

Eine neue Ordnung der Arbeit?

Durch vielfache Reformen und Umbauten des Arbeits- und Sozialsystems hat das traditionelle „Modell Deutschland“ während der vergangenen Jahrzehnte seine Gestalt nachhaltig verändert. Diese Dynamik erscheint mit der These einer „institutionellen Dualisierung“ allerdings nur unzureichend beschrieben, denn Verlauf und Folgen des institutionellen Wandels hängen nicht zuletzt vom Zusammenspiel institutioneller Arrangements in verschiedenen Politikbereichen und den damit einhergehenden Anpassungsstrategien kollektiver und individueller Akteure ab. Erste Konturen einer neuen Ordnung der Arbeit lassen sich dabei als Folge komplexer Rück- und Wechselwirkungen nachzeichnen.

IRENE DINGELDEY, GÜNTER WARSEWA

1. Einleitung

Arbeitsmarkt und Berufsstrukturen, Tarif- und Sozialsystem sowie Aus- und Weiterbildungsinstitutionen haben sich in den vergangenen Dekaden massiv verändert bzw. wurden reformiert. Parallel zum Fortbestand des Normalarbeitsverhältnisses nimmt prekäre Beschäftigung zu und die Ungleichheit der Einkommensverteilung wächst. Mit der Entgrenzung von Arbeit gehen aber auch neue Chancen einher. Die Folgen dieser Entwicklung werden bislang als „neue Unordnung“ (Oppen 2011) skizziert. Dieser Beitrag sucht einerseits die verschiedenen Muster des institutionellen Wandels aufzuzeigen, stellt jedoch gleichzeitig Anpassungs- und Gegenreaktionen kollektiver wie individueller Akteure in den Mittelpunkt seiner Analyse. Ziel ist es, die dabei entstehenden Konturen einer neuen Arbeitsordnung nachzuzeichnen. Die in der Literatur vielfach vertretene Dualisierungsthese scheint dabei bei Weitem nicht komplex genug, um die entstehenden sozialen Strukturen zu charakterisieren.

Zunächst werden Ausgangspunkt und Dynamik der Veränderung der Institutionen des Arbeitssystems betrachtet (Abschnitt 2) und relevante Muster des Wandels näher ausgeleuchtet (3). Ferner fragt der Beitrag danach, wie die verschiedenen, vom institutionellen Wandel des Arbeitssystems betroffenen Akteure – also Staat, Verbände, Unternehmen und Gewerkschaften, aber auch Familien und Individuen – auf die neuen Herausforderungen und sich

verändernden „Spielregeln“ reagieren (4). Darauf aufbauend werden Schlussfolgerungen für die Entwicklung einer neuen Ordnung der Arbeit abgeleitet (5) und zukünftige Reformbedarfe (6) skizziert.¹

2. Ausgangs- und Wendepunkte

Um Wandel zu skizzieren, bedarf es der Definition eines Ausgangspunktes. In diesem Sinne wird zunächst dargestellt, wie die genuinen Strukturprobleme von Arbeit in kapitalistischen Gesellschaften über die in der Nachkriegsära etablierten Institutionen des deutschen Arbeitssystems bewältigt wurden.

Die Gestaltung von Erwerbsarbeit sowie deren soziale Sicherung und Reproduktion werden von einem ganzen Kranz von Institutionen gesteuert, reguliert und koordiniert: Die Konfliktträchtigkeit der asymmetrischen Macht- ▶

1 Die Argumentation basiert weitgehend auf den Ergebnissen einzelner Beiträge und den dort dargebotenen empirischen Belegen des von Irene Dingeldey, André Holtrup und Günter Warsewa herausgegebenen Bandes zum „Wandel der Governance der Erwerbsarbeit“ (vgl. Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. 2015).

verteilung zwischen Arbeit und Kapital wird sowohl durch Arbeits- und Tarifrecht als auch durch die Sozialsysteme entschärft. Politikprozesse werden über Verhandlungen bzw. Kooperation zwischen den verschiedenen Akteuren gestaltet, sodass offene Konflikte in Deutschland vergleichsweise selten sind. Die Transformation von Arbeitsvermögen in konkrete Arbeitsleistung im Betrieb wird durch Arbeitsrecht, Betriebsverfassung und Betriebsräte wie auch durch strukturierte Karrierewege, Sanktionssysteme etc. geregelt. Die Versorgung der Unternehmen mit leistungsfähigen und zweckmäßig ausgebildeten Arbeitskräften wird durch das (Berufs-)Bildungssystem und die Arbeitsmarktpolitik, aber auch durch Sozialsysteme und Familie gewährleistet.

Das Zusammenspiel all dieser Institutionen hatte bis in die 1970er Jahre eine Konstellation mehr oder weniger kohärenter gesellschaftlicher Normalitäten hervorgebracht. Etwa gleichzeitig mit dem Erreichen des höchsten Verbreitungsgrades und der wirksamsten Verallgemeinerung der institutionell gestützten Trias aus Normalarbeitsverhältnis (Dombois 1999; Hinrichs 1996; Mückenberger 1985), Normalbiografie (Osterland 1990) und Normalfamilie (o.A. 2001; Dingeldey/Gottschall 2013) begannen sich deren wirtschaftliche und soziale Grundlagen freilich schon wieder aufzulösen (Lutz 1984). Damit verloren sie ihre Wirkmächtigkeit als „realitätsprägende Fiktionen“ (Warsewa et al. 1996). Aufgrund tief greifender ökonomischer und sozialer Umbrüche, befördert durch Basistrends wie Globalisierung, Digitalisierung, Tertiarisierung, Enttraditionalisierung und Individualisierung (Beck et al. 2001; Giddens 1995; Leibfried/Zürn 2006), gerieten die etablierten institutionellen Arrangements der Steuerung, Regulierung und Koordinierung von Erwerbsarbeit in schwerwiegende Funktions- und Legitimationsprobleme.

Gleichwohl wurden konservative Wohlfahrtsstaaten noch in den 1990er Jahren als „frozen landscapes“ mit geringer Reformfähigkeit angesichts neuer Herausforderungen betrachtet (Esping-Andersen 1996). Diese Einschätzung musste dann in den 2000er Jahren revidiert werden: In Reaktion auf die genannten Veränderungen wurden zahlreiche Modifikationen des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik, der Sozialsysteme, des (Aus-)Bildungssystems, der Familienpolitik, aber auch der betrieblichen Arbeitsorganisation oder der dualen Interessenvertretungsstruktur vorgenommen (vgl. Rehder 2015). Symbolhaft für gravierende bzw. pfadbrechende Umbrüche im deutschen Erwerbsarbeitssystem werden jedoch meist jene Veränderungen genannt, die unter dem Etikett „Agenda 2010“ in der ersten Hälfte der 2000er Jahre umgesetzt worden sind. Viele Facetten dieses Wandels sind seitdem analysiert worden (z. B. Bosch et al. 2007; Jürgens 2015; Lessenich 2003). Doch obwohl dabei die Frage nach einem Zusammenhang bzw. einer „Logik“ der Entwicklung durchaus eine Rolle spielte, scheint sich vor allem der Eindruck verfestigt zu haben, dass bei den vielfältigen Reformaktivitäten die ehemalige Kohärenz des institutionellen Arrangements und seiner gesellschaftlichen Wirkungen

verlorengegangen ist. Ob die „neue Unordnung“, die sich gerade im Hinblick auf das Arbeitssystem entwickelt hat, ein typisches Übergangsphänomen darstellt, um dann in eine „neue“ Ordnung zu münden, oder ob es sich um Vorboten einer Lockerung, wenn nicht gar eines dauerhaften Verlustes von Ordnung handelt, ist eine relevante, gleichwohl umstrittene Frage.

Mit Blick auf die aktuelle Entwicklung der kapitalistischen Gesellschaften sieht Streeck (2014) vor allem den inkrementellen Wandel von Institutionen als Ursache für einen bedenklichen Ordnungsverlust: In einem fortwährenden Prozess provisorischer und unzureichend abgestimmter Reparaturen verbreiteten sich mehr oder weniger gravierende Funktionsdefizite und unerwartete Nebenfolgen mit dem Ergebnis, dass das kurzfristige Krisenmanagement unter der Last der täglichen Folgen von sozialer Unordnung zusammenbricht (ebd. S. 11). An anderer Stelle wird dagegen betont, dass die zu beobachtenden Veränderungen nach wie vor – mehr oder weniger – koordiniert zusammenwirken und ein Arrangement schaffen, das als „institutionelle Dualisierung“ bezeichnet wird. Dies allerdings geht zulasten derjenigen, deren Interessen durch die etablierten Akteure und institutionellen Strukturen nicht bzw. nicht mehr repräsentiert sind. Als entsprechende „Outsider“ gelten insbesondere junge Arbeitnehmer, Frauen, Migrantinnen oder auch kleine Unternehmen (Palier/Thelen 2010). Die Dualisierungsthese bündelt viele der empirischen Befunde und kann fraglos eine hohe Plausibilität beanspruchen; dennoch greift sie insofern zu kurz, als sie lediglich institutionelle Veränderungen, Verschiebungen etc. in ihren Wechselwirkungen mit dem allgemeinen gesellschaftlichen Strukturwandel in den Blick nimmt. Damit werden zwar zentrale Rahmensetzungen für die Praxis und das Handeln der diversen beteiligten und betroffenen Akteure analysiert, deren tatsächliche Reaktionen – Gegenwehr, Umgehungs-, Anpassungs-, Kompensationsstrategien etc. – aber nicht in die Analyse einbezogen. Erst diese reflexiven Dynamiken erzeugen jedoch mit ihren Rückwirkungen und Nebenfolgen die tatsächlichen längerfristigen Konsequenzen und damit die vollständige Gestalt des Wandels. Um sich einer Antwort auf die Frage nach der zukünftig neuen Ordnung oder Unordnung des Erwerbssystems anzunähern, gilt es mithin, dem reflexiven Charakter des institutionellen Wandels gerecht zu werden.

3. Muster des institutionellen Wandels

Das Governance-Arrangement der Erwerbsarbeit lässt sich in Anlehnung an das Theorem des akteurzentrierten Institutionalismus als Konstellation von Akteuren mit jeweils spezifischen Handlungsorientierungen und Interaktionsformen begreifen. Diese werden sowohl durch den jeweiligen institutionellen Kontext als auch durch externe Faktoren, wie z. B.

die Wirtschaftslage, beeinflusst. Politikergebnisse werden durch das Zusammenwirken aller genannten Faktoren geprägt (Mayntz/Scharpf 1995). Verändert sich einer der genannten Faktoren, kann es – unter anderem über Rückkopplungseffekte – zu einem Wandel des gesamten Arrangements kommen. Generell ist Wandel dabei aber eher als inkrementeller Prozess denn als Entwicklungsbruch zu verstehen (Rehder 2015). In der einschlägigen Literatur werden vor allem zwei Muster des Wandels im deutschen Erwerbssystem als dominant diskutiert, nämlich „layering“ und „drift“:

Nach Streeck/Thelen (2005) erfolgt Wandel vielfach als Anlagerung „neuer“ an fortbestehende „alte“ Institutionen (*layering*). So wurden die klassischen Institutionen des deutschen Modells vielfach durch neue Institutionen „ergänzt“, die – in Anlehnung an das neoliberale Paradigma, das auch im Rahmen der europäischen Politik vertreten wurde – vom Primat der Flexibilisierung und Kostenreduzierung dominiert werden. Während beispielsweise das Normalarbeitsverhältnis nahezu unverändert mit Kündigungsschutz, umfassender sozialstaatlicher Absicherung sowie meist auch noch tariflich verhandelten Löhnen jenseits der Armutsgrenze gekoppelt blieb, entbehren die enorm ausgeweiteten atypischen Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, geringfügige Teilzeit- oder befristete Arbeit eines oder mehrerer dieser Schutzmechanismen. Weitere Beispiele sind das Nebeneinander von Arbeitslosengeld I und II, also einer an der Aufrechterhaltung des Lebensstandards orientierten Versicherungsleistung versus einer Mindestsicherung (Dingeldey 2015; Mückenberger 2015). Als Folge dieser Entwicklung wird jene institutionelle Dualisierung konstatiert, die die Gruppen der Normal- und prekär Beschäftigten nach dem für sie geltenden Umfang von sozialen Schutz- und Sicherheitsregeln unterscheidet (Palier/Thelen 2010).

In anderen Politikfeldern, wo die „Verteidigung“ bestehender Institutionen durch starke Interessenkonstellationen und Veto-Spieler nennenswerte Anpassungsprozesse an eine sich verändernde gesellschaftliche Realität verhinderte, kam es zu einem Funktionsverlust durch Nichtanpassung (*drift*). Diese Form des Wandels zeichnet sich sowohl für das Tarifrecht und die Betriebsverfassung als auch für das duale Ausbildungssystem ab. Die fehlende Anpassung an neue Kontextbedingungen, wie verändertes Organisationsverhalten oder die mit der Tertiarisierung verbundene Veränderung der Beschäftigten- und Betriebsstruktur, aber auch der Wandel der Qualifikationsanforderungen und Ausbildungswünsche (Mückenberger 2015; Baethge 2015), führen hier zu Erosion und Bedeutungsverlust der entsprechenden Institutionen. Bei Betrachtung der konkreten Verläufe zeigt sich freilich auch, dass gerade diese Formen des Wandels nicht sehr trennscharf unterschieden werden können. So ließe sich z. B. die Einrichtung des sogenannten „Übergangssystems“ in der Berufsbildung durchaus auch als Anlagerung einer ergänzenden Institution interpretieren. Gleichwohl handelt es sich um eine hilfreiche Heuristik, zumal im deutschen Kontext radikalere Formen des Wandels, wie etwa die vollständige Ersetzung (*displacement*) oder die tief grei-

fende Umwandlung (*conversion*) von Institutionen kaum auszumachen sind.

Gemeinsam ist den genannten Formen des institutionellen Wandels, dass sie zumeist mit einer Verlagerung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten auf andere Regulierungsebenen einhergehen. In den vorangegangenen Dekaden dominierte dabei das „Downscaling“, d.h. die Verlagerung von Zuständigkeiten und damit auch von Verantwortung für die Bewältigung sozialer Risiken auf jeweils niedrigere Regulierungsebenen. Hierunter fallen beispielsweise die Verbetrieblung von Tarifpolitik (Dombois/Holtrup 2015) wie auch die Individualisierung von Lohnverhandlungen (Groß 2015). Auch die zunehmende Relevanz der betrieblichen Ebene für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in vorwiegend informellen Aushandlungen scheint hier typisch (Goedicke/Ellenberger 2015). Zudem bewirken (verschärfte) „Bedürftigkeitsprüfungen“, die seit Reform des Arbeitslosengeldes (ALG) II implementiert werden, eine Verlagerung der Absicherung sozialer Risiken durch Staat oder Kommune zurück in die Familie bzw. auf die Individuen (Dingeldey 2015).

Als explizite Gegenbewegung ist die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns im Jahr 2015 zu sehen. Dieser ergänzt das primär auf Branchenebene angesiedelte deutsche System der Lohnsetzung durch eine weitgehend universelle bundesstaatliche Mindestlohnnorm. Ob derartige Formen von „upscaling“, d. h. staatliche Eingriffe in die direkte Gestaltung von Arbeits- und Einkommensverhältnissen, in Zukunft wieder häufiger vorkommen werden, bleibt vorerst offen.

4. Unterschiedliche Akteurstrategien

Insgesamt lösen die benannten Muster der institutionellen Veränderungen unterschiedliche Reaktionen aus; der Wandel in einem Politikfeld kann zudem reflexive Anpassungen in weiteren Politikfeldern notwendig machen (Palier/Thelen 2010). Sofern diese wechselseitigen Prozesse im Ergebnis nicht zu einer erneuten Kongruenz der institutionellen Anreize führen (Rehder 2015), werden die dadurch gesetzten Anreize uneindeutiger und somit die Handlungsbedingungen der Akteure komplexer. Entsprechend gewinnt der jeweilige konkrete Umgang der individuellen oder kollektiven Akteure mit bestehenden Handlungsmöglichkeiten bzw. deren effiziente Nutzung und reflexive Kombination zunehmend an Relevanz – und zwar sowohl in Bezug auf die weitere Ausgestaltung des Wandels als auch hinsichtlich der damit einhergehenden sozialen Folgen, also der individuellen sozialen Positionierung.

Kollektive wie auch individuelle Akteure „reagieren“ auf die abnehmende Wirkungskraft bzw. die selektive Gültigkeit der Kerninstitutionen des Systems der Interessenvertretung, also der Tarifautonomie, der Betriebsverfassung und ►

der Unternehmensmitbestimmung (Mückenberger 2015) wie auch des Normalarbeitsverhältnis, indem sie entsprechende Tendenzen befördern oder auch zu bremsen versuchen. Dabei können verschiedene Akteursstrategien unterschieden werden: Strategien, die darauf abzielen, negative soziale Folgen *abzuwehren*, – auch wenn dies auf Kosten Dritter geschieht. Reflexive Strategien zielen – auch unter Inkaufnahme von Konflikten – darauf ab, *Machtkonstellationen zu verändern und zu reorganisieren*, um die eigene Position zu verbessern. Schließlich gibt es verschiedene *Kompensationsstrategien*, die versuchen, soziale Folgen auszugleichen oder einzudämmen.

4.1 Anpassungsreaktionen kollektiver Akteure

In den Kernsektoren beruflich qualifizierter Beschäftigung konnten die Standards traditioneller „Normalbeschäftigung“ für die Stammbeschäftigten von den kollektiven Akteuren der Interessenvertretung und den Beschäftigten durch eine Strategie der *Einkapselung* (Streeck 2001; Mückenberger 2015) weitgehend verteidigt werden (Dombois/Holtrup 2015). Je nach Branchenbedingungen ist der Umgang mit Randbelegschaften durch Abgrenzung gekennzeichnet, indem die Regulierung atypischer Arbeitsbedingungen generell abgelehnt oder (stillschweigend) akzeptiert wird (Dingeldey/Holtrup/Warsewa 2015). Aber auch solidarische Strategien zur generellen Angleichung von Entlohnungsbedingungen, wie in der Equal-Pay-Kampagne um die Leiharbeit, können der Entschärfung des Substitutionswettbewerbs und damit der Sicherung der eigenen privilegierten Position dienen. Dies ruft wiederum „Gegenreaktionen“ auf Arbeitgeberseite hervor, indem Flexibilitätsreserven zusätzlich mit Hilfe von Werkverträgen gesichert werden (Barlen 2014).

Jenseits der Auseinandersetzungen um konkrete Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen haben sich auch die Konflikte um die *Re-Organisation von Machtkonstellationen* verschärft. Wesentliche Veränderungen sind dabei durch die Pluralisierung der Akteure und deren Interaktionsformen, durch die Erosion der Institutionen der tariflichen Interessenvertretung und die abnehmende Organisations- und Integrationskraft der Mitgliederverbände sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite gekennzeichnet. Die herkömmlichen neo-korporatistischen Netzwerke der Politikproduktion geraten zudem mit der Etablierung von Sparten- und Berufsgewerkschaften bzw. der Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung auf Arbeitgeberseite unter Druck und führen zu fragmentierten Interessenlagen und einer Pluralisierung von Konfliktlinien (Rehder 2015). Die verschiedenen Formen der Tarifflicht der Arbeitgeber tragen nicht nur zu einer reduzierten Tarifdeckung bei, sondern indirekt auch zur „Entmachtung“ der großen Gewerkschaften als Tarifpartner. Gleichzeitig wird die Position dezentraler oder sogar individueller Akteure begünstigt, wie sich beispielsweise an der Stärkung von Betriebsräten zeigt (Dombois/Holtrup 2015). Parallel dazu ist eine Zu-

nahme gruppenspezifischer, professionsbasierter kollektiver Organisationsformen zu erkennen. Insbesondere das Entstehen der Sparten- bzw. Berufsgewerkschaften ist dabei als Indiz für die Entsolidarisierung im Arbeitnehmerlager zu werten (ebd.; Warsewa 2015).

4.2 Individuelle Employability-Strategien

Auch mit Blick auf das Bildungssystem lassen sich markante institutionelle Veränderungen und in deren Folge ein verändertes Akteursverhalten erkennen. In dem Maße, in dem sich die Anforderungen an die Funktion der arbeitsbezogenen Bildungseinrichtungen verändern, verliert die duale Berufsausbildung ihre Rolle als dominierende Basis betrieblicher Karrierewege und sozialer Positionierung (Baethge 2015). Gleichzeitig ist sie offenbar nicht (mehr) in der Lage, jene betriebsunspezifischen Qualifikationen und Kompetenzen zu vermitteln, die – wie Lern-, Reflexions- und Anpassungsfähigkeit in Auseinandersetzung mit stetig wechselnden Aufgaben und Arbeitsumgebungen sowie Kommunikations- und Problemlösungskompetenzen – zunehmend nachgefragt werden (ebd.). Damit werden professionelle Standards und Berufskarrieren unabhängiger von der ehemals stark ausgeprägten Betriebsbindung, einschließlich der Anwendung diverser Senioritätsregeln. Diese werden zusehends abgelöst durch allgemeinere Voraussetzungen einer individuell planbaren, überbetrieblichen Beschäftigungsfähigkeit – vom (Fach-)Hochschulabschluss bis zur inhaltlichen Neujustierung betrieblicher Sicherheitsversprechen (Baethge 2015; Krause/Köhler 2015; Heisig 2015). Die Erosion von institutionalisierten Karrierewegen und Betriebsbindung verstärkt den Druck in Richtung Individualisierung, was sich im Bildungsbereich u. a. in dem Streben nach möglichst hohen Bildungsabschlüssen und wachsender Nachfrage nach akademischer Ausbildung ausdrückt.

Der Hochschulabschluss – vor allem der in seiner Qualität noch umstrittene Bachelorabschluss – scheint damit zur notwendigen, aber keineswegs hinreichenden Bedingung für einen erfolgreichen Berufsweg zu werden. Gerade in den höher qualifizierten Beschäftigungsbereichen werden zusätzliche individuelle Bemühungen um die persönliche Employability erwartet. Für viele Beschäftigte ist dies ein Anlass, sich möglichst betriebsunabhängig zu qualifizieren. Eine der gewählten Kompensationsstrategien besteht in der Verlagerung von Loyalitäten und Bindungen von der Organisation bzw. dem Betrieb auf die Profession. Die Vernetzung mit ähnlich Qualifizierten in Wirtschaft und Wissenschaft, z. B. in Berufsverbänden, verspricht den Zugang zu betriebsunabhängigem Wissen und einen professions-spezifischen Habitus, eröffnet vielfältige Kontakte im Berufsfeld und unterstützt somit die individuelle Beschäftigungsfähigkeit unabhängig vom einzelnen Arbeitgeber (Heisig 2015). Waren Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit früher weitgehend deckungsgleich, so werden diese zunehmend trennscharf. Betriebe wie Beschäftigte reagieren darauf in

ihren wechselseitigen Beziehungen und „impliziten Verträgen“, um die fehlenden betrieblichen Sicherheitsversprechen durch Weiterbildungs- und Professionalisierungsoptionen zu „ersetzen“ (Krause/Köhler 2015).

Die somit individualisierte Zuständigkeit für Employability bedeutet freilich auch, dass die Nutzung von Chancen davon abhängt, wer in welchem Umfang über die erforderlichen Ressourcen (v. a. Bildungsvoraussetzungen und zeitliche Spielräume) verfügen kann. Entsprechende Entwicklungen entfalten eine Zentrifugalwirkung: während schwache Gruppen ihre Position zunehmend als marginalisiert und prekär wahrnehmen, sehen starke Gruppen neue Entfaltungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume.

Der zu konstatierende Wandel in der Arbeitsmarkt- und Familienpolitik hat schließlich auch die weiterhin bestehenden institutionellen Anreize für das klassische männliche Ernährermodell (z. B. in Form des Ehegattensplittings) auf Basis des Normalarbeitsverhältnisses durch die Anlagerung von neuen Institutionen ergänzt, die ein Zweiverdienermodell stützen. In diesem Zusammenhang ist die Ausweitung der verschiedenen Teilzeitformen ebenso zu nennen wie das Elterngeld oder auch der Ausbau der Kinderbetreuung insbesondere in Westdeutschland. Die damit entstandenen Anreize für die familiäre Lebensführung erscheinen auf den ersten Blick inkonsistent, kumulieren aber gleichwohl in der Unterstützung des modernisierten Ernährermodells. Dies steht – vor allem in Paarhaushalten mit Kindern – für die *Marriage of Flexibility and Security*: Das (männliche) Normalarbeitsverhältnis in Verbindung mit einem tarifgebundenen Lohn bildet nach wie vor den Ankerpunkt der sozialen Sicherung, wird jedoch immer häufiger „ergänzt“ durch Einkommen und gegebenenfalls Sozialversicherungsansprüche, die über die (erweiterte) Erwerbsteilhabe der Frauen erworben werden (Dingeldey 2015). Diese Entwicklungen können jedoch auch dahingehend interpretiert werden, dass staatliche Politik die Ausweitung des Arbeitsangebots von Familien stützt, um beschäftigungsbezogene Risiken bzw. sinkende Löhne zu kompensieren. Auf der Seite der Familien ist die Inanspruchnahme entsprechender Anreize demgemäß als Kompensationsstrategie zur Vermeidung von Armut zu sehen, oder, um ein mittleres Wohlstandsniveau zu erreichen (Berninger/Dingeldey 2013). Vor diesem Hintergrund trägt die Veränderung des Familienmodells nicht zuletzt zur Stabilisierung der Mittelschicht bzw. zur Stützung zunehmend prekärer Arbeitsbedingungen vor allem in den feminisierten Bereichen des Dienstleistungssektors, aber auch in einigen Industriebereichen bei. Auch hier ist die Verwirklichung entsprechender Kompensationsstrategien freilich äußerst voraussetzungsvoll bzw. selektiv: Sowohl Singles als auch Alleinerziehende können darauf nicht zurückgreifen und sind daher in besonderem Maße von Armut betroffen (Bahle et al. 2015).

Die Karriereplanung insbesondere von Müttern bleibt maßgeblich durch Prioritäten der Vereinbarkeit geprägt. Das weiterhin ungleiche, dominante Geschlechtermodell lässt sie damit in Abhängigkeit ihrer Partner bzw. der Be-

ständigkeit ihrer Partnerschaft verbleiben. Gleichzeitig stellt ihre „Flexibilität“ eine Ressource im Sinne eines kostengünstigen Arbeitskräftereservoirs für die Arbeitgeber dar, die vor allem in den feminisierten Dienstleistungssektoren weidlich genutzt wird. Das Erreichen eines angemessenen Lebensstandards für Männer bzw. Väter ist jedoch zunehmend abhängig von der erfolgreichen Erwerbsteilhabe der Partnerin – ob eine derart sich durchsetzende Einsicht zukünftig auch neue solidarische Strategien im Bereich der Arbeitsbeziehungen ermöglicht, bleibt abzuwarten. Bislang gelingt es allein einem Teil der Höherqualifizierten, egalitäre Familienmodelle, meist auf der Basis von zwei Vollzeitberufstätigkeiten, zu verwirklichen (Hook 2015). Die damit entstehende Divergenz von sogenannten „work-rich-“ und „work-poor-“ Haushalten verschärft die Polarisierung der Haushaltseinkommen (Bosch/Kalina 2015).

4.3 Gesetzliche Mindeststandards

Während mithin die Tendenzen zur sozialen Polarisierung sowohl durch die individuellen als auch die betrieblichen Anpassungen an den Wandel der arbeitsbezogenen Bildung sowie die Veränderungen in der Arbeitsmarkt- und Familienpolitik eher verstärkt werden, lassen sich die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns bzw. das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie als Gegenreaktion oder auch als *Kompensationsstrategie* vonseiten der Gewerkschaften und des Staates interpretieren. Nicht nur der Verfall von Löhnen am unteren Ende der Einkommensskala und die damit einhergehende Zunahme von Armut, sondern auch der Rückgang der Tarifdeckung sollen damit eingedämmt werden. In dem entsprechend modifizierten korporatistischen Modell werden allgemeingültige Regelungen allerdings nicht mehr vom Zentrum aus anhand einer „mittleren sozialen Normalität“ aufgestellt, als normativer Bezugspunkt wird nunmehr von der Peripherie aus die Einhaltung von Mindestnormen definiert. Allein die Schwächsten sind daher in ihren Arbeits- und Lebensbedingungen tatsächlich auf entsprechende Standards zurückgeworfen, während andere weiterhin von Lohn- und Arbeitsstandards profitieren, die über die jeweiligen Branchengewerkschaften errungen (Krause/Köhler 2015; Berninger/Schröder 2015) oder über individuelle Qualifizierung bzw. Gehaltsverhandlungen (Groß 2015) und soziale Anrechte aufgebaut wurden.

5. Konturen einer neuen Ordnung?

Die veränderte Governance von Erwerbsarbeit ist damit wesentlich durch zunehmende Offenheit und Mehrdeutigkeit der institutionellen Ordnungs-, Selektions-, Verteilungs- und Schutzfunktionen gekennzeichnet. Die entsprechende Differenzierung betrifft nicht nur Interessen, sondern auch ►

Organisations- und Durchsetzungsformen und variiert auf der Seite der Betriebe vor allem nach Branchen und Betriebsgröße, auf der Seite der abhängig Beschäftigten nach „Capabilities“, vor allem Qualifizierung und Kompetenzen, aber auch nach den familial verfügbaren Ressourcen (Dingeldey 2015). Die Komplementarität verschiedener institutioneller Arrangements, die beispielsweise im Varieties-of-Capitalism-Ansatz in ihrer spezifischen Ausformung als charakteristisch für das jeweilige Produktionsregime gilt und in der Vergangenheit Rechte qua Status „garantierte“, gerät damit unter Druck – ohne sich bislang allerdings aufzulösen. In der Summe dieser Veränderungen ist jedoch keine Dualisierung, sondern vielmehr eine *Heterogenisierung sozialer Rechte und Ansprüche* zu konstatieren. Die Strategien individueller und kollektiver Akteure tragen dazu bei, dass es zu einer Vervielfachung der Kombinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Lebensbedingungen kommt. Die veränderte Governance von Arbeit ermöglicht dabei in wachsendem Ausmaß die Bewältigung von Risiken durch einzelne Gruppen zulasten anderer. Gleichzeitig ist ein Ausgleich von Risikolagen über verschiedene Handlungsfelder möglich. Dies gilt – wie am Beispiel der Familienpolitik verdeutlicht – sowohl individuell als auch institutionell, lässt allerdings offen, inwiefern diese Kompensationsstrategien dabei wiederum zur Marginalisierung einzelner Gruppen beitragen.

Das Bild sozialer Ordnung, das sich vor diesem Hintergrund ergibt, lässt sich als *bipolare Heterogenisierung* skizzieren: Nach wie vor sind die Arbeits- und Lebensbedingungen eines zwar schrumpfenden, aber durchaus noch relevanten Kerns der Erwerbsbevölkerung weiterhin von den traditionellen Institutionen und den von ihnen geprägten Normalitäten wie Normalarbeitsverhältnis, -biografie und -familie bestimmt. Gleichwohl setzt die Aufrechterhaltung dieser Normalitäten bereits Veränderungen und Anpassungsstrategien voraus. Das Erreichen eines Familieneinkommens für die Normalfamilie ist zunehmend an die Erwerbsbeteiligung der Mütter geknüpft, womit mittlerweile das modernisierte männliche Ernährermodell die „neue“ Normalfamilie bestimmt. Gleichzeitig ist die Stabilität einer (männlichen bzw. kinderlosen) Normalbiografie – also einer lebenslangen Vollzeitbeschäftigung – mittlerweile vielfach an den Erfolg individueller Employability-Strategien geknüpft, die nicht mehr auf eine duale Ausbildung und eine dauerhafte Betriebsbindung vertrauen können. Entsprechend ist zu erwarten, dass einerseits Akademisierung und Professionalisierung weiter zunehmen, gleichzeitig aber auch die sozialen Kosten für ein Scheitern entsprechender Strategien, z. B. in Bezug auf Geringqualifizierte, weiter steigen. Das über staatliche Regelungen aufgebaute Sicherungsnetz ist dabei immer seltener an den Vorstellungen einer mittleren bzw. durchschnittlichen sozialen Lebenslage orientiert als vielmehr an einer Logik der Mindestnormen.

Das institutionelle „downscaling“ trägt im Zusammenwirken mit den skizzierten Reaktionsweisen (Abwehr, Re-Organisation von Machtressourcen, Kompensation) ebenfalls dazu bei, dass sich Beschäftigungsbedingungen

weiter differenzieren und die Segmentation nach Branchen und Berufen zunimmt. Dies zeigt sich anhand der zunehmenden Lohnspreizung nach Branchen und Berufen, der Verteilung der Beschäftigungsformen und der unterschiedlichen Erfolge der (Re-) Organisation kollektiver Interessen (Berninger/Schröder 2015; Groß 2015; Dingeldey 2015). Letztlich folgen selbst implizite Tauschangebote bei instabilen Beschäftigungen (Krause/Köhler 2015) oder betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Goedicke/Ellenberger 2015) dieser Verteilungslogik.

Die sozialen Folgen des aufgezeigten Wandels sind somit keineswegs als durchgängige Verschlechterung von sozialen Lagen zu interpretieren. Vielmehr eröffnen sich sowohl für einzelne Gruppen als auch Individuen neue Chancen. Zudem können Restriktionen in einem Handlungsfeld teilweise vermehrt durch Optionen in einem anderen ausgeglichen werden. Dort hingegen, wo sich wenig zusätzliche Ressourcen mobilisieren lassen, um Kompensations- und Anpassungsleistungen zu erbringen oder Durchsetzungschancen zu verbessern – bei bestimmten Branchen und Betriebsgrößen, bei geringem Bildungskapital und unzureichender Qualifikation, in bestimmten Lebensphasen und Haushaltskonstellationen –, potenzieren sich individuelle soziale Risiken. Jenseits des „alten“ Kerns ist daher eine zunehmende Polarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Richtung Privilegierung einerseits und Prekarisierung andererseits zu konstatieren. Entsprechende individuelle, entgegengesetzte postfordistische Modernisierungspfade wurden bereits mit Terminologien wie „Individuen im Übermaß“ versus „bloße Individuen“ belegt (Castel 2011; Warsewa 2015). Dabei gilt es zu betonen, dass Übergänge zwischen Privilegierung, mittlerer Sicherung und Prekarisierung fließend erscheinen und nicht nur durch berufsbiografische Ereignisse (z. B. Kündigung und Arbeitslosigkeit) beeinflusst werden, sondern auch von familialen Ereignissen (z. B. Scheidung, Geburt von Kindern) bzw. der „Wahl“ der familialen Erwerbsmuster abhängen.

6. Politische Konsequenzen

Die voranstehenden Analysen erfordern aus unserer Sicht zwei primäre Gestaltungsziele mit Blick auf die weitere Entwicklung des deutschen Erwerbssystems: Einerseits gilt es, die Chancen für Selbstbestimmung und Selbstorganisation beizubehalten, die sich aus den skizzierten Prozessen der Entstandardisierung und Verlagerung von Risikobewältigungs- und Entscheidungsverantwortung ergeben, und den Zugang dazu für alle Beschäftigtengruppen zu gewährleisten. Andererseits sollten jedoch den auch deswegen zunehmend wirkmächtigen individuellen oder Gruppen-Egoismen verstärkt institutionelle Schutz- und Koordinierungsfunktionen entgegengesetzt werden. Eine wesentliche Herausforderung besteht darin, aktuell unkoordinierte und uneindeutige Sig-

nale an die Akteure des Erwerbssystems aufzulösen. Regulierung und Koordinierung im Erwerbssystem sind mithin deutlich komplexer als früher, da sie auf vielfältige Lebenslagen und -entwürfe Bezug nehmen müssten. Hierfür bedarf es gleichwohl nach wie vor eines Bildes von „Normalität“, das sich sowohl auf empirische Wahrnehmung als auch auf normative Setzung gründet (Kocher et al. 2013, S. 351). Eine entsprechende plurale Normengrundlage wäre für den Wandel der diversen institutionellen Arrangements des Erwerbssystems und ihr Zusammenwirken zu formulieren:

(1) *Modernisierung des Normalarbeitsverhältnisses*: Den vielfältigen Problemen und Belastungen, die sich auf der individuellen Ebene aus dem institutionellen „downscaling“ ergeben, wäre durch eine konsistente Institutionalisierung eines „modernisierten Normalarbeitsverhältnisses“ zu begegnen, das nicht zuletzt auch die Angleichung geschlechterdifferenter Erwerbsbiografien bzw. eine umfassende Kompensation familienbedingter Einschränkungen explizit mitführt. Wesentlicher Bestandteil wäre hier sowohl die Reduzierung des Arbeitsvolumens im Rahmen der Vollzeitnorm als auch die konsequente Umgestaltung des Steuer- und Transfersystems mit Blick auf die Kompensation von Familienleistungen. Dabei ist auch eine erneute Annäherung des Lohnniveaus in Industrie- und Dienstleistungssektoren anzustreben. Dies wäre zu koordinieren mit weiteren Regulierungsvorschlägen (Naegele 2010; Kocher et al. 2013; Walter et al. 2013), welche lebensphasenspezifische Arbeitszeitmodelle, die Individualisierung des betrieblichen Personalmanagements, erweiterte Informations-, Beratungs- und Unterstützungsrechte sowie prozedurale Vorkehrungen für den Konfliktfall im Betrieb bis zu überbetrieblichen Flankierungen von Übergängen und Statuspassagen aufzeigen. Hier sind beispielsweise die Einführung „persönlicher Entwicklungskonten“ als Ergänzung der herkömmlichen Arbeitslosenversicherung (vgl. Schmid 2010, S. 346ff.) oder die Neugestaltung von Kompensations- und Transfersystemen zur gesicherten Transferierbarkeit langfristig erworbener Ansprüche, z. B. bei Lebensarbeitszeitkonten, Weiterbildungsansprüchen, Pensionszusagen etc. zu nennen. Eine solcherart koordinierte „Soziale Lebenslaufpolitik“ (Naegele 2010) ist zurzeit jedoch allenfalls in sehr bescheidenen Ansätzen zu erkennen.

(2) *Modernisierung des Korporatismus*: Um den vielfach dysfunktionalen Auswirkungen des bisherigen institutionellen Wandels im Bereich der Arbeitsbeziehungen entgegenzuwirken, scheint eine Neubestimmung der regulativen und koordinierenden Funktionen des korporatistischen Interessenausgleichs und der Sozialpartnerschaft notwendig (Schroeder 2013). In diesem Zusammenhang wird die Stärkung von Tarifverträgen und Mitbestimmung als „Pfeiler einer neuen Ordnung der Arbeit“ gefordert (Sommer 2013). Dabei wird deutlich, dass eine zentrale Leitlinie für zukünftige Entwicklungen hier in einer „begrenzten Rückkehr“ des Staates in die korporatistischen Aushandlungs- und Regulierungsstrukturen bestehen muss. In einer erneuerten Governance der Erwerbsarbeit wären die Interessenaussensetzungen zwischen Kapital und Arbeit, die in der Vergangenheit zunehmend dem Markt und den selbst organisierten Formen des Bargaining überlassen wurden, durch die Übernahme einer erweiterten Regulierungsverantwortung des Staates zu ergänzen. Die erodierende Verpflichtungs- und Repräsentationskraft der Tariforganisationen kann durch staatliche Intervention jedoch vermutlich nur bedingt kompensiert werden. Bislang wenig thematisiert, aber gleichwohl zentral, erscheint daher die Frage, wie Gruppen übergreifende Solidarität sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite als Basis für die Wirksamkeit entsprechender Governance-Formen hergestellt werden kann. Es gilt daher nicht nur, die Differenzen, sondern auch die Gemeinsamkeiten verschiedener Beschäfti-

gungsgruppen als Erwerbsbürger und Verbraucher (analog siehe Streeck 2012) hervorzuheben. Debatten um Formen und Wirkungen von Wirtschafts- und Betriebsdemokratie (Demirović 2008; Hyman 2011; Meine et al. 2011; Sauer 2014) verweisen auf prozedurale Regulierungen und Kodifizierungen, die erweiterte Formen von Mitbestimmung dadurch ermöglichen wollen, dass sie deren Nutzung „in the shadow of the law“ gewährleisten. Die Diskussion um die allgemeine Einführung von Arbeitskammern verweist auf alternative Modelle, die wie beispielsweise die Industrie- und Handelskammern auf die Gestaltung spezifischer Politikfelder wie die berufliche (Aus-)Bildung Einfluss nehmen könnten. ■

LITERATUR

- Baethge, M.** (2015): Die schleichende Erosion des deutschen Berufsbildungssystems, in: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit, Wiesbaden, S. 273–299
- Bahle, T./Ebbinghaus, B./Göbel, C.** (2015): Familien am Rande der Erwerbsgesellschaft, Baden-Baden
- Barlen, V.** (2014): Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge. Strategien der Mitbestimmung auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene im Organisationsbereich der IG Metall: Institut Arbeit und Wirtschaft, Schriftenreihe IAW (17), Bremen
- Beck, U./Bonß, W./Lau, C.** (2001): Theorie reflexiver Modernisierung – Fragestellungen, Hypothesen, Forschungsprogramme, in: Beck, U./Bonß, W. (Hrsg.): Die Modernisierung der Moderne, Frankfurt a. M., S. 11–59
- Berninger, I./Dingeldey, I.** (2013): Familieneinkommen als neue Normalität?, in: WSI-Mitteilungen 66 (3), S. 182–191, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_42644_42655.htm
- Berninger, I./Schröder, T.** (2015): Niedriglohn und Working Poor: Normalarbeit differenziert nach Geschlecht und Branche, in: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.), a.a.O., S. 109–194
- Bosch, G./Haipeter, T./Latniak, E./Lehndorff, S.** (2007): Demontage oder Revitalisierung? Das deutsche Beschäftigungsmodell im Umbruch, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59 (2), S. 318–339
- Bosch, G./Kalina, T.** (2015): Die Mittelschicht in Deutschland unter Druck, in: IAQ Report (4), www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2015/report2015-04.pdf
- Castel, R.** (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums, Hamburg
- Demirović, A.** (2008): Mitbestimmung und die Perspektive der Wirtschaftsdemokratie, in: WSI-Mitteilungen 61 (7), S. 387–393, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25107_25113.htm
- Dingeldey, I.** (2015): Institutionelle Dualisierung und Geschlecht, in: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.), a.a.O., S. 101–130
- Dingeldey, I./Gottschall, K.** (Hrsg.) (2013): Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen?, Schwerpunkttheft der WSI-Mitteilungen 66 (3), http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_42644_42657.htm
- Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G.** (Hrsg.) (2015): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit, Wiesbaden
- Dingeldey, I./Schroeder, T./Kathmann, T.** (2015): Zum Zusammenhang von Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor, in: Industrielle Beziehungen 22 (3–4), S. 240–259
- Dombois, R.** (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 37/1999, S. 13–20
- Dombois, R./Holtrup, A.** (2015): Machtzentren der Mitbestimmung. Betriebsräte in der Multi-Arenen-Perspektive, in: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.), a.a.O., S. 195–220
- Esping-Andersen, G.** (1996): After the Golden Age? Welfare state dilemmas in a global economy, in: Esping-Andersen, G. (Hrsg.): Welfare states in transition. National adaptations in global economies, London, S. 1–31
- Giddens, A.** (1995): Konsequenzen der Moderne, Frankfurt a. M.
- Goedicke, A./Ellenberger, T.** (2015): Die betriebliche Governance von Vereinbarkeit und Verfügbarkeit, in: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.), a.a.O., S. 245–272
- Groß, M.** (2015): Die Auswirkung des Wandels der Regulierung von Arbeitsbeziehungen auf die Lohnungleichheit, in: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.), a.a.O., S. 131–168

- Heisig, U.** (2015): Vom „Organization Man“ zur „Boundaryless Career“ in der Wissensarbeit, in: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.), a.a.O., S. 315–356
- Hinrichs, K.** (1996): Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. Sicherungsprobleme im Wandel, in: Sozialer Fortschritt 45 (4), S. 102–107
- Holtrup, A./Dombois, R.** (2015): Machtzentren der Mitbestimmung. Betriebsräte in der Multi-Arenen Perspektive, in: Dingeldey I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.), a. a. O., S. 195–220
- Hook, J. L.** (2015): Incorporating 'class' into work-family arrangements: insights from and for three worlds, in: Journal for European Social Policy 25 (1), S. 14–31
- Hyman, R.** (2011): Wirtschaftsdemokratie. Eine erneut aktuelle Idee?, in: Gegenblende. Das gewerkschaftliche Debattenmagazin 09 Mai/Juni, <http://www.gegenblende.de/18-2012/++co++94c58394-7a31-11e0-45ff-001ec9b03e44>
- Jürgens, K.** (2015): Zusammenhänge anerkennen: Für eine Neuordnung von Arbeit und Leben, in: Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Frankfurt a. M., S. 289–310
- Kocher, E./Groskreutz, H./Nassibi, G./Paschke, C./Schulz, S./Welti, F./Wenckebach, J./Zimmer, B.** (2013): Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf. Ein Beitrag zu einem sozialen Recht der Arbeit, Baden-Baden
- Krause, A./Köhler, C.** (2015): Unsicherheit als Element betrieblicher Personalpolitik, in: Dingeldey I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.), a. a. O., S. 221–243
- Leibfried, S./Zürn, M.** (2006): Transformationen des Staates?, Frankfurt a. M.
- Lessenich, S.** (2003): Dynamischer Immobilismus. Kontinuität und Wandel im deutschen Sozialmodell, Frankfurt a. M./New York
- Lutz, B.** (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität, Frankfurt a. M.
- Mayntz, R./Scharpf, F.** (1995): Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus, in: Mayntz, R./Scharpf, F. (Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung, Frankfurt a. M./New York, S. 39–72
- Meine, H./Schumann, M./Urban, H.-J.** (Hrsg.) (2011): Mehr Wirtschaftsdemokratie wagen!, Hamburg
- Mückenberger, U.** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? in: Zeitschrift für Sozialreform 31 (8), S. 457–475
- Mückenberger, U.** (2015): Dimensionen des Wandels im deutschen Arbeitssystem angesichts Postfordismus und Globalisierung in: Dingeldey I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.), a.a.O., S. 71–100
- Naegele, G.** (Hrsg.) (2010): Soziale Lebenslaufpolitik, Wiesbaden
- o.A.** (2001): Aktive Arbeitsmarktpolitik. Fördern und Fordern, in: Sozialpolitische Informationen (35), 28. Juni
- Oppen, M.** (2011): Dienstleistungsarbeit unter öffentlich-privater Regie. Größere Chancen und mehr Risiken, in: WZ Brief Arbeit 10/Juni2011, Berlin
- Osterland, M.** (1990): Normalbiographie und Normalarbeitsverhältnis, in: Berger, P. A./Hradil, S. (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Göttingen, S. 351–362
- Palier, B./Thelen, K.** (2010): Institutionalizing dualism: complementarities and change in France and Germany, in: Politics & Society 38 (1), S. 119–148
- Rehder, B.** (2015): Institutioneller Wandel und neue Governance im System der Arbeitsbeziehungen, in: Dingeldey I./Holtrup, A./Warsewa G. (Hrsg.), a.a.O., S. 23–44
- Sauer, D.** (2014): Demokratisierung der Arbeitswelt. Beteiligungs- und mobilisierungsorientierte Strategien, Vortragsmanuskript zur ver.di-Tagung „Sichtweisen“ am 12.11.2014 in Berlin
- Schmid, G.** (2010): Von der aktiven zur lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik, in: Naegele, G. (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik, Wiesbaden, S. 333–351
- Schroeder, W.** (2013): Eine neue Idee von Sozialpartnerschaft, in: Die Mitbestimmung 10/2013, S. 11–14
- Sommer, M.** (2013): Pfeiler einer neuen Ordnung. Zitate aus den Reden von Michael Sommer, in: Die Mitbestimmung 09/2013, S. 30–31
- Streack, W.** (2001): Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen: Offene Fragen, in: Arbeit 10 (4), S. 299–313
- Streack, W.** (2012): How to study contemporary capitalism?, in: European Journal of Sociology 53 (1), S. 1–28
- Streack, W.** (2014): How will capitalism end?, in: New Left Review 87 (3) S. 35–64
- Streack, W./Thelen, K.** (Hrsg.) (2005): Beyond continuity. Institutional change in advanced political economies, Oxford/New York
- Walter, N./Fischer, H./Hausmann, P./Klös, H.-P./Lobinger, T./Raffelhüsch, B./Rump, J./Seeber, S./Vassiliadis, M.** (2013): Die Zukunft der Arbeitswelt. Auf dem Weg ins Jahr 2030, Stuttgart
- Warsewa, G.** (2015): Individuen als neue Akteure des Erwerbssystems: Chancen für reflexive Arbeitsgestaltung?, in: Dingeldey I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.), a.a.O., S. 45–69
- Warsewa, G./Osterland, M./Wahsner, R.** (1996): Zwischen Sparrang und sozialer Verantwortung. Normalarbeit und abweichende Beschäftigung in der kommunalen Personalpolitik der 80er Jahre, Weinheim

AUTOREN

IRENE DINGELDEY, PD Dr., ist Leiterin der Forschungsabteilung Wandel der Arbeitsgesellschaft am Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Wohlfahrtsstaatspolitik sowie kollektive Arbeitsbeziehungen und Governance.

@ dingeldey@uni-bremen.de

GÜNTER WARSEWA, Dr., ist Direktor des IAW der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsforschung, Stadt- und Regionalforschung sowie institutioneller Wandel und Governance.

@ gwarsewa@iaw.uni-bremen.de