 2f). Den Begriff des Status definiert er in Anlehnung an Maine als einen Komplex von Rechten und Pflichten, die den Individuen als Folge der Zugehörigkeit zu einer sozialen Kategorie vorgegeben sind (Streeck 1988: 3).

Da Status auch durch staatliches Recht und kollektivvertragliche Vereinbarungen gesetzte Rechte und Pflichten der Akteure generiert wird, kann er daher als ein Schlüsselbegriff in der Analyse Industrieller Beziehungen verwendet werden, dem die Aufgabe zukommt, einen Rahmen für die ökonomischen, sozialen und politischen Spielregeln von Arbeitsverhältnissen zu schaffen². Hieraus leitet Streeck ab, dass „das System industrieller Beziehungen als eine historisch spezifische Konstellation von Status und Vertrag gedeutet werden kann“ (Streeck 1988: 8), die sich auf jeweils unterschiedliche Kontextbedingungen zurückführen lässt. Waren in der vorindustriellen, statusdominanten Feudalgesellschaft keine Arbeitsbeziehungen zwischen formal Gleichen möglich - „Status verhindert Vertrag“ (Streeck 1988: 5) -, konnten in der Phase der

² Hierbei ist anzumerken, dass bei Streeck der Begriff des Status eine funktionalistische Verengung erfährt, die sich von einem weiter gefassten soziologischen Statusbegriff absetzt, der auch solche Dimensionen wie soziale Anerkennung und Reputation, eine stratifikatorische Verortung in der gesellschaftlichen Hierarchie etc. beinhaltet. Diese Engführung macht aber gerade auch den analytischen Charme bei der Beschreibung des Systems der Arbeitsbeziehungen aus.

Frühindustrialisierung die Regulierungsdefizite des Arbeitsvertrages zwischen nunmehr formal Gleichen nur durch tradierte, aus der Feudalgesellschaft übernommene, nicht-kontraktuelle Kontextbedingungen - "Status ermöglicht Vertrag" (Streeck 1988: 6) - kompensiert werden.

Mit der fortschreitenden Durchsetzung des Lohnarbeitsverhältnisses erodierten diese traditionellen Rahmenbedingungen zunehmend und das Arbeitsverhältnis entwickelte sich tendenziell zu einer bloßen Vertragsbeziehung. Hierin war eine Zunahme gegenseitigen Misstrauens angelegt, das für die Arbeitnehmer aus einer fehlenden Begrenzung der Arbeitskraftverausgabung und für die Arbeitgeber aus dem Problem resultierte, Arbeitskraft in adäquate Arbeitsleistung transformieren zu müssen. Die durch dieses Misstrauen angeregte Spirale von Kontrollsteigerung auf Arbeitgeberseite und Leistungszurückhaltung auf Arbeitnehmerseite beeinflusste die Effektivität der Arbeitskraft und die Produktivität des Betriebes negativ. Aus den Regulierungsdefiziten wurden somit (zumindest partielle) Funktionsdefizite des einzelvertraglich begründeten Arbeitsverhältnisses. Durch die staatlich gewährten und gesicherten kollektiven industriellen Bürgerrechte sowie durch kollektivvertragliche Vereinbarungen und den daraus erwachsenden Institutionen wurde die im einzelvertraglichen Arbeitsverhältnis angelegte Regulierungslücke verringert und die damit einhergehende Dynamik einer „Misstrauensspirale“ teilweise arretiert. Diese kollektiven Rechte und Vereinbarungen generierten sukzessive neue Möglichkeiten der Statuszuweisung - „Vertrag begründet Status“ (Streeck 1988: 5) -, die in der Lage waren, gegenseitige Erwartungssicherheiten in Bezug auf Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sicher- bzw. wieder herzustellen und somit die Funktionsfähigkeit der Arbeitsbeziehungen in komplexen Organisationsformen zu gewährleisten und Gerechtigkeitslücken zu schließen. Nach Streeck war somit die Entwicklung der Arbeitsregulierung bis in die 70er/80er Jahre mit einer Zunahme von „Status“ und einer Einschränkung von (Individual-), „Vertrag“ verbunden.

Verändern sich ökonomische, soziale und politische Kontextbedingungen, bleibt das "gewachsene" Verhältnis von "Status" und "Vertrag" davon allerdings nicht unberührt. So stellen beispielsweise aktuell zunehmende Ansprüche an Flexibilität, dezentrale Strukturen sowie gesellschaftliche Individualisierungsprozesse die Funktionalität standardisierter Statusrechte und -pflichten in Frage. Als Folge dieser veränderten Problemlage hat Streeck eine neuerliche Stärkung einzelvertraglich orientierter Regulierungen gegenüber statussetzenden staatlichen Vorgaben und statusgenerierenden Kollektivvereinbarungen festgestellt (Streeck 1988: 38). Dies ist ein Umstand, der für die Zukunft der Regulierung von Arbeit und damit des bisherigen Systems der Arbeitsbeziehungen weitreichende Wandlungstendenzen erwarten lässt und sich als ein neu auszutarierendes Verhältnis von Status und Vertrag beschreiben lässt.

Die „statusförmige Standardisierung des Individualvertrags“ und die damit verbundene „Ausdifferenzierung eines spezifischen Regelungssystems“ (Streeck 1988: 38) finden sich in der Bundesrepublik im „traditionellen Modell der industriellen Beziehungen“ und im „Normalarbeitsverhältnis“ wieder. Diese spezifischen Ausprägungen und ihre Entstehungsbedingungen bieten sich daher als Ausgangs- und Referenzpunkt neuer Regulierungspraktiken und -muster an, die ein neugestaltetes Verhältnis von Status und Vertrag in der Bundesrepublik markieren.

4 Ein Referenzmodell der Regulierung von Arbeit: deutsches System der Industriellen Beziehungen und Normalarbeitsverhältnis

Das (traditionelle) deutsche Modell Industrieller Beziehungen, das sich von den 50er bis hinein in die 80er Jahre als sehr stabil präsentierte, kann im Sinne Streecks als eine Konfiguration von Status und Vertrag gewertet werden, die eine relativ ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Kapital unter den ausgleichenden Interventionen des Staates herstellte und gewährleistete. In der zunehmenden Standardisierung in Produktion, Technik und Arbeitsorganisation fand es in Verbindung mit einer langanhaltenden Prosperitätsphase seinen idealen Nährboden.

Die charakteristischen Merkmale und spezifischen Strukturen des deutschen Modells werden bei Müller-Jentsch unter den fünf Stichpunkten "Dualität", "Intermediarität", "Verrechtlichung", „Zentralisierung“ und "Repräsentativität" zusammengefasst (Müller-Jentsch 1995). Die Dualität von gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretung bildet dabei das auffälligste Strukturmerkmal und findet ihren Ausdruck in den Basisinstitutionen Tarifautonomie und Betriebsverfassung. Die Interessenkonflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden somit auf zwei unterschiedlichen Ebenen wahrgenommen, deren Beziehung zueinander als arbeitsteilig bezeichnet werden kann. Die Tarifparteien handeln die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft aus, die Betriebsräte regeln hingegen mit dem Management unter Berücksichtigung tarifvertraglicher Vereinbarungen und gesetzlicher Vorgaben die konkreten Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft (Müller-Jentsch 1995: 14). Betriebsräte und Gewerkschaften verfügen allerdings über unterschiedliche Mittel der Interessendurchsetzung. Die Gewerkschaften haben das Streikmonopol, während die Betriebsräte neben klar definierten Mitwirkungs-, Widerspruchs- und Mitbestimmungsrechten gleichzeitig auf eine pragmatische Vermittlung zwischen den Interessen von Kapital und Arbeit verpflichtet sind (Intermediarität). Diese Strukturmerkmale lassen sich als Ergebnis staatlicher Politik durch "rechtliche Bindung an ein dichtes Netz vornehmlich prozeduraler Regelungen sowie rechtlicher Einfriedung industrieller Konflikte" (Müller-Jentsch 1995: 17) interpretieren. Der hohe Grad der Verrechtlichung prozeduraler Vorgaben der Konfliktbewältigung wird durch den nicht minder rechtlich umfangreich geregelten Bereich staatlichen Schutzes (Arbeitsschutz, Kündigungsschutz etc.) ergänzt, der die Risiken des Arbeitnehmerstatus mindern soll. Das dichte Netz sozialer Sicherung (Renten-, Kranken-, Arbeitslosenversicherung etc.) trug gleichzeitig zur Befriedung gesellschaftlicher und damit auch industrieller Konflikte bei und sorgte für gesamtgesellschaftliche Stabilität, die sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern zugute kam. Mit der Durchsetzung der industrie- und einheitsgewerkschaftlichen Organisationsprinzipien hat das deutsche Gewerkschaftssystem eine zentralistische Struktur erhalten, die sich auch im zentralistischen Aufbau der Parallelorganisationen auf der Arbeitgeberseite widerspiegelt, und die Konfliktparteien befähigt, großflächige Verbandstarifverträge abzuschließen. Damit korrespondiert, dass der repräsentative Charakter der kollektiven Interessenvertretungen den Akteuren einen von individuellen Vorstellungen relativ gering beeinflussten Handlungsspielraum ermöglicht, und sie somit in die Lage versetzt, ihren Gesamtvertretungsanspruch geltend zu machen.

Diese Strukturmerkmale konnten sich unter den relativ günstigen wirtschaftlichen Ausgangs- und politischen Rahmenbedingungen der Nachkriegszeit entwickeln und förderten Positivsummenspiele der Akteure, die eine hohe Arbeitsproduktivität mit einem steigenden Lebensstandard verknüpften. Das institutionelle Gefüge des dualen Systems mit seinem hohen Grad der Verrechtlichung hat insgesamt Strategien und Politiken der beteiligten Akteure gefördert, die sozialen Konsens verstärkten und zu einem niedrigen Konfliktpotential beitrugen (Müller-Jentsch 1995: 18). Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, wenn das deutsche

Modell Industrieller Beziehungen bis in die 80er Jahre eine hohe Stabilität zeigte und international häufig eine gewisse Vorbildfunktion zugewiesen bekam (Schmidt/Trinczek 1993: 169).

In der Debatte um die Regulierung der Arbeitsbeziehung stößt man unweigerlich auf den Begriff des Normalarbeitsverhältnis, der das Leitbild eines relativ einheitlichen Typs von Arbeitsverhältnissen verkörpert und sowohl als Resultat als auch als Teil des deutschen Systems der Industriellen Beziehungen betrachtet werden kann. Das Normalarbeitsverhältnis als dauerhaftes, kontinuierliches, sozialversicherungspflichtiges und existenzsicherndes Vollzeitarbeitsverhältnis (vgl. Osterland 1990) kann als ein normatives Leitbild charakterisiert werden, das sich aus den Bestrebungen der Gewerkschaften nach einem wünschenswerten, einheitlichen Arbeitsverhältnis ebenso erklären lässt wie aus dem Bedarf der Arbeitgeberseite nach verlässlichen, stabilen, kontinuierlichen und dauerhaften Produktionsverhältnissen und schließlich auch der Orientierung staatlicher Instanzen in ihrer Gesetzgebung und Rechtsprechung an einem einheitlichen Erwerbsstandard (Mückenberger 1989).

Beim Normalarbeitsverhältnis lassen sich mehrere Funktionen unterscheiden: Es beinhaltet erstens eine Schutzfunktion für Arbeitende, indem die uneingeschränkten Verfügungsrechte des Arbeitgebers zu Gunsten von (einheitlichen) Mindeststandards und kollektiver Teilhabe an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen eingeschränkt werden. Gleichzeitig werden zweitens über eine Selektionsfunktion diejenigen im System sozialer Sicherung benachteiligt, die nicht oder nur teilweise die Bedingung eines Normalarbeitsverhältnis bezüglich Beschäftigungsdauer und –kontinuität erfüllen (können), wie beispielsweise in der Haus- und Familienarbeit, bei Dauerarbeitslosigkeit etc. Mit der Kopplung der sozialen Sicherung an die Erwerbskontinuität kommt drittens eine Antriebsfunktion zum Tragen, die bewirkt, dass das Individuum zu Arbeitsdisziplin und dem „Zwang zum Selbstzwang“ (Norbert Elias) angehalten wird, wenn eine Teilhabe am Erwerbsleben nicht gefährdet werden soll (Mückenberger 1989).

Diese unterschiedlichen Funktionen verweisen auf eine bedeutende Implikation des Normalarbeitsverhältnisses. In dem Maße, wie die Schutzfunktion Erwartungssicherheit der eigenen Berufsbiographie und des Lebenslaufs gewährleistet und kontinuierliche Beschäftigung aufgrund der Antriebs- und Selektionsfunktion zu einem sanktionsbasiert abgesicherten Leitbild wird, etabliert sich parallel zum Normalarbeitsverhältnis auch eine Normalbiographie. Zusammen führten sie in Form einer „realitätsprägenden Fiktion“ (Osterland 1990) zu einer sukzessiven Standardisierung sowohl von Erwerbsarbeit als auch von Lebensverlauf und Lebensführung. Dies dokumentiert die über die Sphäre der Erwerbsarbeit hinaus reichende Bedeutung der Regulierung von Arbeit für die einzelnen Individuen und die Gesellschaft insgesamt.

5 Neue Anforderungen an die Regulierung von Arbeit

Kann bis hinein in die 80er Jahre von einer weitgehenden Stabilität des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen und einer fortschreitenden Durchsetzung und Etablierung des Normalarbeitsverhältnisses gesprochen werden, so gerät nunmehr die Orientierung auf eine statusförmige Regulierung von Arbeit in dem Maße in den Fokus der Kritik, wie sich ihre spezifischen Konstitutionsbedingungen verändern. Verschärfte Wettbewerbsbedingungen, Tertiärisierung, gewandelte Arbeits- und Organisationskonzepte einerseits und der soziokulturelle Wandel andererseits erzeugen seit den 70er Jahren einen sich sukzessive verschärfenden Anpassungsdruck, der Streeck schon Mitte der 80er Jahre zu der Diagnose veranlasste, dass nicht mehr Gerechtigkeit, sondern Flexibilität das Haupttopos innerhalb der Arbeitsbeziehungen sei (Streeck 1988: 38). Die ein-

gespielte Regulierung von Arbeit erweist sich unter den gewandelten wirtschaftlichen, technischen, sozialen und politischen Umweltbedingungen des Postfordismus (vgl. hierzu Lipietz 1991) als Anpassungsbarriere, die die Wettbewerbsfähigkeit einzuschränken droht. Die zunehmende Differenzierung der Produktmärkte und Intensität des Wettbewerbs haben die Forderungen nach differenzierteren und dezentralisierteren Regulierungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen hervorgebracht oder befördert. Gleichzeitig haben „Individualisierung“ (Beck), „Enttraditionalisierung“ (Giddens) und „Wertewandel“ (Klages; Inglehart) zu einer Entstandardisierung, Differenzierung und Pluralisierung von Lebensformen, biographischen Phasen, Lebenslagen sowie den jeweils damit verbundenen arbeitsbezogenen Interessen geführt und die Beschäftigten zu eher individualistischen, einzelvertraglichen Regulierungspräferenzen disponiert. Als Folge dieser veränderten Konstellation der Regulierungsanforderungen von Betrieben und der Regulierungsansprüche von Beschäftigten ist eine neuerliche Stärkung einzelvertraglich orientierter Regulierungen gegenüber statussetzenden staatlichen Vorgaben und statusgenerierenden Kollektivvereinbarungen zu beobachten. Die damit korrespondierenden Phänomene werden in der arbeitssoziologischen Diskussion u.a. als „Differenzierung und Dezentralisierung des Tarifvertrags“ (Bispinck 1997) oder als „Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen“ (Schmidt/Trinczek 1989) – also der Verschiebung von Regulierungszuständigkeiten von der Verbands- auf die Betriebsebene - wahrgenommen. Betroffen hiervon ist auch das Normalarbeitsverhältnis. Auch hier wird mit Blick auf die gestiegenen Ansprüche an Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit in den Unternehmen von der Kapitaleseite gefordert, die kollektiven durch einzelvertragliche Strukturen sowie die gesetzliche durch marktförmige Regulierung zu ersetzen. Die Schutzfunktion des Normalarbeitsverhältnisses wurde und wird durch die Lockerung gesetzlicher Bestimmungen, z.B. hinsichtlich des Kündigungsschutzes, der Befristung von Arbeitsverhältnissen, der Arbeitnehmerüberlassung etc., zu Gunsten von Flexibilität zurückgenommen. Verstärkt durch die prekäre Lage auf dem Arbeitsmarkt und den damit begrenzten Wahlmöglichkeiten von Arbeitnehmern hat dieser Prozess zu einer Ausbreitung atypischer Beschäftigung, der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (vgl. hierzu den Literaturbericht von Kress 1998) geführt. Doch auch die veränderten Formen der privaten Lebensführung und die von der Normalbiographie abweichenden Lebensplanungen von Beschäftigten haben zu Erwerbsorientierungen geführt, die sich immer öfter als nicht mehr mit den Standards des Normalarbeitsverhältnisses kompatibel erweisen und somit zu Nachteilen im sozialen Sicherungsnetz führen. An prominenter Stelle sei hier das veränderte Erwerbsverhalten von Frauen genannt, die nicht auf ihre Rolle als Hausfrau und Mutter beschränkt bleiben wollen und eine sozial abgesicherte Erwerbstätigkeit anstreben, welche aber gleichzeitig ihre besondere Lebenssituation berücksichtigt (Mückenberger 1989).

Es zeigt sich also, dass die mit Status verbundenen Rechte nicht nur von den Arbeitgebern und vom Gesetzgeber zur Disposition gestellt werden, sondern auch die damit verbundenen Pflichten und Handlungsschemata von Arbeitnehmern als zu eng empfunden werden. Auch bei ihnen ist eine Neujustierung von Schutz, Sicherheit und Flexibilität zu beobachten.

Vor dem Hintergrund der abnehmenden Bedeutung statusförmiger Elemente in der Regulierung von Arbeit stellt sich die Frage, ob stabilisierende und standardisierende Statusrechte in Zeiten zunehmender Flexibilitätsansprüche von Betrieben und Beschäftigten irreversibel dysfunktional geworden sind, sie gerade deshalb in Zukunft eine Renaissance erfahren oder sich neue Arrangements von Status und Vertrag entwickeln werden.

Es ist hier erstens zu prüfen, ob sich die Regulierungsbedürftigkeit von Arbeitsverhältnissen in modernen Arbeitsformen noch in der selben Form und in dem selben Maße stellt wie dies bislang überwiegend der Fall war. Einerseits ist eine Segmentierung der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Machtstellung auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten: Sind die Unternehmen auf spezielle Qualifikationen angewiesen, die eine Substitution

der individuellen Arbeitskraft erschweren, verfügen viele Arbeitnehmer über eine vergleichsweise große Marktmacht, die sie in die Lage versetzt, die im Arbeitsverhältnis angelegte Machtasymmetrie auszugleichen. Andererseits stellt sich das Transformationsproblem in neuer Form, wenn Unternehmen, gestützt auf neue Managementkonzepte, eher dazu übergehen, nicht mehr den unmittelbaren Arbeitsprozess selbst zu kontrollieren, wie dies in tayloristischen Arbeitsformen üblich war, sondern indirekt über die Arbeitsergebnisse die einzelne Arbeitskraft zu steuern, die dann selbst als „Arbeitskraftunternehmer“ für die Transformation ihrer „rohen“ Arbeitskraft in ein effektives Ergebnis verantwortlich ist (vgl. Voß/Pongratz 1998). Aus beiden Quellen können bestimmte Beschäftigte neue Machtpotentiale schöpfen, die den Ausgleich durch statusförmige Regulierung zumindest teilweise überflüssig erscheinen lassen³ oder den Regulierungsbedarf generell einschränken.⁴

Zweitens muss gefragt werden, ob dem Zugewinn an Flexibilität, der mit der individualvertraglich orientierten Regulierung von Arbeit einher geht, nicht ein funktional gegenläufiger Verlust an Stabilität gegenübersteht, die vormals durch die statusförmige Regulierung gewährleistet wurde. Hier ist besonders zu berücksichtigen, in wie weit sich die Misstrauensspirale von Arbeitszurückhaltung und Kontrolle wieder in Gang setzt und sich auf der betrieblichen Ebene negativ auf die Effektivität der Arbeitskraftnutzung und der Kapitalverwertung auswirkt. In den Fokus rückt damit die Gesamtpformance eines Systems individualvertraglich orientierter Arbeitsbeziehungen inklusive seiner ggf. vorhandenen nichtintendierten negativen Nebenfolgen und seiner neuen oder reaktualisierten Regulierungsbedarfe.

Hieran anschließend lässt sich schließlich drittens klären, ob in Zukunft mit der Re-Etablierung modifizierter oder neuer Statusrechte zu rechnen ist, die sowohl den gewandelten betrieblichen und individuellen Ansprüchen gerecht werden als auch ein möglicherweise notwendiges Maß an Stabilität garantieren. Exemplarisch sei hier auf die Überlegungen zu verbindlichen Bürgerrechten im Betrieb hingewiesen, die darauf abzielen, die im Rahmen neuer Managementkonzepte gewährten erweiterten Partizipations- und Mitbestimmungsrechte mit eher informellem Charakter in eine neue Form von Statusrechten zu transformieren, die individuell wahrgenommen werden können und Partizipations-, Informations-, Kommunikations- und Verweigerungsrechte beinhalten (vgl. Müller-Jentsch 1994; Mathies u.a. 1994).

Welche Plausibilität und Relevanz diese unterschiedlichen Szenarien für die zukünftige Entwicklung haben, ist unklar. Klar ist jedoch, dass es eines systematischen deskriptiven Modells bedarf, um dem Problem der Regulierung von Arbeit analytisch gerecht zu werden und ihren Wandel adäquat zu beschreiben.

³ In diesem Zusammenhang ist auch das Konzept von Crozier und Friedberg interessant, demnach Machtverhältnisse sich nicht nur aus hierarchischen Beziehungen und ökonomische Ungleichheit erklären lassen, sondern jedes Individuum/ jede Gruppe die Möglichkeit hat, Machtpotentiale zu entwickeln. „Die Macht eines Individuums oder einer Gruppe, kurz eines sozialen Akteurs, ist eine Funktion der Größe der Ungewissheitszone, die er durch sein Verhalten seinem Gegenspieler gegenüber kontrollieren kann. Aber nicht irgendeine Ungewissheitszone (...) diese muss auch relevant sein sowohl in bezug auf das zu behandelnde Problem, als auch hinsichtlich der Interessen der beteiligten Parteien.“ (Crozier/Friedberg 1979: 43)

⁴ In diesem Kontext ist auch die Entwicklung innerhalb des Arbeitsrechts zu verorten, in der das Arbeitsverhältnis nicht mehr als besonderes Vertragsverhältnis angesehen wird, sondern eher den Charakter von Zuliefererbeziehungen annimmt (vgl. Blanke 2003).

6 Ein Modell zur Analyse der Regulierung von Arbeit

Die bisherigen Überlegungen machen deutlich, dass die Regulierung von Arbeit mehr ist als das einzelvertraglich fundierte Arbeitsverhältnis zwischen den einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Vielmehr ist ihre Problematik in einem weiteren Kontext zu verorten.

Die Regulierungsbedürftigkeit des Arbeitsverhältnisses über den Individualvertrag hinaus erklärt sich aus der Unbestimmtheit bezüglich der Arbeitskraftnutzung, dem Problem, die Ware Arbeitskraft in ein adäquates Ergebnis zu transformieren, der Machtasymmetrie zwischen den Vertragsparteien sowie subjektiven Arbeitsansprüchen, da sich die Arbeitskraft im Verwertungsprozess nicht von der ganzen Person abtrennen lässt. Diese Unvollkommenheit generiert Regulierungsinhalte, Regulierungsformen sowie Akteure, die um den individuellen Arbeitsvertrag herum entstehen, ihn teilweise einschränken und als spezifische Regulierungspraktiken zu beobachten sind. Regulierungspraktiken zeichnen sich durch variierende Konfigurationen einzelvertraglicher, kollektivvertraglicher und gesetzlicher Regelungen aus, die sich von unterschiedlichen und variablen Kontextbedingungen ableiten lassen. Die Beschreibung und begrifflich-konzeptionelle Erfassung der Regulierung von Arbeit darf daher keinesfalls bei der bloßen Analyse der unmittelbaren Vertrags- und Vereinbarungsszenarien des Arbeitsverhältnisses stehen bleiben. Dies bezeichnet nur die konkrete Regulierungspraxis und spart ihre Entstehungsbedingungen und Entwicklungsdynamiken aus, die bei Streck als historisch spezifische Konstellationen von Status und Vertrag beschrieben werden.

Unter Berücksichtigung der bisherigen Überlegungen wird hier ein Modell der Arbeitsregulierung und der Arbeitsbeziehungen vorgestellt, das die unterschiedlichen empirischen Vorhaben im Forschungsverbund anleiten und strukturieren sowie gleichzeitig die Komplexität von Arbeitsregulierung deskriptiv erfassen und Anknüpfungspunkte für die Analyse unterschiedlicher Veränderungsdynamiken bieten soll. Im Folgenden werden Begriffe definiert, die relevanten Untersuchungsdimensionen benannt und in einem Modell zusammengefügt.

Unter der **Regulierung von Arbeit** verstehen wir die Steuerungsmechanismen und Aushandlungsprozesse, die durch die Regulierungsbedürftigkeit von Erwerbsarbeitsverhältnissen und die unterschiedlichen Interessen an der Arbeitskraftverausgabung und –nutzung hervorgerufen werden. Die Regulierung von Arbeit bildet den wesentlichen Gegenstand des **Systems der Arbeitsbeziehungen**. Dieses ist eingebettet in umfassendere **gesellschaftliche Rahmenbedingungen**. Ein wichtiges Element ist hierbei die grundlegende Wirtschafts- und Sozialordnung sowie die politische Verfassung der Gesellschaft, die als **politisch-ökonomische Struktur** in das Modell aufgenommen werden. Die Bundesrepublik ist in dieser Hinsicht durch die soziale Marktwirtschaft mit parlamentarischer Demokratie charakterisiert. Auf der prinzipiellen Grundlage eines kapitalistischen, wettbewerbsorientierten und marktgesteuerten Wirtschaftsmodells sind makroökonomische und soziale Steuerungsmechanismen implementiert, an denen die relevanten gesellschaftlichen Gruppen und Verbände im Rahmen eines korporatistischen Politikkonzepts beteiligt werden und die auf die Begrenzung sozialer und regionaler Ungleichheit ziel(t)en. Das zweite Element der gesellschaftlichen Einbettung des Systems der Arbeitsbeziehungen stellt die **sozio-kulturelle Struktur** dar. Sie bezieht sich vornehmlich auf solche Rahmenbedingungen, die in einem lediglich indirekten Verhältnis zur Regulierung von Arbeit stehen, gleichwohl aber auf sie einwirken und von ihr beeinflusst werden. Dies sind vor allem die basalen Wert- und Orientierungsmuster, aus denen sich sowohl die Bedeutung von Erwerbsarbeit als auch spezifische Solidaritäts- und Gerechtigkeitsvorstellungen ableiten. Unter der sozio-kulturellen Struktur werden zudem die Formen der privaten Lebensführung und die Gestalt von Geschlechterverhältnis und Haushaltsarrangement subsumiert.

Die politisch-ökonomische und die sozio-kulturelle Struktur stehen in einem reziproken Verhältnis und prägen das System der Arbeitsbeziehungen. Dieses wiederum unterteilen wir in die Dimensionen **arbeitsbezogener Basisinstitutionen, Regulierungskontexte und Regulierungspraktiken**.

Unter dem Begriff der **arbeitsbezogenen Basisinstitutionen** fassen wir die Tarifautonomie, die Betriebsverfassung und das System der sozialen Sicherung zusammen. Sie sind das geronnene Resultat früherer Konflikte und Aushandlungen in den Arbeitsbeziehungen und bilden nunmehr als rechtliche Vorgaben den überregionalen und branchenübergreifenden Rahmen für die Aushandlung arbeitsbezogener Interessen.

Die konkrete Regulierung von Arbeit ist geprägt von den jeweils spezifischen **Regulierungskontexten**. Der Begriff des Regulierungskontextes bezeichnet hier die konkreten arbeits- und regulierungsbezogenen Umgebungsbedingungen, innerhalb derer sich die Regulierung von Arbeit vollzieht⁵. Er umfasst sowohl die markt- und produktspezifischen betrieblichen Anforderungen, den Technisierungsgrad des Arbeitsprozesses, das Qualifikationsniveau, die Art und das Ausmaß betrieblicher Kontrolle und Steuerung sowie die daraus resultierenden spezifischen Formen der Arbeitsgestaltung und der Nutzung von Arbeitskraft etc. als auch die jeweiligen Branchen- und Unternehmenskulturen und betrieblichen Sozialordnungen in denen sich das spezifische Verhältnis von Kapital und Arbeit in generalisierter Form ausdrückt. Die konkrete Ausprägung der Regulierung von Arbeit findet ihren Ausdruck in der Regulierungspraxis. Die **Regulierungspraxis** stellt als manifeste Kristallisation des Systems der Arbeitsbeziehungen das jeweilige Arrangement von Regulierungsinhalten, Regulierungsformen und Akteuren dar. Die **Regulierungsinhalte** sind historisch variabel und können unterschiedliche Wichtigkeiten haben. Ihr Spektrum reicht von Einkommens- und Arbeitszeitfragen über Aspekte der konkreten betrieblichen Arbeitsbedingungen und der Partizipationschancen bis hin zum Komplex sozialer Sicherung. Neben den Regulierungsinhalten stellen die jeweiligen **Regulierungsformen** die zweite konstitutive analytische Säule der Regulierungspraxis dar. Hierzu gehören sowohl Gesetze sowie staatliche Verordnungen und vertragsförmige Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. den entsprechenden korporatistischen Akteuren als auch Absprachen, soziale Normierungen sowie eingespielte und tradierte Praktiken, welche in ihrer Gesamtheit zum einen die Form, die Bedingungen und den Inhalt der unmittelbar betrieblichen Arbeitskraftnutzung von Arbeitgebern und die Arbeitskraftverausgabung von Arbeitnehmern im Rahmen von Erwerbsarbeitsverhältnissen (konkrete Arbeitsbedingungen, Vergütung, Arbeitszeit, Partizipationschancen etc.) spezifizieren und festlegen, zum anderen aber auch die weiteren Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit (soziale Sicherung, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, Gesundheits- und Gefahrenschutz etc.) reglementieren. Begrifflich unterscheiden lassen sich dabei innerhalb dieser Regulierungspraxen Elemente „formeller Regulierungen“, die sich in Gesetzes- oder Vertragsform auf der staatlichen, der überbetrieblich-tariflichen, der betrieblichen und der individuellen Regulierungsebenen verorten lassen. Auf den unterschiedlichen Ebenen lassen sich des weiteren „informelle Regulierungen“ finden, die in spezifischen Funktionsverhältnissen zu den formellen Regulierungen stehen. So lassen sich informelle Regulierungen, welche die formellen Regulierungsvorgaben konkretisieren, von solchen unterscheiden, die eine Abweichung von formellen Regulierungen bedeuten, oder von solchen, die formell nicht regulierte Angelegenheiten regulieren. Als weitere Differenzierung von Regulierungsformen lassen sich unterschiedliche Regulierungsmodi analysieren, die für unterschiedliche Regulierungsinhalte (Einkommen, Arbeitszeit, Partizipation, soziale Sicherung etc.) entweder abschließende substantielle oder lediglich verfahrensorientierte prozedurale Regulierungen vorgeben (vgl. Müller-Jentsch 1997: 302ff.).

⁵ Natürlich sind auch die sozio-kulturelle und die politisch-ökonomische Struktur sowie die arbeitsbezogenen Basisinstitutionen Kontextbedingungen der Arbeitsregulierung. Die begriffliche Unterscheidung soll aber die allgemeinen von den spezifischen und konkreten Kontextbedingungen trennen. Die allgemeinen gesellschaftlichen Strukturen, in die das System der Arbeitsbeziehungen eingebettet ist, haben daher den Status von „Kontextbedingungen der Kontextbedingungen“.

Für die Regulierungspraxis haben schließlich auch die **Akteure und Akteurskonstellationen** eine entscheidende Bedeutung. Neben den unmittelbaren Parteien des Arbeitsverhältnisses, den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, spielen die kollektiven Akteure eine wichtige Rolle. Dies können Betriebsräte, gewerkschaftliche oder freie Betriebsgruppierungen (Vertrauensleutkörper, Interessensgruppen, Arbeitsgruppen, berufsständische Verbindungen etc.), Einzelgewerkschaften oder Gewerkschaftsbünde auf Seiten der Arbeitnehmer sein. Auf der Arbeitgeberseite sind dies Arbeitgeberverbände, Branchenverbände, Handwerks-, Handels- und Industrievereinigungen. Des Weiteren sind der Staat (auf nationaler, regionaler, kommunaler Ebene) und seine öffentlich-rechtlichen Institutionen und Anstalten wichtige Akteure im System der Arbeitsbeziehungen. Auch die Anteilseigner, die privaten und institutionellen Shareholder, spielen seit jeher eine bedeutende Rolle. In die Arena der Arbeitsbeziehungen neu eingetreten sind weitere sog. „stakeholder“, die betriebs- und arbeitsexterne Interessen vertreten (Familien, Umweltgruppen, Kirchen, soziale Bewegungen etc.) und somit die Anforderungen an die Regulierung von Arbeit verändern können. Diese einzelnen Akteure innerhalb des Systems der Arbeitsbeziehung können unterschiedliche Affinitäten und Interessenkonvergenzen aufweisen sowie unterschiedliche Koalitionen eingehen, die als Akteurskonstellationen Eingang in die Beschreibung und Analyse des Systems der Arbeitsbeziehungen finden⁶.

Die spezifischen Konfigurationen unterschiedlicher Regulierungsformen, Regulierungsinhalte und Akteuren (kurz: die spezifischen Regulierungspraktiken) bilden einen zentralen Aspekt der empirischen Untersuchung und lassen sich in einer Matrix schematisch darstellen (s. Abb. 1).

⁶ Akteure weisen eine starke Affinität zu den Regulierungsformen auf, da die unterschiedlichen Regulierungsebenen (individuell, betrieblich, überbetrieblich, staatlich) die Mitwirkung bestimmter Akteure oder Akteursgruppen implizieren. Neben dieser direkten Einwirkung von Akteuren lässt sich aber auch eine indirekte Wirkung unterscheiden, wenn z.B. Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände auf Gesetzgebungsverfahren oder Betriebsvereinbarungen Einfluss nehmen und somit ihre originäre Arena (vgl. Müller-Jentsch 1997: 80) verlassen.

Abbildung 1: Matrix zur empirischen Erfassung von Regulierungspraxen⁷

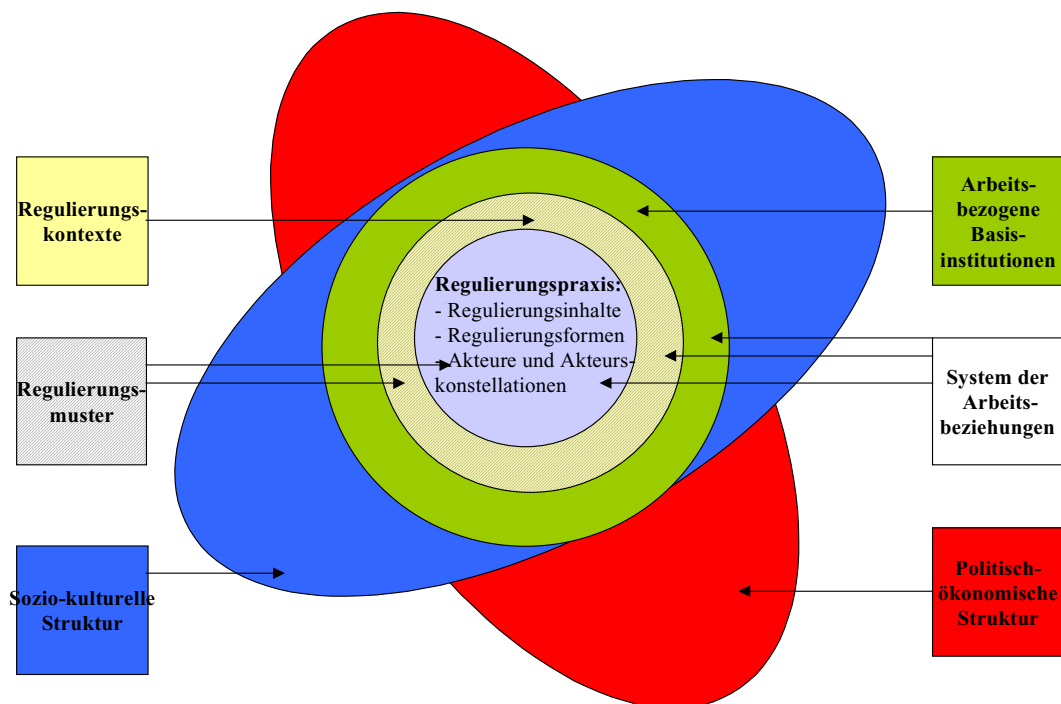
Regulierungsformen		Regulierungsmodi	Regulierungsinhalte						
			Einkommen	Arbeitszeit	Arbeitsbedingungen	Arbeitsleistung	Partizipation	Soziale Sicherung	etc.
formelle Regulierung	staatlich	substantiell							
		prozedural							
	tariflich	substantiell							
		prozedural							
	betrieblich	substantiell							
		prozedural							
	individuell	substantiell							
		prozedural							
informelle Regulierung	Konkretion von formalen Regulierungen	substantiell							
		prozedural							
	Abweichung von formalen Regulierungen	substantiell							
		prozedural							
	Regulierung nicht formal regulierter Angelegenheiten	substantiell							
		prozedural							

⁷ In dieser Matrix bilden die unterschiedlichen Regulierungsinhalte und die unterschiedlichen Regulierungsformen die Konstruktionsprinzipien der beiden Darstellungssachsen. Die noch zu den Regulierungspraktiken zu zählenden Akteure finden sich wieder in den einzelnen Regulierungsformen, die implizit die Existenz und Mitwirkung bestimmter Akteure voraussetzen.

In einem weiteren Schritt ist empirisch zu klären, in wie weit unterschiedliche Regulierungspraktiken mit bestimmten Regulierungskontexten korrelieren und sich zu spezifischen **Regulierungsmustern** typisierend zusammenfassen lassen. Darüber hinaus ist zu untersuchen, wie sich die Veränderungen in den unterschiedlichen Dimensionen des Systems der Arbeitsbeziehungen aber auch in den gesellschaftlichen Strukturen, in denen es eingebettet ist, auf die Regulierung von Arbeit und insbesondere auf die Regulierungspraktiken auswirken.

Die unterschiedlichen Elemente und Untersuchungsdimensionen, die für das System der Arbeitsbeziehungen und die Arbeitsregulierung relevant sind und deren wechselseitige Beziehung die jeweiligen Strukturen prägen aber auch Veränderungsdynamiken auslösen und daher für deren Analyse unerlässlich sind, werden in der Abbildung 2 schematisch abgebildet.

Abb. 2: Analytische Dimensionen und gesellschaftliche Einbettung des Systems der Arbeitsbeziehungen



Sind hinsichtlich der grundlegenden politisch-ökonomischen Struktur lediglich geringe Veränderungstendenzen zu erkennen und zeigt sich der „rheinische Kapitalismus“ noch relativ stabil, spielen hingegen veränderte Wert- und Orientierungsmuster in Gestalt des „Wertewandels“ eine wichtige Rolle bei der Analyse der Regulierung von Arbeit. Im einzelnen ist hier beispielsweise von Bedeutung, wie sich gewandelte subjektive Ansprüche an die Arbeitsre-

gulierung, die sich u.a. aus der Erosion des normativen Modells einer Normalbiographie und der Pluralisierung von Lebensformen und Lebenslagen ergeben, auf Regulierungsinhalte und -formen (die Regulierungspraxis) auswirken. Umgekehrt ist von Interesse, wie gewandelte Erwerbsformen und Arbeitsbedingungen die Biographien Erwerbstätiger prägen.

Eine ebenso entscheidende Rolle bei der Analyse des Wandels der Regulierung von Arbeit nehmen veränderte Regulierungskontexte ein. Darunter lassen sich sowohl Megatrends wie Globalisierung, Tertiarisierung und Akademisierung zusammenfassen, als auch die daraus abgeleiteten Folgen eines verschärften Wettbewerbs und neuen Ansprüche an Arbeitsformen und -strukturen, die u. a. in den Betrieben als „Neue Produktionskonzepte“, Dezentralisierung und innerbetriebliche Vermarktlichung ihren Widerhall finden. Es ist zu überprüfen wie sich diese (exemplarisch aufgeführten) veränderten Kontextbedingungen auf Formen und Inhalt der Arbeitsregulierung auswirken und welche neuen und alten Akteure an den Aushandlungsprozessen beteiligt sind.

Die arbeitsbezogenen Basisinstitutionen sind im deutschen Modell Industrieller Beziehungen einerseits Strukturmerkmal für die Regulierungspraktiken⁸. Andererseits trägt der Bedeutungsverlust, den die Basisinstitutionen durch die Erosion des Flächentarifvertrages und der Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen sowie der abnehmenden Anzahl von Unternehmen mit Betriebs- und Personalräten in den konkreten Regelungspraktiken erfahren, dazu bei, dass ihre Konturen als prägende strukturelle Gestaltungsmerkmale zunehmend unschärfer werden.

Diese exemplarisch aufgeführten Einflussfaktoren und die von ihnen entfachten Veränderungsdynamiken weisen auf eine neu gewichtete oder erweiterte Agenda von Regulierungsinhalten mit einer Ausdifferenzierung unterschiedlicher Regulierungsformen hin, deren vielfältige Regulierungspraktiken sich im Spannungsfeld zwischen einerseits individuellen und marktbestimmten sowie andererseits kollektivvertraglichen und statusgenerierenden Regulierungskomponenten neu sortieren werden.

⁸ Auch dort, wo Tarifverträge und Betriebsverfassung nicht genutzt werden, haben die Akteure die Möglichkeit, bei Bedarf auf die in den Basisinstitutionen angelegten Gestaltungsoptionen zurück zu greifen.

7 Literatur

- Blanke, Thomas 2003: Die Auflösung des Arbeitnehmerbegriffs. In: Kritische Justiz 1/2003, S. 7-16
- Bispinck, Reinhard 1997: Deregulierung und Dezentralisierung des Flächentarifvertrags. Eine Bestandsaufnahme neuerer Entwicklungstendenzen der Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen 8/1997, S. 551 - 561
- Braverman, H. 1977: Die Arbeit im modernen Produktionsprozess. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Crozier, M./Friedberg, E. 1979: Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Königstein: Athenäum
- Dunlop, J. 1993: Industrial Relations Systems. Boston. Massachusetts: Harvard Business School Press
- Kress, Ulrike 1998: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. In: MittAB 3/1998, 488-505
- Lipietz, Alain 1991: Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit am Vorabend des 21. Jahrhunderts. In: Leviathan 1/1991, 78-101
- Matthies, H./Mückenberger, U./Offe, C./Peter, E./Raasch, S. 1994: Arbeit 2000: Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- Mückenberger, U. 1989: Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 4/89, 211-223
- Müller-Jentsch, W. 1994: Über Produktivkräfte und Bürgerrechte. In: Beckenbach, N/Trenck, W. v. (Hg) 1994: Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen, 643-661
- Müller-Jentsch, W. 1995: Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der Industriellen Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen, 1/1995, 11-25
- Müller-Jentsch, W. 1997: Soziologie der Industriellen Beziehungen. Frankfurt a. M./New York: Campus, 2. Aufl.
- Offe, C. 1982: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In: Matthes, J. (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft. Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt a.M.: Campus, 38-65
- Offe, C./Hinrichs, K 1984: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle. In: Offe, C (Hg): „Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt/New York: Campus, 44-86
- Osterland, M. 1990: „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, P./Hradil, S. (Hg): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen: Schwartz, 351-362
- Schmidt, R./Trinczek, R. 1989: „Verbetrieblichung“ und innerbetriebliche Austauschbeziehungen. In: Aichholzer, G./Schienstock, G. (Hg): Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel. Berlin: Sigma, 135-146
- Schmidt, R./Trinczek, R. 1993: Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch (Hg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. München/Mering: Hampp, 169-201
- Schumann, M./ Einemann, E./Siebel-Rebell, C./ Wittemann, K.P. 1982: Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt
- Streeck, W. 1988: Status und Vertrag als Grundkategorien einer soziologischen Theorie industrieller Beziehungen. WZB- Discussion papers FS I 88-3, Berlin
- Tannenbaum, F. 1964: The True Society: A philosophy of Labour. London: Jonathan Cape
- Voß, G./Pongratz, H. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: KzfSS 1/1998, 131-158