

Der Open-Access-Publikationsserver der ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft
The Open Access Publication Server of the ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Bleses, Peter

Working Paper

Auf zu neuen Ufern? Arbeit und Einkommen in der gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte

Papers der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, No. P00-516

Provided in cooperation with:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Suggested citation: Bleses, Peter (2000) : Auf zu neuen Ufern? Arbeit und Einkommen in der gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte, Papers der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, No. P00-516, <http://hdl.handle.net/10419/50306>

Nutzungsbedingungen:

Die ZBW räumt Ihnen als Nutzerin/Nutzer das unentgeltliche, räumlich unbeschränkte und zeitlich auf die Dauer des Schutzrechts beschränkte einfache Recht ein, das ausgewählte Werk im Rahmen der unter

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen> nachzulesenden vollständigen Nutzungsbedingungen zu vervielfältigen, mit denen die Nutzerin/der Nutzer sich durch die erste Nutzung einverstanden erklärt.

Terms of use:

The ZBW grants you, the user, the non-exclusive right to use the selected work free of charge, territorially unrestricted and within the time limit of the term of the property rights according to the terms specified at

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>
By the first use of the selected work the user agrees and declares to comply with these terms of use.

P00-516

Auf zu neuen Ufern?

Arbeit und Einkommen in der
gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte

Peter Bleses

Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

Im WZB sind auf Initiative des Präsidenten „Querschnittsgruppen“ zu Themen eingerichtet worden, die in mehreren Abteilungen bearbeitet werden und abteilungsübergreifend besondere Aufmerksamkeit verdienen. Bestehende Forschungsansätze und Forschungsarbeiten werden neu ausgerichtet auf wissenschaftliche Zusammenhänge hin, deren Erforschung von der Verknüpfung unterschiedlicher abteilungsspezifischer Kompetenzen profitieren kann. In Querschnittsgruppen werden auf Zeit problembezogene Forschungsk Kooperationen organisiert.

Die Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie konzentriert ihre Aktivitäten in den Jahren 1998 und 1999 auf ein Forschungsprojekt, das soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zum Untersuchungsgegenstand hat. Es wird in einem Forschungsverbund mit den Kooperationspartnern Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie (WI) durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) gefördert. An dem Projekt „Arbeit + Ökologie“ beteiligen sich seitens des WZB Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus sechs Forschungseinheiten. Eckart Hildebrandt (Abteilung „Regulierung von Arbeit“) und Helmut Weidner (Abteilung „Normbildung und Umwelt“) koordinieren die Querschnittsgruppe und leiten das Forschungsprojekt, an dem auch externe Experten beteiligt sind.

Über die Arbeitsergebnisse wird fortlaufend in WZB-discussion-papers informiert. Eine Übersicht der bisher erschienenen Papiere findet sich am Ende des vorliegenden papers.

Weitere Projektinformationen sind im Internet unter <http://www.wz-berlin.de/aoe/> und <http://www.a-und-oe.de> erhältlich.

Verbundprojekt „Arbeit + Ökologie“

Die Gewerkschaften haben im DGB-Grundsatzprogramm von 1996 die Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung zu einer wichtigen Aufgabe erklärt. Ihre Suche nach einer sozial-ökologischen Reformstrategie steht unter der Prämisse, daß ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele gleichwertig verfolgt werden müssen, wobei erhebliche Defizite bei der Berücksichtigung der sozialen Dimension von Nachhaltigkeitskonzepten konstatiert werden.

Vor diesem Hintergrund haben sich die drei Forschungsinstitute DIW, WI und WZB mit ihren jeweils spezifischen fachlichen Kompetenzbereichen zum Forschungsprojektverbund „Arbeit + Ökologie“ zusammengetan. Dessen Hauptziel ist es, soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zu untersuchen. Damit soll die Diskussion in Deutschland mit neuen Aspekten belebt und den Gewerkschaften eine fundierte Grundlage für ihren Strategiebildungsprozeß geboten werden.

Dabei wird sich das Forschungsprojekt auf drei Leitfragestellungen konzentrieren: (1) das Verhältnis zwischen den sozialen Implikationen von Nachhaltigkeitsstrategien und gewerkschaftlichen Zielen, (2) die Bausteine einer sozial-ökologischen Reformstrategie und (3) die Rolle der deutschen Gewerkschaften in einem gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs.

Das Projekt ist in die folgenden drei, zeitlich gestaffelten Phasen gegliedert:

Querschnittsanalysen: Sie dienen der Erfassung und Klärung der vielfältigen Wechselbeziehungen zwischen Nachhaltigkeit und Arbeit, die sich aus ökonomischer, sozialer und ökologischer Sicht ergeben. Hierbei wird es auf der Makroebene etwa um Fragen von Wirtschaftswachstum, Beschäftigungsentwicklung, sozialer Sicherheit und Ressourcenverbrauch gehen; auf der Mikroebene werden neue Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten, das Verhältnis von formeller und informeller Arbeit sowie sozial-ökologische Innovationspotentiale untersucht. Die Analyseergebnisse sollen Grundlagen für die Beurteilung von Szenarien schaffen und der Formulierung von Strategien dienen.

Szenarioanalysen: Um dem Spektrum verschiedener Positionen in der Nachhaltigkeitsdiskussion gerecht zu werden, sollen zwei unterschiedliche Nachhaltigkeitsszenarien entwickelt und analysiert werden. Das sogenannte ökonomisch-soziale Szenario (DIW) geht von der ökonomischen Kritik an der vorherrschenden Wirtschaftspolitik aus, während das sogenannte ökologisch-soziale Szenario (WI) auf der ökologischen Kritik vorherrschender umweltrelevanter Politikmuster basiert. Als Hintergrundfolie für die Beurteilung dieser beiden Nachhaltigkeits-szenarien dient ein sogenanntes angebotsorientiertes Kontrastszenario (DIW), das auf einer Fortschreibung bisher dominierender wirtschaftspolitischer Konzepte beruht.

Erarbeitung von Strategieelementen: Die Bewertung der Szenarien nach (aus den Querschnittsanalysen gewonnenen) ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien der Nachhaltigkeit soll Zielkonflikte und -synergien aufdecken und damit der Strategieformulierung dienen. Diese können – gemeinsam mit weiteren Strategien, die aus der Analyse von Konfliktpotentialen und aus den Querschnittsanalysen gewonnen wurden – einen Beitrag für die Entwicklung einer gewerkschaftlichen sozial-ökologischen Reformstrategie liefern.

Arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalysen

Der Versuch, soziale Interessenlagen und gesellschaftliche Entwicklungsdynamiken mit ökologischen Anforderungen in Verbindung zu bringen, stößt unmittelbar auf die tiefe Trennung der gesellschaftlichen Systemlogiken (Ökologie, Ökonomie, Soziales), die in den gültigen Regelungssystemen, den Strategien und Maßnahmen der gesellschaftlichen Akteursgruppen in den jeweiligen Politikfeldern und auch in den Köpfen der Wissenschaftler eingeschrieben ist. Obwohl immer wieder Initiativen zur Verknüpfung von Arbeit und Ökologie gestartet werden, sind diese bisher punktuell und widersprüchlich geblieben. Das Beispiel der Beschäftigungswirkungen von Umweltschutzmaßnahmen ist hier das prägnanteste. Eine systematische Analyse der Vielfalt und der Vielschichtigkeit der Zusammenhänge steht bisher aus.

Zur Überwindung dieser Segmentierung, und um die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Ökologie zu erfassen, führt das WZB für den arbeitspolitisch-sozialen Teil des Forschungsvorhabens eine breite Überblicksanalyse zu den Berührungspunkten zwischen Arbeit und Ökologie durch, die durch drei Politikfelder geprägt werden: den Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit (Wettbewerbsmodelle), der Stellung der Arbeit in Nachhaltigkeitskonzepten bzw. ihre arbeitspolitischen Folgen und den Zukunftserwartungen an Arbeit, wie sie von der Arbeitsbevölkerung und ihren Interessenvertretungen gesehen werden (Wohlstandsmodelle).

Mit dieser Vorgehensweise soll (a) die ganze Breite arbeitspolitischer Gestaltungsfelder durchgeprüft werden, um sicherstellen, daß auch die eher indirekten ökologischen Voraussetzungen und Folgen arbeitspolitischer Strategien erfaßt werden, (b) die verschiedensten Wechselwirkungen analysiert werden, ohne sie aus den arbeitspolitischen Bewertungszusammenhängen zu lösen, sowie (c) durch die breite Überblicksanalyse alle für eine gewerkschaftliche Nachhaltigkeitsstrategie relevanten Felder und Strategien ausfindig gemacht werden, d. h. sowohl Bereiche hoher Synergie wie auch Bereiche absehbarer Konflikte.

Aufgrund der Wahl eines breiten, überblicksanalytischen Ansatzes ergab sich notwendigerweise das Problem der Strukturierung und Bündelung der zahlreichen Themenbereichsanalysen. Hierzu wurden fünf Themenfelder konstruiert, in denen Detailanalysen anzufertigen waren, die um Überblicksanalysen ergänzt werden. Die Themenfelder lauten:

- I. Arbeit im und durch Umweltschutz
- II. Risiken und Chancen in der Erwerbsarbeit, neue Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse
- III. Gesundheitsschutz – Arbeitsschutz – Umweltschutz
- IV. Neue Formen der Arbeit und der Versorgung
- V. Neue Regulierungsformen

Die arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalyse des WZB stellt mit ihrer Vielzahl von Bereichsanalysen durch die analytische Erschließung des Zusammenhangs von Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit mit den Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung unter Einbeziehung der subjektiven Wertvorstellungen zu Arbeit einen eigenständigen Forschungsschritt dar. Mit der Veröffentlichung der einzelnen Studien werden die Resultate der arbeitspolitisch-sozialen Querschnittsanalysen einer breiten Diskussion zugänglich gemacht.

P00-516

Auf zu neuen Ufern?

Arbeit und Einkommen in der
gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte

Peter Bleses *

* Universität Leipzig

Zusammenfassung

Die Gewerkschaften sehen in der Vollbeschäftigung nach wie vor ihr wichtigstes politisches Ziel. Allerdings zeigt eine Analyse der gewerkschaftlichen Programmatik und Debatte, daß sich ihre Vorstellungen von der Vollbeschäftigung stark gewandelt haben. Nicht mehr die tradierte männliche, lebenslange Vollzeiterwerbstätigkeit in einem Betrieb bestimmt ihr Leitbild. Vielmehr handelt es sich um einen neuen Typ der Vollbeschäftigung, der dem gesellschaftlichen und ökonomischen Wandel angepaßt sein soll. Er umfaßt nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch andere Formen gesellschaftlich wichtiger Tätigkeiten; er bedeutet nicht mehr nur lebenslange Erwerbsarbeit, sondern auch den Wechsel zwischen Tätigkeiten; und alle gesellschaftlich notwendigen Arbeiten sollen solidarisch geteilt werden: zwischen Arbeitenden und Arbeitslosen, zwischen Männern und Frauen. Diesem neuen Leitbild haben die Gewerkschaften ihre arbeits- und vor allem arbeitszeitpolitischen Konzeptionen bereits weitgehend angepaßt. Weniger geeignet, das neue Leitbild zu unterstützen, erscheinen allerdings ihre Vorstellungen von der zukünftigen Entwicklung der Einkommen und des Sozialleistungssystems: Reicht der Verzicht auf Einkommenszuwächse allein aus, die möglichen Beschäftigungseffekte der angestrebten Arbeitszeitverkürzungen auszuschöpfen? Und konterkariert das bedingungslose Festhalten an den lohnarbeitszentrierten Sozialversicherungen nicht den angestrebten Strukturwandel von Arbeit und Einkommen? Es wird vermutet, daß diese Widersprüchlichkeiten auf das alte Dilemma der Organisation zwischen Mitgliederinteressen und Gemeinwohlorientierung zurückzuführen sind.

Abstract

German unions still seek full employment as one of their primary policy objectives. However, an analysis of union programs and their (internal) debate indicates a clear policy change. Not any longer is the concept of full employment primarily based on full-time employment of men; other forms of socially conceived important work of men and women, e.g. childcare, have been added to the concept. Full employment is no longer primarily achieved through standard work relationships; the change of jobs as well as a solidary division of socially necessary work between the employed and unemployed, men and women are part of the revised concept. The unions' policy concepts of work and working time have been largely adapted to these revisions. However, the unions' conceptualizations of the future development of incomes and the social transfer system seem to be much less in line with the new concept of full employment: Does the renunciation of income increases suffice to fully capitalize on the employment effects of envisioned working time reductions? And doesn't the unions' unconditional insistence on the social insurance approach, that is based on the formerly dominant standard employment relationship of male workers, contravene the intended structural change of work and income? It is assumed that these contradictory approaches are a causal effect of the existing dilemma faced by the unions: the

dilemma between membership interests and the organization's orientation toward the common weal.

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Das soziale Leitbild in der DGB-Programmatik und gewerkschaftlichen Dokumenten	4
2.1	Beschäftigung: Revisionen des Normalarbeitsverhältnisses	4
2.2	Erwerbs- und Sozialeinkommen	9
2.3	Arbeitsqualität	12
2.4	Staatsaufgaben	14
2.5	Gesellschaftliche Grundforderungen	15
3	Interpretationen der sozialen Positionen	17
3.1	Mehr Beschäftigung sofort – Vollbeschäftigung später	17
3.2	Normalität „neuen Typs“	18
3.3	Zum Verhältnis von Industriearbeit und Dienstleistungen	20
3.4	Die lohnarbeitsbezogene soziale Sicherung in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit und Vollbeschäftigung „neuen Typs“	21
3.5	„Gesundheitsschutz“: Kein Thema mehr?	23
4	Diskussionen um soziale Positionen: der gewerkschaftliche, gewerkschaftsnahe und wissenschaftliche Diskurs	25
4.1	(Voll-)Beschäftigung und Wirtschaftswachstum.....	26
4.2	<i>Arbeitszeit</i> und <i>Arbeitseinkommen</i>	28
4.3	Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit	32
4.4	Lohnarbeitszentrierte soziale Sicherung	33
5	Resümee	35
	Literatur	38

1 Einleitung*

Empirische Analysen politischer Diskurse deuten darauf hin, daß sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten zahlreiche politische Akteure in der Bundesrepublik Deutschland vom Vollbeschäftigungsziel verabschiedet haben. Bereits in den achtziger Jahren war eine weitgehende Entkopplung des Begriffes Beschäftigung vom Zusatz „Voll“ zu verzeichnen. Die Vertreter und Vertreterinnen jedweder politischen Couleur sprechen meist lieber unverbindlicher von „mehr Beschäftigung“ (Bleses/Rose 1998, S. 228f.; Lantzsch 1999; Vobruba 1998, S. 84). Das muß – wie die Arbeitsmarktentwicklung in den achtziger Jahren phasenweise zeigte – in der Realität nicht einmal heißen, daß aus der wachsenden Zahl der Beschäftigten zugleich eine abnehmende Arbeitslosenzahl folgt. Interessant ist vielmehr das Verhältnis von Angebot und Nachfrage. Steigt das Arbeitskräfteangebot stärker als die Nachfrage nach Arbeitskräften, steigt die Arbeitslosigkeit trotz Ausweitung des Beschäftigtenvolumens.

Zumindest auf den ersten Blick haben die Gewerkschaften diesem (nicht nur begrifflichen) Trend in der politischen Debatte widerstanden. Insbesondere das Grundsatzzprogramm des DGB aus dem Jahre 1996 zeigt klar: Die Gewerkschaften wollen *Vollbeschäftigung* (DGB 1996a, S. 9, 16, 17). Und das hat seinen Grund. Denn *Vollbeschäftigung* kann als „das“ *soziale Leitbild* der Gewerkschaften gelten. Erwerbsarbeit fungiert als die zentrale Instanz der gesellschaftlichen Teilhabe für Männer und Frauen. Über sie vermittelt sich nicht nur Einkommen, sondern auch soziale Sicherheit auf gehobenem Niveau, Lebenssinn und soziale Beziehungen (DGB 1996a, z. B. S. 8f.). Arbeitslosigkeit, insbesondere Dauer- und Massenarbeitslosigkeit, stellt deshalb im Umkehrschluß aufgrund der damit verbundenen zeitweisen oder auch dauerhaften Ausschließung gesellschaftlicher Gruppen aus der Integrationsinstanz „Erwerbsarbeit“ den Inbegriff des „Unsozialen“ dar (vgl. auch DGB 1996c, S. 2). In diesem Sinne hat sich die Gewerkschaftsposition auch nach mehr als fünfundzwanzig Jahren andauernder Massenarbeitslosigkeit nicht verändert (vgl. etwa DGB 1977; 1994). Natürlich soll die Erwerbsarbeit nach Ansicht der Gewerkschaften möglichst noch weitere Kriterien erfüllen; so soll es sich etwa um selbstbestimmtes Arbeiten handeln, es sollen Mitbestimmungsmöglichkeiten gegeben sein, es sollte arbeitsrechtlich erfaßte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sein. Nur dann kann die Erwerbsarbeit ihre volle soziale Integrationsfähigkeit entfalten. Wichtiger als diese Kriterien erscheint jedoch zunächst die Grundforderung nach Erwerbsarbeit in ausreichender Menge. Arbeit ist nicht alles, doch ohne Arbeit ist alles (weitgehend) nichts.

* Ich danke dem WZB-Team des Projektverbundes „Arbeit und Ökologie“ (insbesondere Sebastian Brandl), Martin Seeleib-Kaiser und Georg Vobruba für ihre stets hilfreichen Anregungen. Ein besonderer Dank geht an Rudolf Kuda, nicht nur für seine Hilfsbereitschaft und kritischen Hinweise, denen ich aufgrund unterschiedlicher Einschätzungen nicht immer folgen konnte, sondern vor allem auch für die faire und souveräne Art des Umgangs mit anderen Standpunkten.

Ein zweiter Blick in das Grundsatzprogramm des DGB zeigt jedoch auch, daß unter Vollbeschäftigung nicht mehr das gleiche verstanden wird wie noch in den siebziger Jahren. Damals stand der Begriff für die lebenslange Vollzeiterwerbstätigkeit aller (Männer) in normierten Beschäftigungsverhältnissen (s. u. 2.1). Heute scheint Vollbeschäftigung nicht mehr zu implizieren, *wie lange* und *wie kontinuierlich* gearbeitet wird; auch sagt der Begriff nichts mehr darüber aus, um *welche Art* von Beschäftigungsverhältnissen es sich handelt. Tatsächlich verbergen sich hinter dem Begriff der Vollbeschäftigung im Grundsatzprogramm erstens eine Vielzahl möglicher Arbeitsformen innerhalb und außerhalb der Erwerbsarbeit, zweitens unterschiedliche Lebensentwürfe und Beschäftigungsbiographien sowie drittens eine Gleichstellung der Geschlechter.

Ein dritter, über die offizielle Beschlußlage des Grundsatzprogramms hinausgehender Blick in weitere Dokumente des DGB und einiger Einzelgewerkschaften zeigt des weiteren, daß der Vollbeschäftigungsbegriff nicht „nur“ modifiziert wird. In vielen Dokumenten, die kurz- und mittelfristige Zielformulierungen enthalten, taucht er gar nicht mehr auf. Hier wird – wie in anderen politischen Diskursen auch – statt dessen beispielsweise von „mehr Beschäftigung“ oder von „Halbierung der Arbeitslosenzahlen“ gesprochen (DGB 1997, 1998b; Schulte 1998b; IGM o. J.). Ähnliche Entwicklungen spiegeln auch die Debatten wider, die – insbesondere in den Gewerkschaftlichen Monatsheften in den Jahren 1995/96 – um die sozialen Positionen geführt wurden und werden.

Es ist deshalb trotz der ernst zu nehmenden und unmißverständlichen Zielvorgabe im Grundsatzprogramm des DGB zu fragen, wie unangefochten die Vollbeschäftigung noch als übergeordnetes Leitbild der Gewerkschaften fungiert bzw. in welchen Punkten sich das Vollbeschäftigungsideal und die an dieses Bild gekoppelten Konzeptionen (etwa hinsichtlich Einkommen, Arbeitszeit und sozialer Sicherung) verändert haben. Zudem wäre es natürlich eine arge Vereinfachung, das soziale Leitbild der Gewerkschaften lediglich im Begriff der Vollbeschäftigung zu suchen. Sie ist zwar ein sehr zentraler, aber beileibe nicht der einzige Bestandteil der sozialen Leitbilder der DGB-Gewerkschaften. Ebenso wäre es zu einfach, die Suche nach den sozialen Leitbildern der Gewerkschaften *und* dessen Veränderungen auf das Grundsatzprogramm zu beschränken. Zwar handelt es sich hier um ein besonders wichtiges Dokument. Aber darüber, inwieweit die dort verankerten, eher langfristigen sozialen Zielsetzungen innerhalb der Gewerkschaften, der gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Debatte noch unbestritten sind, kann das Grundsatzprogramm des DGB selbst wenig Auskunft geben.

Ich werde deshalb zunächst ein wenig umfassender nach den sozialen Leitbildern der Gewerkschaften forschen (2.). Dabei geht es vor allem um gewerkschaftliche Zielvorstellungen, weniger aber um politische Akteurskonstellationen, innerhalb derer diese Zielvorstellungen umsetzbar wären. An herausgehobener Stelle steht das Grundsatzprogramm des DGB (1996a); zur ergänzenden Verdeutlichung ebenso wie zum Her-

ausarbeiten von Differenzen in den sozialen Leitbildern werden ergänzend aber auch weitere Dokumente herangezogen.¹

An diese Darstellung des sozialen Leitbildes der DGB-Gewerkschaften schließt sich dessen Interpretation an (3.). Hier soll es vor allem darum gehen, einige zentrale immanente Widersprüche herauszuarbeiten. Die Veränderungen des sozialen Leitbildes ebenso wie dessen innere Widersprüchlichkeiten sind aber nicht nur in den Dokumenten nachweisbar. Sie sind ebenso Gegenstand der gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Debatte sowie wissenschaftlicher Analysen der Gewerkschaftspositionen. Ein Überblick über diese Diskussionen wird in Kapitel 4 gegeben. Auf Basis der vorangegangenen Schritte werde ich im letzten Kapitel (5) ein Resümee der Positionen in Dokumenten und Debatten vornehmen sowie abschließend einige Überlegungen über die gegenwärtig – wieder einmal oder immer noch – dilemmatische Situation der Gewerkschaften zwischen Mitgliederinteressen und Gemeinwohlorientierung anfügen.

1 Neben zahlreichen weiteren Quellen z. B. die „Sozialstaatscharta“, die der DGB mit den Wohlfahrtsverbänden und im Einvernehmen mit den beiden Kirchen veröffentlicht hat (DGB 1996b), das DGB-Aktionsprogramm „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ (DGB 1997), die Kampagne des DGB zum Wahljahr 1998: „Was geht's mich an? Deine Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ (DGB 1998a), das Positionspapier des DGB: „Ein neues Bündnis für Arbeit, Bildung und soziale Gerechtigkeit“ (DGB 1998b) sowie der Vorschlag eines „Bündnisses für Arbeit“ der IG Metall bzw. ihres Vorsitzenden Zwickel aus dem Jahre 1995 (IGM o. J.) und Statements des DGB-Vorsitzenden Schulte (1998a, b). Bei diesen wie den weiteren genutzten Quellen sind die Belege im Text jeweils angefügt.

2 Das soziale Leitbild in der DGB-Programmatik und gewerkschaftlichen Dokumenten

Das soziale Leitbild der Gewerkschaften spiegelt sich in vielen Themenfeldern wider. Ich werde im folgenden verschiedene Themenbereiche zunächst getrennt voneinander analysieren:²

- Beschäftigung,
- Einkommen,
- Arbeitsqualität,
- Staatsaufgaben,
- gesellschaftliche Grundforderungen.

Diese Trennung ist selbstredend analytischer Natur; sowohl in den gewerkschaftlichen Dokumenten wie auch in der Darstellung des sozialen Leitbildes zeigen sich zahlreiche Verbindungslinien.

2.1 Beschäftigung: Revisionen des Normalarbeitsverhältnisses

Zwischen „Vollbeschäftigung“ und „mehr Beschäftigung“

Der *Sozialstaat* hat das „Recht auf Arbeit“ zu verwirklichen (DGB 1996a, S. 7), so lautet die unmißverständliche Forderung im Grundsatzprogramm des DGB. *Vollbeschäftigung* stellt im Grundsatzprogramm des DGB (1996a, S. 9, 16, 17) eine zentrale Zielgröße dar. Der DGB bleibt damit seiner Geschichte sowohl in der Begriffswahl wie auch im Grundanliegen treu (vgl. auch DGB 1994). In anderen Dokumenten ist das Wort *Vollbeschäftigung* allerdings nicht mehr enthalten. Es fehlte bereits beim ursprünglichen Vorschlag des IG Metallvorsitzenden Zwickel im Jahre 1995, ein „Bündnis für Arbeit“ zu schaffen (IGM o. J.). Statt dessen sind Formulierungen wie „Verringerung der Massenarbeitslosigkeit“, „Schaffung von Arbeitsplätzen“ usf. zu finden.³ Ähnlich ist es auch in der „Sozialstaatscharta“ des DGB (1996b) formuliert, die gemeinsam mit Wohlfahrtsverbänden und in weitgehender Übereinstimmung mit den beiden Kirchen abgefaßt wurde. Auch hier geht es zunächst einmal darum, „mehr Beschäftigung“ zu erreichen. Selbst im Aktionsprogramm des DGB „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ (1997) finden sich „nur noch“ Ziele wie „Halbierung der erfaßten Arbeitslosigkeit bis zur Jahrtausendwende“. Das ist natürlich an sich schon äußerst ehrgeizig. Der langfristige Zielpunkt *Vollbeschäftigung* wird aber nicht mehr explizit mitgeführt. Auch der Aufruf des DGB-Vorsitzenden Schulte zur DGB-Kampagne im Wahljahr 1998 „Deine Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“

2 Ich lehne mich dabei an die im Projektverbund „Arbeit und Ökologie“ entwickelten sozial- und arbeitspolitischen Themenbereiche an.

3 Anders allerdings z. B. Zwickel (1995a, S. 17).

(Schulte 1998a) richtet sich zunächst einmal auf „mehr Jobs“ und nicht auf Vollbeschäftigung. Und schließlich sei auch das Positionspapier des Bundesvorstandes des DGB vom Oktober 1998 „Ein neues Bündnis für Arbeit, Bildung und soziale Gerechtigkeit“ (DGB 1998b) angeführt: „die Massenarbeitslosigkeit rasch und deutlich zu senken“ bzw. deren „zügige Verminderung“, lautet jetzt die eher auf morgen als auf die fernere Zukunft gerichtete Vision.

Es läßt sich also festhalten: Abgesehen von den langfristigen Orientierungen des DGB-Grundsatzprogramms steht nicht das ferne Ziel Vollbeschäftigung im Mittelpunkt des gewerkschaftlichen Interesses; sehr viel pragmatischer werden nun einzelne Maßnahmen gefordert, die zwar bald wirksam werden sollen und mit denen die Arbeitslosigkeit gesenkt werden könnte, die den ferneren Bezugspunkt *Vollbeschäftigung* aber nicht mehr (immer) explizit enthalten. Deshalb *kann* er natürlich dennoch – implizit – im Hintergrund stehen. Das läßt sich aber oft nur mutmaßen. Selten wird der Bezug zwischen der beschäftigungspolitischen Gegenwart und der Zukunft so explizit gemacht: „Die Aufgabe bleibt aus Sicht des DGB, langfristig wieder Vollbeschäftigung herzustellen. Der DGB hat mittelfristig das Ziel, bis zum Ende des Jahrhunderts die Zahl der registrierten Arbeitslosen zu halbieren und jedem Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen“ (1996c, S. 4).

Was heißt (Voll-)Beschäftigung heute?

Ob nun Vollbeschäftigung oder erst einmal mehr Beschäftigung: Jedenfalls wollen die Gewerkschaften eine deutliche Ausweitung des Beschäftigungsvolumens zum Abbau der Arbeitslosigkeit erreichen. Inhaltlich interessanter als der Wandel vom Expliziten zum Impliziten ist deshalb die Frage, was die Gewerkschaften heute unter (Voll-)Beschäftigung verstehen bzw. gutheißen. Dabei erweist sich: Beschäftigt zu sein bedeutet auch seitens der Gewerkschaften nicht mehr, auch nur noch näherungsweise die Kriterien des (ursprünglichen) „Normalarbeitsverhältnisses“ zu erfüllen, das Mückenberger (1985) als zwar nur teilweise realisierte, dennoch ehemals rechtlich und politisch handlungsleitende Fiktion eines idealen Beschäftigungsverhältnisses vorstellte. Um ein Höchstmaß an arbeits- und sozialrechtlichem Schutz und damit Sicherheit zu erreichen, mußte das Beschäftigungsverhältnis u.a. vollzeitlich, dauerhaft, kontinuierlich, sozial- und arbeitsrechtlich erfaßt sein sowie möglichst im Sozialzusammenhang eines großen Betriebes bestehen. Zumindest implizite Voraussetzung der Funktionsfähigkeit des Normalarbeitsverhältnisses ist, daß es nur ein Teil der Bevölkerung ausübte (Männer), während der andere unentgeltlich für die Reproduktion der Arbeitskräfte und ihrer Familien sorgt (Frauen). Daher fußt das Modell des Normalarbeitsverhältnisses auf einer weiteren Normalitätsunterstellung, der „Normalfamilie“: Diese besteht aus dem männlichen Familienernährer und der nicht oder kaum erwerbstätigen Ehefrau, die sich um den Haushalt, die Erziehung der ein bis zwei Kinder sowie gegebenenfalls um die Pflege Angehöriger kümmert (vgl. z. B. Bleses/Rose 1998; Hinrichs 1996; Lessenich 1996; in vergleichender Perspektive: Ostner 1995).

Die Gewerkschaften haben sich heute in wesentlichen Teilen von diesem beschäftigungspolitischen wie gesellschaftlichen Leitbild verabschiedet. Das betrifft schon den Arbeitsbegriff, denn als Arbeit wird nicht nur die Erwerbsarbeit anerkannt. Auch die nicht bezahlte Familienarbeit und das ehrenamtliche Engagement sollen als Arbeit

gelten. Der gesellschaftliche Wohlstand werde durch alle diese Arbeitsformen erbracht (DGB 1996a, S. 8). Erwerbsarbeit und Familienarbeit sollen zudem gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt werden. Weil Frauen im Erwerbsleben nach wie vor benachteiligt sind, sollen sie hier besonders gefördert und Quotenregelungen eingeführt werden (z. B. DGB 1996a, S. 10, 30). Neben dieser Abwendung vom Modell des männlichen, nicht von Familientätigkeiten abhängigen „Normal-Arbeitnehmers“ (DGB 1996a, S. 8), wird die Abkehr von den Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses auch bei der Arbeitszeit (a), der Dauerhaftigkeit und Kontinuität der Beschäftigung (b) sowie den Beschäftigungsformen und Beschäftigungsverhältnissen (c) deutlich.

a) *Arbeitszeit*: Innerhalb der gewerkschaftlichen Programmatik und weiterer Dokumente ist der „Streit um die Zeit“ (Hinrichs et al. 1984) wohl weitgehend beendet. Weil von einem „tendenziell sinkenden Arbeitsvolumen“ ausgegangen wird, ist „eine Verkürzung der individuellen wie kollektiven Arbeitszeit unumgänglich“ (DGB 1998b, S. 4), um auf diese Weise mehr Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren zu können (grundlegend zum Thema Arbeitszeit: DGB 1996c). Die Verkürzung der Arbeitszeit soll dabei aber nicht nur als Mittel zur gerechteren Verteilung der weniger werdenden Erwerbsarbeit auf mehr Anbieter von Arbeitskraft verstanden werden, sondern ebenso auch als Vorteil: „Wohlstandsgewinn kann nicht nur in Einkommenszuwachsen, sondern muß auch im Zuwachs an erwerbsarbeitsfreier Zeit gesehen werden“ (DGB 1996a, S. 9). Mehr Zeit außerhalb der Erwerbsarbeit deutet damit auch auf eine Steigerung der Lebensqualität hin.

Statt sich auf eine bestimmte Form der Arbeitszeitverkürzung festzulegen, spricht sich der DGB für eine „Politik zur Arbeitszeitverkürzung in ihrer ganzen Vielfalt“ (DGB 1996a, S. 9) aus. Die „ganze Vielfalt“ meint dabei sämtliche Strategien zur Verkürzung der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit sowie zum Abbau von Überstunden und deren Ausgleich durch Freizeit statt Bezahlung (DGB 1994, S. 11f.; vgl. auch DGB 1997, S. 5). Die Rede ist auch von „Arbeitszeitkonten“ (DGB 1996b, S. 75) und – um die Zahl der erlaubten Überstunden zu begrenzen – der Änderung des Arbeitszeitrahmengesetzes (DGB 1998a, S. 30).

Gefördert werden soll außerdem die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit. Hier habe sich in Deutschland – etwa im Vergleich zu den Niederlanden – ein großer Nachholbedarf ergeben (DGB 1996c, S. 21). Generelle Teilzeitvereinbarungen sollen allerdings nur mit Zustimmung der Gewerkschaften zu treffen sein (DGB 1997, S. 5). Das Thema Teilzeitarbeit ist für die Gewerkschaften nicht mehr neu (vgl. schon DGB 1977, S. 24). Dennoch scheint die Vollzeitarbeit eher normal zu sein als die Teilzeitbeschäftigung. So wird zwar einerseits sogar das „Recht auf Teilzeitarbeit“ gefordert, zum Teil generell (DGB 1996c, S. 22), zum Teil für bestimmte Tätigkeiten bzw. Lebensphasen (z. B. bei Kindererziehung). Andererseits müsse es dann aber auch eine „Rückkehrgarantie in die Vollzeitbeschäftigung“ geben (DGB 1998b, S. 31; vgl. auch DGB 1996a, S. 26). Ausgangspunkt ist hier eher die vorherige Vollzeitarbeit, die zeitweise Reduktion und das nachfolgende Wiederaufstocken der Arbeitszeit, weniger aber das von vornherein auf Teilzeitbasis abgeschlossene Arbeitsverhältnis (abweichend: DGB 1996b, S. 75; Schulte 1998a, b). Als weitere Zielgruppe, die für Teilzeit-

arbeitsplätze in Frage kommt, werden ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezeichnet. Damit könnte u.a. eine höhere Erwerbsquote der Älteren ebenso wie ein flexiblerer Übergang in den Ruhestand erreicht werden (DGB 1996a, S. 28).

Allerdings wird auf diese Weise eine freiere Gestaltbarkeit der Arbeitszeit erreicht. Überhaupt plädiert der DGB dafür, „die Arbeitszeiten stärker an persönliche Lebensrhythmen anzupassen. Phasen der Erwerbsarbeit können sich mit Phasen der Bildung und Weiterbildung, der Erziehungs-, Pflege- und Hausarbeit ablösen. Der Wechsel von Teilzeit zur Vollzeit und umgekehrt ist leichter möglich und damit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (DGB 1998b, S. 4). Aber nicht nur die an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasste Optionalität der Arbeitszeit wird angestrebt. Der zum Zwecke der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen vorgesehene Einbau von geregelten Wahlmöglichkeiten für Betriebe in die Flächentarifverträge (DGB 1996a, S. 14; 1997, S. 12) könnte auch die Arbeitszeit betreffen: „Die Flexibilisierung muß mehr Zeitsouveränität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ermöglichen und *kann* mehr Raum für betriebliche Optionen eröffnen“ (DGB 1996c, S. 5; Hervorheb. von P.B.). Daraus ist zu schließen, daß je nach Situation des Betriebes eine (phasenweise) Ausweitung, aber auch eine (phasenweise) Verkürzung der Arbeitszeit möglich sein kann. Es wird darauf verwiesen, daß bereits in den achtziger Jahren als Gegenleistung für kürzere Wochenarbeitszeiten sehr verschiedene und flexible Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridore) vereinbart wurden, die den Betrieben z. B. je nach Saison und Auftragslage genau diese Möglichkeiten bieten (ebd., S. 19).

Die Vielzahl der Strategien beruht auf der Einsicht, daß eine bestimmte Strategie der Arbeitszeitverkürzung allein, etwa die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit, hinsichtlich der Reduktion der Arbeitslosenzahlen zwar Fortschritte bringen kann und auch erbracht hat (DGB 1996c, S. 10/11; DGB 1998a, S. 30; vgl. auch Zwickel 1998b, S. 18), aber zur weiteren Verminderung der Arbeitslosenzahlen und nicht nur zur Sicherung von Beschäftigung die Kombination vieler Ansätze vonnöten ist.

b) Dauerhaftigkeit und Kontinuität: Mehr noch als bei der Arbeitszeit, bei der sich die Abkehr von Normalitätsstandards vor allem im Nebeneinander von Teilzeit und Vollzeit sowie in der Flexibilisierung der Arbeitszeit ausdrückt, haben sich die Gewerkschaften bezüglich der Dauerhaftigkeit und Kontinuität der Beschäftigung und der Beschäftigungsverhältnisse von den Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses entfernt. Die Vorstellung, daß Erwerbstätigkeit oder gar eine Beschäftigung in einem Betrieb ein Erwerbsleben lang ununterbrochen ausgeübt wird, gehört der Vergangenheit an (DGB 1996a, S. 10f.; 1997, S. 5).

Das wird nicht nur auf den technologischen Produktivitätsfortschritt und den Verlust von Beschäftigungsfeldern aufgrund des wirtschaftlichen Wettbewerbs mit Niedriglohnländern zurückgeführt. Vielmehr ist die Kontinuität der Erwerbsbiographien auch dadurch eingeschränkt, daß Phasen der legitimen Nichterwerbsarbeit z. B. wegen Kindererziehung oder Qualifizierung als Bestandteil der Erwerbsbiographien einzuplanen sind. Zielpunkt ist zum einen die bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familientätigkeiten (s. o.). Zum anderen sollen die Beschäftigten mittels

Qualifizierung die Möglichkeit erhalten, sich an den technologischen Wandel und die daraus resultierenden neuen Anforderungen anzupassen (s. u. 2.3).

c) *Beschäftigungsformen und Beschäftigungsverhältnisse*: Auch hier orientieren sich die Gewerkschaften nicht mehr allein am dauerhaft in einen Großbetrieb eingebundenen Normalarbeiter. „Vollbeschäftigung wird aus vielen – gesellschaftlichen und individuellen – Gründen in einer Vielfalt von neuen Beschäftigungsverhältnissen, unterschiedlichen Beschäftigungsformen und Arbeitszeitregelungen verwirklicht werden müssen ...“ (DGB 1996a, S. 9f.). Neue Beschäftigungsformen sind etwa ökonomisch abhängige Selbständigkeit und Tele-Heimarbeit. Beides stellt die Rolle des Betriebes als Beschäftigungsort und Sozialzusammenhang einschließlich kollektiver Interessenvertretung in Frage. Den grundsätzlichen Widerstand gegen diese Beschäftigungsformen hat der DGB aufgegeben; infolgedessen geht es jetzt um deren wirksame Gestaltung.

Dementsprechend strebt der DGB an, die neue Flexibilität nicht nur der Beschäftigungsformen, sondern auch der Arbeitszeitstrukturen, Erwerbsbiographien usw. durch eine rechtliche Basis zu untermauern. Vor allem sollen alle Formen von Beschäftigungsverhältnissen in das Arbeits- und Sozialrecht integriert werden;⁴ zudem soll der Geltungsbereich kollektivvertraglicher Regelungen ausgeweitet werden, etwa dadurch, daß bislang ungeschützt Beschäftigte und ökonomisch abhängig Selbständige in den Geltungsbereich des Betriebs- und Personalvertretungsrechts fallen (DGB 1996a, S. 12f.).

Als Zwischenresümee kann festgehalten werden, daß die Gewerkschaften sich in wesentlichen Punkten von den Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses und auch von jenen der Normalfamilie entfernt haben. Als Ersatz wollen sie aber die arbeits-, sozial- und kollektivvertragsrechtliche Basis in der Weise verändern, daß eine sozial verträgliche Regulierung der neuen Flexibilität möglich wird. Die folgenden Zielpunkte gewerkschaftlicher Aktivitäten setzen deshalb einen jeweils angepaßten rechtlichen Rahmen voraus:

- mehr Beschäftigung in unterschiedlichen Beschäftigungsformen und -verhältnissen,
- bedürfnisgerechtere Erwerbs- und Berufsbiographien bei Männern und Frauen,
- unterschiedliche und möglichst freier gestaltbare Arbeitszeiten und Arbeitszeitstrukturen,
- die Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Zeiten der Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit sowie die gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen, wozu insbesondere der gleichberechtigte Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt gehört.

Neue Beschäftigungsfelder?

Der DGB möchte industrielle Arbeitsplätze – vor allem in den neuen Bundesländern – sichern und möglichst auch neue schaffen (DGB 1996a, S. 20, 17). Die Beschäfti-

4 Im Falle des Sozialrechts gilt sogar ein noch weitergehendes Ziel: die Einbeziehung aller Formen von Erwerbsarbeit in die Versicherungspflicht und den Versicherungsschutz (DGB 1996a, S. 27).

gungschancen und -risiken des expandierenden Dienstleistungssektors werden im Grundsatzprogramm ebenso wenig explizit angesprochen wie die empirisch feststellbaren Tertiarisierungstrends (Statistisches Bundesamt 1997, S. 82f.). Zwar kann davon ausgegangen werden, daß unter „industriellen Arbeitsplätzen“ nicht nur die verarbeitenden Tätigkeiten, sondern auch die industrienahen Dienstleistungen verstanden werden, doch sind die industriefernen Dienstleistungen damit nicht angesprochen. Demgegenüber zeigt die Initiative zur vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di), die sich aus HBV, ÖTV, DAG, DPG und IG Medien entwickeln soll, daß die Gewerkschaften die zunehmende Bedeutung der Dienstleistungen auch in industriefernen Bereichen erkannt haben. Außerdem wird erkannt, daß die Gewerkschaften auf die zukünftigen Regelungsbedarfe in diesem Sektor nur dann wirksam Einfluß nehmen können, wenn sie sich zu einer Organisation zusammenschließen und ihre Interessen gemeinsam und einheitlich vertreten.⁵

Im Grundsatzprogramm wird fast exklusiv der Spezialfall des *Öffentlichen* Dienstes angesprochen, der auch und gerade zur gesellschaftlichen Versorgung mit sozialen Dienstleistungen sowie aufgrund seiner regulativen Vorbildfunktion zu sichern sei⁶ (DGB 1996a, S. 24f.); und es wird eingeräumt, *daß* ein wirtschaftlicher Strukturwandel stattfindet (DGB 1996a, z. B. S. 10f.). Jenseits allgemeiner Regulierungs- und Beteiligungswünsche fehlen allerdings weitgehend Erörterungen darüber, ob ein solcher langfristiger Strukturwandel des Arbeitsmarktes mit all seinen Chancen und Risiken seitens der Gewerkschaften erwünscht ist und wie er sozial gestaltet werden kann.

Anders liest sich jedoch das Statement des DGB-Vorsitzenden zum Start der DGB-Kampagne 1998 „Deine Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“. Dort lautet eine Möglichkeit, zu mehr Arbeit kommen zu können: „Durch neue Beschäftigungsmöglichkeiten im Dienstleistungssektor. Das heißt: mehr Serviceagenturen, mehr qualifizierte Dienstleistungen, mehr Kulturangebote, mehr soziale Dienste. Dabei wollen wir keinen Niedriglohnsektor, sondern die soziale Absicherung ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse“ (Schulte 1998b, S. 2).

2.2 Erwerbs- und Sozialeinkommen

Erwerbseinkommen

Für die Einkommen gilt das gleiche Ziel wie für die Erwerbsarbeit selbst: die „gerechte“ Verteilung. Für die Gegenwart stellt der DGB aber fest: „Einkommen und Vermögen sind ungerecht verteilt. ... Tarifpolitik bleibt deshalb auch Verteilungspolitik. Unser Ziel ist es, mit Hilfe von Steuern sowie tarif-, vermögens- und gesellschaftspolitischen Maßnahmen mehr Verteilungsgerechtigkeit durchzusetzen“ (DGB 1996a,

5 Zum gegenwärtigen Entwicklungsstand der neuen Dienstleistungsgewerkschaft, an der sich die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (noch) nicht beteiligt, s. ÖTV-Magazin 8/9 1999, S. 5-7; IG Medien-Forum 3/4 1999, S. 36-39.

6 Obgleich ein „fairer“ Wettbewerb zwischen öffentlichen und privaten Diensten nicht abgelehnt wird; allerdings müßten Mindeststandards (Gemeinwohlorientierung, Rechtsstaatlichkeit usw.) festgelegt werden, die jedoch nicht näher erläutert werden (DGB 1996a, S. 25).

S. 19).⁷ Unter gerechter Verteilung der Einkommen wird vor allem folgendes verstanden:

- Überwindung der Statusdifferenzierung zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten durch gemeinsame Entgelttarifverträge;
- Abbau der Gehaltsdiskriminierung von Frauen;
- die wirksame Besteuerung von großen Erbschaften, Einkommen, Spekulationsgewinnen usf.;
- die Begrenzung der Vorteile aus dem steuerlichen Ehegattensplitting und dessen Umbau zu einem Familienlastenausgleich;
- die Beteiligung der Beschäftigten am Produktivkapital;
- die Ablehnung von Lohndumping zur Erhöhung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit (DGB 1996a, S. 14, 19f.).

An anderer Stelle wird jedoch auch für die Ausweitung leistungsbezogener Entgeltbestandteile plädiert (DGB 1998b, S. 3), was auf eine stärkere Einkommensdifferenzierung zwischen den Beschäftigten hinausläufe.

Die oben bereits angesprochene Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit soll – wie es außerhalb des Grundsatzprogramms heißt – ohne Verminderung der Monateinkommen stattfinden (DGB 1998b, S. 4). Und auch beim Vorschlag eines Bündnisses für Arbeit seitens der IG Metall bzw. ihres Vorsitzenden Zwickel bezogen sich die Konzessionen bei der Entlohnung „nur“ darauf, Einkommenszuwächse gemäß der Preissteigerung zu akzeptieren, also allein auf Reallohnzuwachs zu verzichten sowie Einarbeitungsabschläge für Langzeitarbeitslose zu ermöglichen (IGM o. J., S. 3). Der DGB bietet in der Sozialstaatscharta im Sinne des Bündnisses für Arbeit an: „Wenn betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen und Beschäftigungsaufbau vereinbart werden, kann auf einen realen Anstieg der Erwerbseinkommen verzichtet werden“ (DGB 1996b, S. 76).

Das Grundsatzprogramm selbst äußert sich wenig zu den Zielen der Tarifpolitik beim Thema Einkommensentwicklung. Die IG Metall strebt bei der weiteren Entwicklung der Löhne und Gehälter zumindest eine Orientierung an drei zentralen Größen an (IGM 1996, S. 45):

- an den zu erwartenden Preissteigerungen;
- am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs;
- am Ziel einer Umverteilung.

Bei der IG Metall – vergleichbar wohl auch bei den anderen Einzelgewerkschaften – herrscht derzeit die Ansicht vor, daß eine ungleiche Entwicklung von Löhnen und Gewinnen stattgefunden hat, die sich nicht einmal günstig auf die Beschäftigungsentwicklung ausgewirkt hat. Aufgrund des ausgebliebenen positiven Beschäftigungseffektes wird die Forderung nach weiterer Senkung des Lohnniveaus zur Schaffung

7 Zur in den letzten Jahren wieder auseinandergefallenen Entwicklung von Löhnen im Vergleich zu Gewinnen und Kapitalrenditen vgl. DGB (1998c).

oder Sicherung von Arbeitsplätzen abgelehnt.⁸ Deshalb strebt die IG Metall in der Tarifpolitik wieder eine möglichst kräftige Erhöhung der Löhne an. 1998 lagen Lohnforderungen in Höhe von 6,5% auf dem Tisch (IGM 1998b; FAZ vom 30. November 1998, S. 1f.). Nach Aussagen des Vorsitzenden der IG Metall, Zwickel, hat die ungleiche Entwicklung von Gewinnen und Löhnen einen „riesigen Nachholbedarf“ bei den Arbeitnehmern verursacht, weshalb jetzt eine „Wende in der Tarifpolitik“ angestrebt wird (zit. nach IGM 1998b).

Sozialeinkommen

Zum Thema Sozialeinkommen gehören nicht nur die Leistungen des Systems sozialer Sicherung, sondern auch die Anpassung des Leistungssystems an die veränderten ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, um die soziale Sicherung funktionsfähig zu halten. Armut und Not zu verhindern, wird dabei allerdings *nicht zuerst* als Aufgabe des Systems sozialer Sicherung selbst gesehen. Hierzu sei vielmehr der Abbau der Arbeitslosigkeit besonders geeignet und vonnöten. Deshalb werden Investitionen in die aktive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik für erforderlich gehalten (DGB 1996a, S. 26, 28). Auch auf europäischer Ebene soll die Beschäftigungsförderung in den Mittelpunkt gerückt werden (vgl. DGB 1996a, S. 17; 1998b, S. 7).

Um Lücken im sozialen Netz zu schließen, werden die Versicherungspflicht und der Versicherungsschutz für alle Formen der Erwerbsarbeit gefordert. Der DGB wendet sich gegen die Umgestaltung des Sozialstaates zu einem Minimalstaat (DGB 1996a, S. 24). Die Voraussetzung für Individualität und Selbstentfaltung könne sich nur auf der Basis kollektiver Sicherungssysteme entfalten (ebd., S. 7). Konkret gefordert wird u.a. „die weitgehende Sicherung des Lebensstandards, den sich die Erwerbstätigen erarbeitet haben, wenn eine Erwerbstätigkeit aufgrund des Alters, von Arbeitslosigkeit, von Erwerbsunfähigkeit und Erkrankung oder wegen der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen nicht möglich ist“, sowie der Ausbau der eigenständigen Sicherung von Frauen im Alter (DGB 1996a, S. 26). In der Sozialstaatscharta heißt es entsprechend: „Wir treten für die Lohn- und Beitragsbezogenheit der sozialen Sicherungssysteme ein“ (DGB 1996b, S. 76). Ferner soll das vor allem durch die Arbeitsmarktsituation verursachte Anwachsen der Armut verhindert werden. Viele Menschen seien nur deshalb sozialhilfebedürftig, weil ihr Sozialversicherungsschutz – z. B. wegen Beitragsfreiheit der Beschäftigung – nicht ausreiche. „Die Gewerkschaften fordern deshalb, eine bedarfsorientierte, nicht diskriminierende Mindestsicherung in das jeweils zuständige Sozialversicherungssystem einzubauen. Dies gilt vordringlich bei Arbeitslosigkeit, aber auch für niedrige Renten. Sie muß aus Steuermitteln finanziert werden“ (DGB 1996a, S. 27; vgl. auch DGB 1996b, S. 76).⁹

8 Vgl. hierzu den instruktiven internationalen Vergleich der Entwicklung von Arbeitsplätzen und Einkommensverteilung in IGM (1999).

9 Die heutige Forderung einer Grundsicherung in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung ist dabei als eine Ausweitung anzusehen; begonnen hat der DGB in seinem sozialpolitischen Programm mit der Forderung nach einer steuerfinanzierten und bedarfsorientierten Mindestsicherung für Arbeitslose (DGB 1990, S. 9). Für Rentner und Rentnerinnen war damals vorgesehen, daß die

Weil es sich bewährt habe, soll an der paritätischen Finanzierung der Beiträge zur Sozialversicherung durch die Beschäftigten und die Arbeitgeber festgehalten werden. Allerdings sollen die Beiträge und damit die Lohnnebenkosten dadurch entlastet werden, daß gesamtgesellschaftliche Aufgaben, die in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bislang aus Beitragsmitteln bestritten wurden, zukünftig aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert werden (DGB 1996a, S. 27).

Hinweise darauf, daß die Altersvorsorge infolge der zukünftig unsicherer werdenden Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung (demographische Entwicklung) auf verschiedene Säulen verteilt werden soll, finden sich im Grundsatzprogramm des DGB nicht explizit. Das DGB-Positionspapier geht da weiter, wenngleich auch erst als Zukunftsprojekt: „Mittelfristig müssen die gesetzliche Sozialversicherung, betriebliche und tarifvertragliche Zusatzversorgung und private Eigenvorsorge in ein neues Gleichgewicht gebracht werden“ (DGB 1998b, S. 6).

Es ist festzuhalten: Das soziale Leitbild der Gewerkschaften bleibt hier insgesamt der Äquivalenz von Leistung in Erwerbsarbeit und Einkommen verhaftet, und zwar bei Erwerbs- wie Sozialeinkommen. Grundsätzlich soll an der erwerbsbezogenen sozialen Lebensstandardsicherung festgehalten werden – auch wenn weitere, außerhalb der Erwerbssphäre liegende Risiken zum Leistungsanspruch berechtigen sollen. Einkommensreduktionen zum Zwecke der Beschäftigungssicherung und -schaffung sind, abgesehen vom Verzicht auf Reallohnzuwächse, nicht vorgesehen. Angestrebt wird aber eine Verteilung der Einkommen und Vermögen von „oben nach unten“: zum einen durch ein verstärktes Heranziehen der hohen Einkommen und Vermögen zur Steuer- und Beitragszahlung; zum anderen durch die Einrichtung einer Mindestsicherung in den Sozialversicherungen.

2.3 Arbeitsqualität

Die verschiedenen Dimensionen der Arbeitsqualität stellen einen besonderen Schwerpunkt im Grundsatzprogramm des DGB dar. Hervorzuheben sind die Themen Qualifizierung und Bildung (a) sowie Mitbestimmung und selbstbestimmtes Arbeiten (b); das Thema Gesundheitsschutz besitzt hingegen im Grundsatzprogramm keine besondere Bedeutung (c).

a) *Qualifizierung und Bildung*: Dieser Themenblock steht nicht nur im Grundsatzprogramm an zentraler Stelle. Auch das ursprünglich auf Arbeit beschränkte Bündnis zwischen Politik, Gewerkschaften und Wirtschaft soll erweitert werden: nicht mehr nur um soziale Gerechtigkeit (schon DGB 1997), sondern jetzt auch um *Bildung* (DGB 1998b).¹⁰ Schon im Grundsatzprogramm wird gefordert: „Der soziale und de-

Rentenversicherung einen möglichen Anspruch auf Sozialhilfe prüft und diese im Auftrag der Sozialämter ausbezahlt, wobei die Kosten aus dem Bundeshaushalt zu erstatten seien (ebd., S. 27).

¹⁰ Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat bereits kurz nach der Bundestagswahl 1998 dargelegt, was sie von der neuen Bundesregierung in der Bildungspolitik an sofort wirksamen Maßnahmen erwartet. Hierzu gehören u.a. die Schaffung der finanziellen Voraussetzungen für ein qualitativ hochwertiges Bildungssystem, eine Bildungsplanung, ein ausreichendes Angebot qualifi-

mokratische Rechtsstaat ist zur Verwirklichung des Rechts auf Bildung verpflichtet. Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, daß die Bildung als Schlüsselfaktor für die Zukunft in Politik und Gesellschaft hohe Priorität gewinnt“ (DGB 1996a, S. 37). Mehr Qualifizierung und Bildung sollen zu Vielem gleichzeitig positive Beiträge zu leisten:

- zur Chancengleichheit für soziale Schichten, Männer und Frauen,
- zur Selbständigkeit,
- zur Fähigkeit, sich im Arbeitsleben auf neue Anforderungsprofile im Beruf oder bei Berufswechseln einzustellen (DGB 1996a, S. 34); umfassende und dauerhafte Aus- und Weiterbildung stellen damit auch eine Voraussetzung für die infolge des technischen und ökonomischen Wandels zukünftig höhere berufliche Mobilität dar,¹¹
- zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit: „Bildung, Forschung und Technologie sind Schlüsselfaktoren im weltweiten Wettbewerb und damit im Kampf um Vollbeschäftigung. Die Gewerkschaften setzen sich deshalb für eine langfristige, staatlich geförderte Innovationsoffensive ein“ (DGB 1996a, S. 17).

Weil Bildung als Schlüssel zur vollwertigen Teilnahme in allen gesellschaftlichen Bereichen angesehen wird und hohen gesellschaftlichen Nutzen erbringt, werden neben dem schon angesprochenen Recht auf Bildung weitere Rechtsansprüche formuliert: ein individueller „Rechtsanspruch auf berufliche Bildung“ und auf „Weiterbildung“, der neben der beruflichen auch die allgemeine und politische Weiterbildung umfaßt (DGB 1996a, S. 35f.).¹²

b) Mitbestimmung und selbstbestimmtes Arbeiten: Grundlage sind die bereits umgesetzten Mitbestimmungsrechte sowie die „gewachsenen Strukturen betrieblicher und tarifvertraglicher Interessenpolitik“; allerdings „reichen (diese) nicht aus, die neuen, oftmals außerhalb betrieblicher Zusammenhänge angesiedelten Beschäftigungsverhältnisse zu regulieren und zu gestalten“ (DGB 1996a, S. 11). Deshalb müssen die Mitbestimmungsrechte – am Maßstab der Montanmitbestimmung orientiert – ausgebaut werden (ebd., S. 15). Die Internationalisierung des Kapitals erfordere allerdings

zierter Ausbildungsplätze, das Verbot von Studiengebühren in der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 1998).

11 Höhere berufliche Mobilität wird aufgrund von Betriebswechseln usf. wohl zwangsläufig auch eine höhere räumliche Mobilität nach sich ziehen.

12 Der hohe Stellenwert, welcher (Weiter-)Bildung und Qualifikation bei den Gewerkschaften genießt, zeigt sich etwa auch am „Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung“, der im Sommer 1997 als unabhängiges Expertengremium auf Initiative und mit Förderung einiger Einzelgewerkschaften (IG Metall; IG Bergbau, Chemie, Energie; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) sowie der Hans-Böckler-Stiftung gegründet wurde und jetzt seine ersten Empfehlungen zur Veränderung der Bildungsfinanzierung vorgelegt hat (Hans-Böckler-Stiftung 1998). Entsprechend der Unabhängigkeit des Gremiums stellen die Ergebnisse keine Gewerkschaftsmeinung dar (eine Kurzfassung der Ergebnisse gibt der „einblick“ (Nr. 21/98, S. 3); zu weiteren Ergebnissen s. FR vom 9. März 1999, S. 7). Vom Sachverständigenrat Bildung werden bisher drei Schwerpunkte bearbeitet: Bildungsfinanzierung; Integration von beruflicher Erstausbildung, Studium und Weiterbildung in einem differenzierten Gesamtsystem lebenslangen Lernens; Beitrag von Bildung zum Zusammenhalt der Gesellschaft. Ziel ist es u.a., einen Anstoß für die Neugründung des 1975 aufgelösten Deutschen Bildungsrates zu geben (Hans-Böckler-Stiftung 1998, S. 3).

auch eine international agierende Interessenvertretung der Gewerkschaften. Vor allem auf europäischer Ebene müssen sie an unternehmenspolitischen Entscheidungen beteiligt werden (ebd., S. 16). Bereits oben (2.1) wurde angesprochen, daß die Einbeziehung außerbetrieblicher Beschäftigungsverhältnisse in den Bereich der kollektiven Interessenvertretung die Mitbestimmungsmöglichkeiten auch hier verbessern soll.

Zu einer humanen Gestaltung der Erwerbsarbeit gehören für den DGB auch verbesserte Chancen zu selbstbestimmtem Arbeiten. Einerseits werden die neuen Organisations-, Produktions- und Dienstleistungskonzepte, die auf die Ausschöpfung aller Produktivitätsreserven sowie der Qualifikationen, Kompetenzen und Motivation der Beschäftigten setzen, zwar als Auslöser von Auswahlprozessen angesehen. Andererseits eröffnen sich dadurch aber auch „Chancen, die Arbeit vielfältiger, kooperativer und unter Beteiligung der Betroffenen zu gestalten“ (DGB 1996a, S. 10). Hierzu müssen in der Betriebsverfassung und im Personalvertretungsrecht Reklamations- und Beteiligungsrechte eingebaut werden (ebd., S. 15).

c) *Gesundheitsschutz*: Das Thema Gesundheit wird im Vergleich zur früheren Bedeutung des Themenfeldes sehr knapp und allgemein verhandelt.¹³ Zielpunkt ist eine „vorbeugende Gesundheitssicherung“ durch Investitionen in den betrieblichen Gesundheitsschutz. Prävention solle vor nachträglichem Heilen von Krankheiten stehen. Außerdem soll ein hoher Standard der medizinischen und pflegerischen Betreuung seitens der Kranken- und Pflegeversicherung unabhängig vom jeweiligen Einkommen und Vermögen gewährleistet werden (DGB 1996a, S. 27). Und auch die Verkürzung der Arbeitszeit sollte nicht nur unter dem Blickwinkel der Reduktion der Arbeitslosigkeit, sondern – seit langem – auch unter jenem der Humanisierung der Arbeitsbedingungen sowie unter jenem des Schutzes vor gesundheitsbeeinträchtigenden Folgen wachsender Arbeitsbelastung betrachtet werden (so bereits DGB 1982, S. 10; vgl. auch DGB 1977, S. 27).

Es ist zu resümieren: Mit- wie selbstbestimmtes Arbeiten auf hohem qualifikatorischem Niveau und mit dauerhafter Weiterbildung ist als soziales Leitbild der Gewerkschaften in diesem Bereich anzusehen. Nur auf diese Weise ist ihrer Ansicht nach Vollbeschäftigung zu erreichen sowie der internationale Wettbewerb zu bestehen.

2.4 Staatsaufgaben

An dieser Stelle ist vor allem die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen anzusprechen. Zu den herausgestellten Zielen des DGB zählt der ökologische Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft, d.h. der Übergang von einem nachsorgenden zu einem vorsorgenden Umweltschutz (DGB 1996a, S. 17). Ökologisch umsteuern „erfordert zugleich eine nachhaltige Veränderung unserer Konsum- und Lebensgewohnheiten. Wir wollen erreichen, daß der Wohlstand der Bevölkerung steigt, indem sich die Le-

¹³ Im Sozialpolitischen Programm des DGB aus dem Jahre 1990 wurde dem Thema „Gesundheit“ ein eigener Abschnitt gewidmet (DGB 1990, S. 10-17).

bensqualität der Menschen verbessert. Langlebige Produkte, eine verbesserte Infrastruktur, ökologischer Städtebau, stärker regionalisierte Märkte und eine gesunde Umwelt erlauben ein gutes Leben“ (ebd. S. 18). Bei allen Veränderungen – etwa die auf Dematerialisierung, Langlebigkeit, Erneuerbarkeit und ressourcenschonende Herstellung gestützte Kreislaufwirtschaft und Produktgestaltung – sollen die sozialen Folgen berücksichtigt werden (ebd.). Es soll sich also um sozial-ökologische Reformen handeln, zu denen alle gemäß ihrer Leistungsfähigkeit beitragen sollen. Nur wenn auch Menschen mit hohem Einkommen und Vermögen herangezogen werden und wenn mehr Lebensqualität und gesellschaftliche Dienstleistungen an die Stelle individueller Ausgaben treten, hält der DGB auch einen finanziellen Beitrag der durchschnittlich Verdienenden für vertretbar (ebd., S. 20).

Soziale und ökologische Aspekte greifen gerade auch bei der Versorgung der Bürger und Bürgerinnen mit öffentlichen Dienstleistungen immer mehr ineinander: „Es gehört für uns zum Sozialstaat, daß Erhalt und Ausbau der Infrastruktur, die Raumplanung, die Weiterentwicklung des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs, die Gewährleistung der inneren Sicherheit, der Kommunikation, der Ver- und Entsorgung in parlamentarischer Verantwortung sozial- und umweltverträglich garantiert bleiben“ (DGB 1996a, S. 25). Zwar soll es einen Wettbewerb zwischen öffentlichen und privaten Diensten geben; doch ist das an Vorbedingungen geknüpft. Der öffentliche Dienst müsse regulativen Vorbildcharakter behalten (s. o., 2.1), und es müssen Qualitätsstandards festgelegt sowie die Rechtsstaatlichkeit, Sozial- und Umweltverträglichkeit und die dauerhafte Gewährleistung in öffentlicher Kontrolle gesichert sein (ebd., S. 24f.).

Zu den öffentlichen Diensten und Gütern gehört auch die Sicherstellung bezahlbaren Wohnraums für untere und mittlere Einkommen, Familien mit Kindern und ältere Menschen. Deshalb soll es weiterhin den sozialen Wohnungsbau, eine soziale Mietpolitik und die Förderung von Wohneigentum für die genannten Bevölkerungsgruppen geben (DGB 1996a, S. 25).

2.5 Gesellschaftliche Grundforderungen

Die gesellschaftlichen Grundforderungen (Demokratie, Gleichberechtigung, Innovationen) wurden – abgesehen von der Demokratie – beinahe ausnahmslos bereits angesprochen.¹⁴ Die Grundforderung „parlamentarische Demokratie“ (DGB 1996a, S. 29) ist aber ebenso selbstverständlich wie (mittlerweile) jene nach der „sozial regulierten Marktwirtschaft“¹⁵ (ebd., S. 22). Unverzichtbar sind die gesellschaftlichen Garantien der individuellen Existenz, denn: „Freiheit und Selbstverantwortung können sich nur entfalten, wenn ausreichende materielle und soziale Grundlagen durch solidarische,

14 Ausgeklammert werden hier die Themen „Weltwirtschaftsordnung“ sowie „Menschenrechte, Frieden und Abrüstung“, gleichwohl sind sie im DGB-Grundsatzprogramm enthalten (DGB 1996a, S. 22ff., 31f.).

15 Obwohl es in der programmatischen Debatte zu einigen Irritationen und Diskussionen um diesen Begriff kam (vgl. Hoffmann 1996).

gesellschaftliche Anstrengungen geschaffen werden. Gemeinsam verabredete und auf Solidarität gegründete Regeln sind und bleiben Voraussetzung für Individualität“ (ebd., S. 26). Zu den unverzichtbaren Grundlagen der *gewerkschaftlichen* Handlungsfähigkeit gehören ebenso die Tarifautonomie (ebd., S. 12f.) und die Mitbestimmung als „Kern einer sozialen und demokratischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung“ (ebd., S. 22).

Das Thema Gleichberechtigung wurde bereits mehrfach angesprochen (s. o.). Gleichberechtigung zu verwirklichen, ist eines der herausgestellten Ziele der Gewerkschaften. Das betrifft ebenso die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern, verschiedenen Regionen und sozialen Schichten. Insbesondere gehört hierzu auch die Verhinderung von Armut und sozialer Ausgrenzung (DGB 1996a, z. B. S. 26). Und erneut kommt der Bildung und Qualifikation eine wichtige Rolle auch als Prämisse und Bedingung von Gleichberechtigung zu.

Gleichberechtigung ist schließlich auch für Ausländer und Ausländerinnen herzustellen. So sollen Zugewanderte Chancengleichheit in der Arbeitswelt (Zugang zu Ausbildung, Beruf, Fort- und Weiterbildung) ebenso erhalten wie die Möglichkeit der doppelten Staatsbürgerschaft und der Einbringung ihrer Kultur in die Gesellschaft. Da Deutschland ein Einwanderungsland sei, müsse es eine geregelte und humane Zuwanderungspolitik geben. Den in anderen Ländern Verfolgten sei Asyl auf der Grundlage des Flüchtlingsbegriffs der Genfer Flüchtlingskonvention zu gewähren (DGB 1996a, S. 30f.).

Auch das Thema Innovationen wurde bereits angerissen. Am Ziel der Nachhaltigkeit ausgerichtete ökonomische wie ökologische und soziale Innovationen werden als Grundvoraussetzungen für die weitere Entwicklung, die Wiederherstellung von Vollbeschäftigung und den Erfolg im internationalen Wettbewerb bezeichnet. In diesen Zusammenhang gehören:

- *qualitatives* wirtschaftliches Wachstum,
- Umverteilung bzw. gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit,
- ein neues Verhältnis von formellem zu informellem Sektor bzw. von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit,
- Gewährleistung der sozialen Sicherung.

Solche Innovationen voranzutreiben, sei Aufgabe sowohl der öffentlichen Hand wie auch der Unternehmen. Eine wesentliche Prämisse für Innovationen aller Art seien gut qualifizierte und beständig weitergebildete Beschäftigte (DGB 1996a, z. B. S. 16f.).

3 Interpretationen der sozialen Positionen

In mancher Hinsicht ist das soziale Leitbild der Gewerkschaften bereits bemerkenswert konsistent. Das betrifft z. B. weite Bereiche des Themas Arbeitsqualität, insbesondere die Vorstellungen zur Qualifikation und Bildung. Im folgenden sollen allerdings einige Punkte herausgegriffen werden, an denen sich mögliche Risiken, Widersprüche oder Spannungsverhältnisse zwischen programmatischen Forderungen oder Aussagen in unterschiedlichen Dokumenten zeigen oder ergeben könnten. Neben der Relativierung des Vollbeschäftigungsziels als kurz- oder mittelfristiges Konzept (3.1) wird es auch um die Regulierung der (neuen) Beschäftigungsverhältnisse (3.2), das Verhältnis von Industriearbeit und Dienstleistungen (3.3) sowie insbesondere die Leistungsbezogenheit der sozialen Sicherung im Zusammenhang mit der sozial(politisch)en sowie der Beschäftigungsrealität gehen (3.4). Kurze Anmerkungen zur relativen Vernachlässigung des Themas Gesundheitsschutz (3.5) schließen den Interpretationsteil ab.

3.1 Mehr Beschäftigung sofort – Vollbeschäftigung später

Es wurde gezeigt, daß sich in den gewerkschaftlichen Äußerungen zur Beschäftigungspolitik und ihren Zielsetzungen Unterschiede zwischen den langfristigen Zielen einerseits den kurz- und mittelfristigen andererseits ergeben. Während vor allem im Grundsatzprogramm an der Forderung nach Vollbeschäftigung als langfristiger Zielsetzung festgehalten wird, sind in vielen anderen Dokumenten die Forderungen sehr viel pragmatischer und weniger anspruchsvoll geworden. Zudem hat sich der Vollbeschäftigungsbegriff im Grundsatzprogramm gegenüber dem ursprünglichen Verständnis stark verändert. Es handelt sich um eine Vollbeschäftigung „neuen Typs“, die sowohl den Geschlechtern als auch unterschiedlichen Beschäftigungsformen und Tätigkeiten (Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit) Gleichberechtigung bieten soll. Zudem sollen die Übergänge zwischen verschiedenen Tätigkeiten erleichtert werden.

Allerdings läßt sich kaum abstreiten, daß die Gewerkschaften nach wie vor eine hohe Priorität auf die Erwerbsarbeit legen. Dabei scheint es ihnen immer weniger darum zu gehen, wie und wo Erwerbsarbeit geschaffen wird. Zunächst einmal soll sie *überhaupt* geschaffen werden. Damit droht nicht nur die Beschäftigungsqualität, die ja auch einen hohen Stellenwert besitzen soll, zunehmend in den Hintergrund zu rücken. Das hat auch mit der Abkehr vom emphatischen Vollbeschäftigungsbegriff zu tun. Im „alten“ Vollbeschäftigungsbegriff waren an die Art und Weise der Beschäftigung bestimmte – wenngleich hinsichtlich Gleichberechtigung der Geschlechter und Gleichbehandlung unterschiedlicher Beschäftigungen äußerst problematische – Erwartungen gerichtet. Die Vollbeschäftigungserwartung hatte somit nicht nur eine quantitative Dimension, sondern drückte auch eine Qualitätserwartung aus. Das hat sich nun dadurch verändert, daß gewerkschaftlich Vielfalt zugelassen und erwünscht

ist. Hauptsache die Arbeit kommt wieder, und sei es nur in der Form von „mehr Jobs“ und nicht in der ausreichend arbeits- und sozialrechtlich erfaßter Beschäftigung. Es kann kein Zweifel daran bestehen, daß die Gewerkschaften ebenfalls einen hohen Anspruch an die gleichberechtigte Regulierung der Beschäftigung anlegen (s. u.). Doch verschieben sich hier entsprechend der Verlagerung des Vollbeschäftigungsziels von der Gegenwart in die (fernere) Zukunft ebenfalls die Zeithorizonte: „erst einmal Erwerbsarbeit, dann gestalten“, könnte die Devise lauten.

Zu mutmaßen ist, daß die Gewerkschaften mit dieser pragmatischeren Gangart in der Beschäftigungspolitik verschiedenes erreichen wollen: Erstens wollen sie mit ihren im Vergleich zum fernen Ziel der Vollbeschäftigung sehr viel konkreteren Forderungen, die in der Regel von spezifischen Vorschlägen darüber begleitet werden, welche Schritte zu tun sind, die Diskussion um die Arbeitslosigkeit wieder neu beleben (was ihnen ja übrigens auch gut gelungen ist); zweitens wollen sie sich in dieser Diskussion auch selbst wieder in die Rolle der innovativen gesellschaftlichen Kraft bringen, die sie als „konservative Wähler von Besitzständen“ in den achtziger Jahren eingebüßt hatten;¹⁶ drittens wollen sie das Thema (neues) „Bündnis für Arbeit“ nicht mit zumindest auf absehbare Zeit unrealistischen Forderungen überfrachten und damit das Zustandekommen des Bündnisses gefährden;¹⁷ und viertens wollen sie – das gilt vor allem für jüngere Äußerungen (DGB 1998b) – die einem „Bündnis für Arbeit“ zugehörige rot-grüne Regierungskoalition nicht mit kaum erreichbaren Zielen konfrontieren.

3.2 Normalität „neuen Typs“

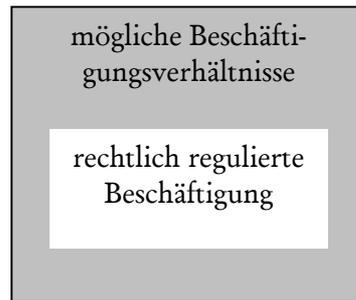
Die Gewerkschaften wollen trotz der Anerkennung, daß sich das ursprüngliche Normalarbeitsverhältnis immer weniger umsetzen läßt, nicht auf jede Normalität und Rahmung der neuen Beschäftigungsformen verzichten. Deshalb soll der Rahmen des Normalen so weit gesteckt werden, daß möglichst sämtliche Varianten von Beschäftigungsformen (sprich: vormals atypische Beschäftigungsformen) erfaßt werden können. Damit haben die Gewerkschaften einen interessanten Strategiewechsel vollzogen.

Sieht das derzeitige Verhältnis von rechtlicher Regulierung und tatsächlich möglichen Beschäftigungsverhältnissen in schematischer Darstellung wie folgt aus,¹⁸

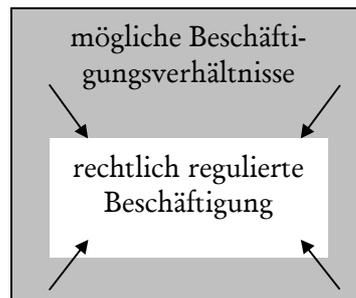
16 Vgl. Hank (1996, S. 33ff.).

17 Zu den unterschiedlichen Interessenspositionen der an den Bündnisverhandlungen beteiligten (Kollektiv-)Akteure s. Urban (1998).

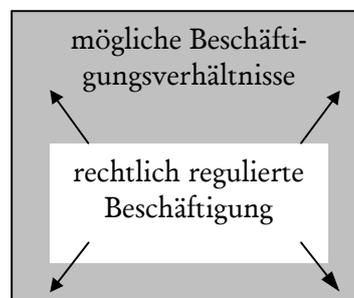
18 In Anlehnung an die Darstellung der Diskrepanzen von arbeitsrechtlich möglichen und sozialleistungsrechtlich erfaßten Beschäftigungsverhältnissen von Vobruba (1990, S. 35).



dann streben die Gewerkschaften eine größere Übereinstimmung von tatsächlich möglichen und rechtlich vollwertig regulierten Beschäftigungsverhältnissen an. Als Zielgröße dient eine (möglichst hohe) Deckungsgleichheit. Ihrer ursprünglichen Strategie, den Rahmen des rechtlich Möglichen (wenigstens näherungsweise) auf das rechtlich vollwertig Normierte einzuschränken bzw. das einmal ausgeweitete Möglichkeitsspektrum wieder einzugrenzen:



war wenig Erfolg beschieden. Deshalb schlagen sie nun den umgekehrten Weg vor. Danach soll das rechtlich wenigstens einigermaßen Normierte in Richtung des rechtlich Möglichen ausgeweitet werden:



Das stützt die obige Interpretation, nach der das vorrangige Ziel darin besteht, erst einmal Arbeitsplätze zu schaffen bzw. deren Einrichtung nicht mit Regulierungsan-

sprüchen zu verhindern, und dann die einmal eingerichteten Beschäftigungsverhältnisse in einen möglichst einheitlichen Regulierungsrahmen zu integrieren. Diese Strategie birgt allerdings ein hohes Risiko: Schaffen die Gewerkschaften die nachträgliche Regulierung nicht, etablieren sich Beschäftigungsbereiche, die in ihrer rechtlichen Gestaltung und Absicherung qualitativ dauerhaft verschieden sein werden. Das wiederum könnte neben der eigentlichen, sicher unbeabsichtigten Spaltung des Arbeitsmarktes auch eine (negative) Sogwirkung auf den Bereich arbeits- und sozialrechtlich regulierter Beschäftigung entfalten.

3.3 Zum Verhältnis von Industriearbeit und Dienstleistungen

Die „offizielle“ DGB-Position im Grundsatzprogramm hinkt der Beschäftigtenentwicklung derzeit in doppelter Hinsicht nach: Weder werden die empirisch feststellbaren Tertiarisierungstrends in ihren Konsequenzen für das gewerkschaftliche Handeln erkennbar nachvollzogen, noch wird die Debatte um die Beschäftigungschancen aufgegriffen, die eine forcierte Tertiarisierung des Arbeitsmarktes – etwa dem Vorbild der USA folgend –, zukünftig angeblich oder tatsächlich bietet.¹⁹

Durch die angestrebte Sicherung industrieller Kerne würde zwar neben der verarbeitenden Tätigkeit selbst auch jene geschützt, die in industrienahen Dienstleistungen ausgeübt wird – das ist nicht unbedeutend, denn immerhin ist die Industrie mittlerweile zu den bedeutendsten Dienstleistungsbereichen in der Gesamtwirtschaft zu zählen; tatsächlich hat sich die traditionelle Abgrenzung zwischen Industrie und Dienstleistung infolge der gegenseitigen Durchdringung beider Bereiche als überholt erwiesen (Wagner/Schild 1999, S. 87f.) –, dennoch sind andere Dienstleistungsbereiche (z. B. personenbezogene Dienstleistungen) davon zunächst einmal wenig berührt.

Der DGB scheint hier den betroffenen Einzelgewerkschaften das Feld weitgehend zu überlassen. Zu fragen ist, ob es nicht Aufgabe des DGB sein müsste, die Brücken zwischen den verschiedenen Beschäftigungsfeldern und Beschäftigtengruppen zu schlagen. Es wird sich zeigen, wie wirkungsvoll die neue Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di), die als Antwort auf die Verschiebung von den alten industriellen Tätigkeiten hin zu den industrienahen und -fernen Dienstleistungen sowie den neuen Entwicklungen im Dienstleistungssektor ins Leben gerufen wird, agieren kann. Aufgrund des

19 Zur Diskussion um Tertiarisierungstrends im öffentlichen und/oder privaten Sektor vgl. etwa Häußermann/Siebel (1995); Ochel/Schreyer (1988); Scharpf (1990, 1998); Weinkopf (1998). Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigung im verarbeitenden Sektor und in den Dienstleistungsbereichen s. DIW-Wochenbericht 15/98. Eher pessimistisch schätzt die Arbeitsgruppe um Rainer Thome (1997) die zukünftige Entwicklung im Dienstleistungsbereich ein. Danach fielen aufgrund der Entwicklung der modernen Informationstechnologien in Deutschland ca. 6,7 Millionen Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich weg. Zwar kann das Verschwinden von Arbeitsplätzen in einigen Dienstleistungsbereichen durch das Entstehen von Arbeitsplätzen (teilweise) in anderen Dienstleistungsbereichen kompensiert werden; doch ist zumindest nicht von einem geradezu automatischen „Jobwunder“ durch die Tertiarisierung der Beschäftigung auszugehen (vgl. auch SZ vom 14. April 1998). Das wird auch von Reinhard Büscher (1996) so gesehen, der die Beschäftigungsentwicklung durch den Übergang zur Informationsgesellschaft sehr ambivalent einschätzt.

raschen Wandels ist es schwierig, die Regulierungserfordernisse wie die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungsbereich zu prognostizieren. Unterschieden werden muß zumindest die einigermaßen erkennbare mittelfristige und die sehr unsichere langfristige Entwicklung. Auch die wissenschaftliche Diskussion ist unklar und arbeitet vielfach mit Mutmaßungen (s. Fn. 19).

3.4 Die lohnarbeitsbezogene soziale Sicherung in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit und Vollbeschäftigung „neuen Typs“

Die Gewerkschaften wollen an der lohnarbeitsbezogenen Sicherung festhalten. Zwar sind die gegenwärtigen Funktionsdefizite bekannt, doch werden diese zu einem großen Teil auf die dauerhafte Massenarbeitslosigkeit sowie die Ausweitung nicht sozialrechtlich erfaßter Beschäftigung zurückgeführt. Würde die Massenarbeitslosigkeit beseitigt und alle Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherungspflicht integriert, würde auch ein großer Teil der gegenwärtigen sozialen Probleme verschwinden. Demgegenüber zeigt die Forderung nach dem Einbau einer bedarfsorientierten Grundsicherung in die Arbeitslosen- und Rentenversicherung, daß auch die Gewerkschaften den Sozialversicherungen in ihrer bisherigen Ausgestaltung nicht die Lösung aller sozialen Standardprobleme zutrauen und vielleicht auch nicht davon überzeugt sind, daß die Arbeitslosigkeit in Kürze abgeschafft werden kann und die neuen Beschäftigungsverhältnisse eventuell auch nicht ausreichend sozialrechtlich abgesichert werden könnten.

In punkto vorbehaltlose Befürwortung „lohnarbeitszentrierter“ (Vobruba 1990) sozialer Sicherung zeigt sich der gewerkschaftliche Widerspruch zwischen dem Ruf nach (Voll-)Beschäftigung mit daran gekoppelter sozialer Sicherung einerseits und der Arbeitsmarkt- sowie Sicherungsrealität andererseits. Denn erstens bedürfen auch solche gesellschaftliche Gruppen regelmäßiger und hinlänglicher sozialer Absicherung, die ungeachtet des Arbeitsplatzangebotes z. B. wegen Reproduktionstätigkeiten gar nicht, zeitweise nicht oder nur in geringem Umfang erwerbsarbeiten können oder wollen (1); und zweitens kann nicht davon ausgegangen, geschweige denn durch Gewerkschaften oder andere politische Akteure sichergestellt werden, daß alle, die am Arbeitsmarkt teilnehmen wollen, auch in ausreichend entlohnte und gesicherte Erwerbsarbeit gebracht werden können (2).

1) Die Lebensstandardsicherung der Sozialversicherungen bezieht sich nicht ausschließlich, aber doch weitgehend auf den in Erwerbsarbeit erworbenen Einkommensstatus. Zwar ist diese sozialrechtliche Absicherung der nicht entlohnten, aber in der Regel als gesellschaftlich wichtig bezeichneten Tätigkeiten in der Vergangenheit vergleichsweise schnell erweitert worden und wird im Unterschied zur lohnarbeitsbezogenen sozialen Sicherung wahrscheinlich auch zukünftig verstärkt ausgebaut werden, was in seiner Bedeutung für die Gestalt des deutschen Wohlfahrtsstaates bislang zu wenig beachtet wurde (vgl. Bleses/Seeleib-Kaiser 1999); dennoch kann noch nicht von einer gleichberechtigten Absicherung von entlohnnten oder nicht entlohnnten Tätigkeiten gesprochen werden. Wer eine auskömmliche soziale Sicherung im

Sinne der Absicherung eines gehobenen Lebensstandards erstrebt, sollte nach wie vor tunlichst möglichst dauerhaft, möglichst kontinuierlich einer möglichst ausreichend entlohnten Beschäftigung nachgehen, wenngleich die Sicherungsdefizite durch die Ware Arbeitskraft „rekommifizierende“ Maßnahmen insbesondere innerhalb der Arbeitsmarktpolitik in den vergangenen zwei Jahrzehnten auch für die (ehemaligen) „Normalarbeiter“ erheblich zugenommen haben (vgl. Neyer/Seeleib-Kaiser 1996).

Die gewerkschaftlichen Forderungen würden nun allerdings wenig an der tradierten Bevorzugung lohnarbeitsbezogener Sicherungen mit den ihnen wiederum inhärenten Statusdifferenzierungen und Funktionsmängeln ändern. Im Gegenteil! Denn nicht nur die Absicherung der bisherigen Risiken soll gemäß dem Prinzip „Sicherung des Lebensstandards, den sich die Erwerbstätigen erarbeitet haben“ erfolgen; auch die Absicherung der Risiken „Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen“ soll nach diesem Prinzip organisiert werden. Damit würde die Lohnarbeitsbezogenheit der sozialen Sicherung mit allen daraus folgenden selektiven Wirkungen auch auf bislang nicht entlohnte Tätigkeiten erweitert. Selbst wenn die Sozialversicherungspflicht auf alle Beschäftigungsverhältnisse – oder gar auf alle Formen von Erwerbsarbeit – ausgeweitet werden könnte, dürften nicht erwerbstätige Personen in eine solche Absicherung *nicht* einbezogen sein. Das war bereits bei dem im Jahre 1979 von der sozial-liberalen Koalition eingeführten und bis zur Einführung des Erziehungsgeldes (1986) gültigen Mutterschaftsurlaubsgeld so, das als *Lohnersatzleistung* nur sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen zugute kam.

Aber auch jene, die einbezogen würden, profitierten unter Umständen sehr unterschiedlich von einer als Lohnersatzleistung gestalteten Absicherung des „Erziehungsriskos“ – eben entsprechend der Höhe ihres vorherigen, beitragspflichtigen Einkommens. Daran würde auch die bedürftigkeitsabhängige soziale Grundsicherung, welche die Gewerkschaften in die Sozialversicherungen einziehen wollen, nur wenig und dann nur im Niedrigeinkommensbereich ändern. Programmatisch wird auch nur die soziale Grundsicherung im Alter und bei Arbeitslosigkeit für vordringlich gehalten, nicht aber die für nicht entlohnte Tätigkeiten (s. o. 2.2).²⁰

Die Problematik der schlechten Einkommenssicherung der Reproduktionstätigkeiten wird auch nicht durch die gewerkschaftlichen Bemühungen der besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit etwa durch generelle Arbeitszeitverkürzungen oder durch das Recht auf individuelle Arbeitszeitverkürzungen z. B. bei Kindererziehung mit späterem Rückkehrrecht in die Vollzeitbeschäftigung aus der Welt geräumt. Denn die soziale Absicherung der Betroffenen verschlechtert sich auch aufgrund des vorangehenden Einkommensverlustes erheblich, wenn sie an das Erwerbseinkommen gebunden wird.

2) Vom Bekenntnis zur Lohnarbeitszentrierung des Sozial(versicherungs)systems sind aber nicht nur diejenigen negativ betroffen, die aufgrund von Reproduktionstätigkeiten u.ä. nicht oder nicht in ausreichendem Umfang am Arbeitsmarkt teilnehmen

20 Das Grundsatzprogramm des DGB bleibt bei der sozialen Grundsicherung allerdings zu vage, um hier eine abschließende Einschätzung seiner Wirkungen geben zu können. Zur lohnarbeitsbezogenen Absicherung im Falle der Erziehung vgl. aber bereits DGB (1990, S. 20f.).

können oder wollen. Betroffen sind auch die Arbeitslosen, die zwar arbeiten könnten und wollen, aber mehr oder weniger dauerhaft nicht in das Beschäftigungssystem integrierbar sind. Das gilt für ihre aktuelle wie für ihre zukünftige soziale Absicherung. Auch hier würde die soziale Grundsicherung keine grundsätzliche Lösung bedeuten. Denn diese setzt darauf, daß vorab alle sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein mußten, was ja weiterhin Ziel der Gewerkschaften sein soll, aber derzeit als äußerst unrealistisch erscheint. Auch die Frage, welche Risiken längerfristig in den Bereich dieser neuen Mindestsicherung neben Arbeitslosigkeit und Alter fallen sollen (auch Erziehung und private Pflege?), bleibt ungeklärt. Schließlich wird auch die Problematik der Sinnhaftigkeit sowie gesellschaftlichen Legitimierung des Einbaus steuerfinanzierter Mindestleistungen in beitragsfinanzierte, vorleistungsbezogene Systeme, die zwar auf tendenziell alle Beschäftigtengruppen erweitert, nicht aber universalistisch sein sollen, nicht behandelt.

Tatsächlich hätte eine in den Sozialversicherungen isolierte, besondere und nicht universale soziale Grundsicherung wahrscheinlich sogar einen unerwünschten Effekt: Das gesellschaftliche Grundsicherungssystem würde hierarchisch aufgespalten, erstens in eine universale Grundsicherung mit dem Namen Sozialhilfe,²¹ die für alle jene zuständig bliebe, die aktuell nicht erwerbsarbeiten und auch vorab nicht erwerbstätig waren bzw. besondere Bedarfslagen aufweisen, und zweitens in eine Grundsicherung in den Sozialversicherungen für alle diejenigen, die dem Ideal sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung entsprechen können. Mit anderen Worten droht ein „Zwei-Klassen-Grundsicherungssystem“. Das aber hätte im Vergleich zum gegenwärtigen Zustand noch stärker ausschließende Wirkungen, weil die verbleibenden Sozialhilfebezieher weiter denn je vom „produktiven Kern“ der Gesellschaft abgetrennt würden. Die im deutschen System sozialer Sicherung in seiner historischen Entwicklung angelegte Teilung in „Armen- und Arbeiterpolitik“ (Leibfried/Tennstedt 1985) würde eine Bestätigung finden: „»würdige« und „»unwürdige« Arme“ (Vobruba 1985, S. 45), also arbeitende und nicht arbeitende Arme wären schon von der für sie zuständigen Sicherungsinstitution her wieder sehr deutlich voneinander unterscheidbar.

3.5 „Gesundheitsschutz“: Kein Thema mehr?

Die fast randständige Berücksichtigung des Themenbereichs Gesundheits-/Arbeitsschutz im Grundsatzprogramm des DGB könnte ebenfalls darauf zurückgeführt werden, daß es den Gewerkschaften zunächst einmal wichtig ist, Arbeitsplätze in ausreichender Menge zu schaffen. Der Qualitätsaspekt bleibt dagegen zunächst zurück, um die Entwicklung neuer Beschäftigungsverhältnisse und -formen nicht mit Regulierungsansprüchen zu behindern. Vielleicht steht die Hoffnung dahinter, die Qualität der neuen Beschäftigungsverhältnisse schon verbessern zu können, wenn sie erst einmal da sind. Zwar zeigt die Vergangenheit, daß der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in vielen Branchen und insbesondere im öffentlichen Dienst erfolgreich verbes-

21 Denn die Sozialhilfe, die derzeit als „real existente soziale Grundsicherung“ (Leibfried 1987, S. 146) fungiert, müßte ja erhalten bleiben.

sert und das Thema auf der Tagesordnung gehalten werden konnte; es bleibt aber fraglich, ob die Gewerkschaften im Falle der neuen Beschäftigungsformen, die – wahrscheinlich – vielfach außerhalb des betrieblichen Sozialzusammenhanges und damit der kollektivvertraglichen Regelung verbleiben werden, zu einer nachträglichen Regulierung genügend Einfluß geltend machen können.

Die Gewerkschaften dürften in den vergangenen Jahren mit dem Themenfeld „Reduktion der Arbeitslosigkeit“ sowie mit der Abwehr ihrer Ansicht nach unsozialer rechtlicher Maßnahmen so stark beschäftigt gewesen sein, daß ihnen nur vergleichsweise wenig Kapazitäten für gestalterische Konzepte auf „Nebenkriegsschauplätzen“ geblieben sind. Im Gesundheitsbereich hat vor allem die Auseinandersetzung um die von der christlich-liberalen Koalition beabsichtigte und schließlich auch umgesetzte Einschränkung der gesetzlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Kräfte und Aufmerksamkeit gebunden. So ist der eigentlichen Einschränkung in den Medien eine lange, publikumswirksame Debatte um angeblich zu hohe Krankenstände der Beschäftigten in der Bundesrepublik vorausgegangen (abwehrend schon DGB 1992).²²

22 Zur Krankenstandsdebatte s. Twardowski (1998, S. 17ff.).

4 Diskussionen um soziale Positionen: der gewerkschaftliche, gewerkschaftsnahe und wissenschaftliche Diskurs

Das Grundsatzprogramm des DGB aus dem November 1996 wurde seit 1992 konkret vorbereitet; eine breitere Diskussion begann 1995 und intensivierte sich im Jahre 1996. Ein Hauptforum der Debatte bildeten in dieser Zeit die gewerkschaftlichen Monatshefte. Die Diskussion um die sozialen Leitbilder der Gewerkschaften lässt sich aber weder auf die Zeit vor Verabschiedung des Grundsatzprogramms noch auf jene Debattenbeiträge beschränken, die sich explizit auf diese programmatische Neuerung bezogen. Deshalb werden hier im folgenden auch Beiträge berücksichtigt, die in die Zeit nach der Verabschiedung des Grundsatzprogramms fallen und die sich nicht allein auf das Grundsatzprogramm beziehen.²³ Zudem werden im folgenden neben den gewerkschaftlichen Äußerungen auch Einschätzungen von wissenschaftlicher Seite einbezogen. Dies zum einen und vor allem, wenn es um die Bewertung bzw. Einschätzung der gewerkschaftlichen Positionen bzw. Diskussionen geht; zum anderen ist die gewerkschaftliche Diskussion um die eigenen zukünftigen sozialen Positionen gegenüber wissenschaftlichen Beiträgen bemerkenswert offen gestaltet. Das äußert sich erstens in gewerkschaftlichen Tagungen, die öffentlich dokumentiert sind und bei denen immer wieder zahlreiche Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu Wort kommen; und das zeigt sich zudem in einer stark auch von Wissenschaftsseite mitgeprägten Diskussionskultur in den gewerkschaftlichen Zeitschriften, insbesondere in der „Mitbestimmung“ und in den schon genannten „Gewerkschaftlichen Monatsheften“. Daher lassen sich die wissenschaftliche und gewerkschaftliche Diskussion hier kaum sinnvoll systematisch voneinander trennen.²⁴

Nicht alle oben angesprochenen sozialen Leitbilder der Gewerkschaften sind und waren strittig. Besondere Aufmerksamkeit fand und findet jedoch das Thema (Voll-)Beschäftigung, verknüpft mit der Frage, ob denn wirtschaftliches Wachstum der erfolgversprechende Weg sei, zumindest wesentlich mehr Beschäftigung erreichen

23 Einher ging und geht die programmatisch-inhaltliche Debatte mit einer Debatte um die Organisationsreform der Gewerkschaften. Beides, Inhalt und Organisation, sind dabei nicht immer einfach voneinander trennbar. Denn welche Rolle der DGB gegenüber den Einzelgewerkschaften spielt und welches seine Themenfelder sind bzw. sein sollen, das alles ist von erheblicher Bedeutung für die Gestaltung der DGB-Programmatik, ihre Umfänglichkeit wie Ausrichtung. Hier – wo es um die sozialen Leitbilder der Gewerkschaften gehen soll – ist jedoch die Organisationsreform nicht von unmittelbarem Interesse; sie soll deshalb im folgenden ausgespart bleiben.

24 Das gilt zumindest für diese erste explorative Studie zum sich öffentlich manifestierenden sozialen Leitbild der Gewerkschaften sowie den Diskussionen um diese sozialen Positionen. In einer umfassenderen Analyse wären die Ebenen innergewerkschaftlicher (und vielleicht gewerkschaftsnahe) Debatte um soziale Positionen einerseits sowie wissenschaftlicher Begleitung und Bewertung der gewerkschaftlichen Positionen in Programmen und Debatten andererseits – soweit möglich – systematischer zu unterscheiden.

zu können (4.1).²⁵ Angesichts der verbreiteten Einschätzung, daß die Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Wirtschaftswachstum immer weniger miteinander zu tun haben (werden), schließt sich die Suche nach weiteren Strategien zur Reduktion der Arbeitslosigkeit beinahe zwangsläufig an. Und diese richten sich insbesondere auf die Umverteilung der Erwerbsarbeitszeit, insbesondere durch deren individuelle und kollektive Verkürzung. Strittig bleibt allerdings, wie die Erwerbsarbeit verkürzt werden soll und welche Auswirkungen das auf die Einkommenshöhe haben kann und soll (4.2). Von der Art der Verkürzung hängt auch ab, ob sie zu einem neuen Verhältnis von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit beitragen, die Lebensqualität erhöhen, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit verbessern sowie die „gerechtere“ Verteilung beider Arbeitsformen auf die Geschlechter erreichen kann (4.3). Das wiederum – so zeigt sich in Diskussionen sehr schnell – kann die Strukturmerkmale der sozialen Sicherung nicht unberührt lassen: Soll sie vornehmlich erwerbsarbeitsbezogen bleiben bzw. welche Modifikationen oder sogar Innovationen sind angesichts der bereits empirisch feststellbaren und noch zu erwartenden arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Veränderungen vorzunehmen (4.4)?

4.1 (Voll-)Beschäftigung und Wirtschaftswachstum

Wie schon ausgeführt, ist das Vollbeschäftigungsziel zumindest aus der Gegenwart in die (fernere) Zukunft gerückt. Statt dessen werden oft weniger hochgesteckte, mehr auf morgen denn langfristig ausgerichtete Ziele genannt: z. B. „mehr Beschäftigung“ oder „mehr Jobs“. Hinter „mehr Jobs“ mag vielleicht noch die Hoffnung auf Vollbeschäftigung stehen; aber direkt transportiert wird die Vision auf diese Weise nur noch in sehr eingeschränktem Maße. Dieser Übergang vom Expliziten ins Implizite ist bemerkenswert und wird auch organisationsintern diskutiert. So heißt es bezüglich der DGB-Kampagne im Wahljahr 1998 „Deine Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“: „... Arbeitslosigkeit (ist) zu einem Ohnmachtsthema geworden. Wer es zu seinem Thema Nummer eins macht, ist gut beraten, sich nicht auf rasche Kommunikationserfolge einzustellen. Schon der schleichende Wechsel der Leitmotive – von der »Wiederherstellung der Vollbeschäftigung« über die »Halbierung der Arbeitslosigkeit« bis zur Forderung nach wenigstens einer »Trendwende« – mahnt zu sorgfältiger Beobachtung“ (Arlt 1998a, S. 148).²⁶

Ob allein auf Erwerbsarbeit bezogene Vollbeschäftigung angesichts der dramatischen ökologischen, ökonomischen und kulturellen Veränderungen in den vergangenen Jahrzehnten noch das alles dominierende soziale Leitbild der Gewerkschaften sein

25 Ein weiteres wichtiges Thema ist das der Mitbestimmung, das vor allem in „Die Mitbestimmung“ debattiert wird. Allerdings unterscheidet sich die Kontroverse um die Mitbestimmung dadurch von jener um Erwerbsarbeit in Vollbeschäftigung, daß das Ziel „Ausbau der Mitbestimmung“ nicht umstritten ist; es geht vor allem um die Zielerreichung sowie um das Verhältnis von betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung (Streeck 1998 sowie weitere Beiträge im gleichen Heft der Mitbestimmung 6/98).

26 Hans-Jürgen Arlt ist Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Information, Kommunikation beim DGB-Bundesvorstand.

sollte, ist innerhalb der Debatten um die gewerkschaftlichen Zielformulierungen alles andere als unstrittig. Auf der einen Seite gibt es die Position derjenigen, welche die auf (industrielle) Erwerbsarbeit bezogene Vollbeschäftigung zum gegenwärtigen wie zukünftigen Mittelpunkt der Gesellschaft erklären: „Im Zentrum einer künftigen Vollbeschäftigungsgesellschaft muß nach wie vor die Erwerbsarbeit stehen. Sie ist die finanzielle Grundlage der Existenzsicherung, ermöglicht Selbstverwirklichung und garantiert soziale Teilhabe; sie ist die zentrale Säule sozialer Sicherung und Risikoversorge“ (Zwickel 1998a, S. 67; vgl. auch Schulte 1996a). Für die Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmer müsse es um die „Entwicklung und Sicherung der Industriegesellschaft der Zukunft“ gehen (Zwickel 1995b, S. 10; vgl. auch Schartau 1996). Gegründet ist dieses Modell nach wie vor auf Wachstum. Zwar solle es sich nicht nur einfach um Wachstum, sondern um „qualitatives“ Wachstum handeln (Zwickel 1998a, S. 77); das löst die Wachstumsgebundenheit der Vollbeschäftigungsstrategie jedoch nicht auf.

Auf der anderen Seite ist Skepsis an dieser Zukunftsperspektive verbreitet, in den Gewerkschaften selbst ebenso (vgl. z. B. Arlt 1998b) wie vor allem in den Wissenschaften. Zwar wird niemand bestreiten wollen, daß Erwerbsarbeit auch zukünftig gesellschaftlich wie individuell von hoher Bedeutung bleiben wird. Die Verkündung des „Endes der Arbeitsgesellschaft“ (vgl. z. B. Dahrendorf 1983) Anfang der achtziger Jahre gilt heute zumindest in dieser undifferenzierten Form als voreilig; wenigstens die Unterscheidung von nicht bezahlter Arbeit und Erwerbsarbeit wäre notwendig gewesen (vgl. Kurz-Scherf 1998, S. 391; Vobruba 1998). Aber auch wenn die Position vertreten wird, daß zumindest die industrielle *Erwerbsarbeit* weniger wird, ist das nicht prinzipiell mit Einwänden gegen einen Abbau der Arbeitslosigkeit verbunden. Dennoch ist bezüglich des seit mittlerweile mehr als zwei Jahrzehnten verfehlten Vollbeschäftigungszieles ebenso wie aufgrund ökonomischer und gesellschaftlich-kultureller Entwicklungen verbreitet Realismus angesagt: „Wir müssen uns endlich reinen Wein einschenken: Es gibt kein Zurück zur Vollbeschäftigung“ (Beck 1998, S. 330).²⁷

Für diese Ansicht ist vor allem die Skepsis gegenüber der Hoffnung auf Wirtschaftswachstum und dessen beschäftigungsgenerierenden Folgen in Anschlag zu bringen – wobei hier von der Wünschbarkeit einer unbedingten Vollbeschäftigungsstrategie unter ökologischen und gesellschaftspolitischen Aspekten sogar völlig abgesehen wird. So sind kaum noch dauerhafte Wachstumsraten zu erwarten, die zu einer Reduzierung der Arbeitslosigkeit führen werden (Offe 1997, S. 240);²⁸ entscheidend ist hier ja nicht nur, ob die Beschäftigtenzahlen steigen, sondern daß sie in dem Maße steigen, wie das Arbeitskräfteangebot steigt. Und selbst wenn es zu Wachstum käme, wäre es wahrscheinlich kein beschäftigungswirksames Wachstum. Denn auch ein erfolgreicher internationaler Standortwettbewerb bietet keine Aussichten auf Beschäftigungszuwächse: die deutsche Industrie „... gewinnt ihre Exportrekorde, indem sie

27 Vgl. auch zahlreiche weitere Beiträge im Schwerpunktheft der Gewerkschaftlichen Monatshefte (6-7/98, 49. Jg.) „Wo bleibt die Arbeit?“

28 Auch im ökologischen Bereich ist die Hoffnung auf größeres Beschäftigungswachstum wohl unangebracht (siehe Hildebrandt 1998, S. 133ff.).

konsequent Arbeitsplätze abbaut“ (Scharpf 1998, S. 447). Der anhaltende Produktivitätsfortschritt ermöglicht, immer mehr Waren mit immer weniger Arbeitskräften zu produzieren. Und zudem ist nicht mehr nur noch die Industrie dem unter Arbeitsmarktaspekten negativen internationalen Wettbewerb ausgesetzt; auch Landwirtschaft, Banken, Versicherungen, Telekommunikation und Verkehr müssen sich mittlerweile gegen ausländische Konkurrenz behaupten. Lediglich die *lokalen* Dienstleistungen bieten aufgrund der Erfahrungen einiger Länder Hoffnung auf einen Beschäftigungszuwachs (ebd., S. 447f.; vgl. auch Fn. 19).

Auch innerhalb der Gewerkschaften ist das Wachstumsmodell umstritten. Insbesondere von den Vertretern der Einzelgewerkschaften, die vor allem Beschäftigte in Dienstleistungsberufen und nicht – wie die IG Metall – meist Industriearbeiter repräsentieren, wird Skepsis geäußert. So sieht der Vorsitzende der IG Medien, Hensche (1995, S. 66f.; vgl. auch Hensche 1999), die Grundlagen des alten, industriellen Wachstumsmodells als nicht mehr gegeben an. Er prophezeit allenfalls beschäftigungsloses Wachstum und ein abnehmendes Volumen der Erwerbsarbeit (vgl. auch Lauschke/West 1995, S. 404). Und auch Wunder (1996, S. 504), damaliger Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, ist skeptisch, ob das programmatische Festhalten am Vollbeschäftigungsziel noch glaubwürdig wirken kann: „Das Ziel Vollbeschäftigung wird proklamiert; viele Vorschläge, die zu diesem Ziel hinführen könnten, werden formuliert, aber wer ist schon überzeugt, daß damit Vollbeschäftigung tatsächlich herstellbar ist?“

4.2 *Arbeitszeit und Arbeitseinkommen*

Da die Wachstumsstrategie allein nicht als ausreichend angesehen wird, um die Arbeitslosigkeit hinreichend und dauerhaft zu bekämpfen, werden weitere Strategieelemente zumindest als Ergänzung befürwortet. „Ohne Arbeitszeitverkürzung werden die Beschäftigungsperspektiven in der Gesamtwirtschaft und auch in der Metallverarbeitung – trotz Wachstum – bestenfalls stagnieren. In vielen Bereichen ... sind sie eher negativ – trotz Wirtschaftswachstum. Deshalb müssen wir eine Politik der Arbeitsumverteilung durch vielfältige Formen der Arbeitszeitverkürzung durchsetzen“ (Zwickel 1998a, S. 89).

Grundlegende Einwände gegen eine Arbeitszeitverkürzung werden von keiner Seite vorgebracht. Es überwiegen die Sichtweisen, welche die zahlreichen Vorteile thematisieren.²⁹ Gegenüber der „alten“ gewerkschaftlichen Arbeitszeitdebatte, die vor allem in der ersten Hälfte der achtziger Jahre mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche geführt wurde und in der mehr Arbeitsplätze, mehr Menschlichkeit und mehr Freizeit im Vordergrund standen (Zwickel 1998b, S. 18), wird heute nicht einfach nur ein wenig umfassender argumentiert; vielmehr scheinen die anderen Zwecke der Arbeitszeitverkürzung an Bedeutung zuzunehmen. Die Arbeitszeitverkürzung soll nicht mehr

²⁹ Vgl. auch schon die Beiträge in Schmid (1985). Eine ausführliche Diskussion der meisten Aspekte, die heute in der Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung auftauchen, findet sich bereits in Offen et al. (1982).

nur als Mittel zur Verteilung der Erwerbsarbeit auf mehrere Schultern, also zum Abbau der Arbeitslosigkeit oder doch wenigstens der Beschäftigungssicherung, dienen – auch wenn dieses Ziel angesichts der hohen Arbeitslosigkeit Priorität genießt; hinzu kommen nun: „Die Humanisierung der Arbeitsbedingungen, mehr individuelle Zeitsouveränität, verbesserte Chancen zur Teilhabe an der sozialen Gestaltung der Gesellschaft und eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern“ (Riester 1998, S. 4; vgl. auch Zwickel 1998b). Letzteres dürfte die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer wie vor allem für die bis heute von diesem Problem besonders betroffenen Frauen einschließen.³⁰ Alle diese Ziele sind jedoch nicht mit jedweder Form und jedwedem Umfang sowie jedweder betrieblichen Umsetzungsstrategie der Arbeitszeitverkürzung gleichermaßen effektiv erreichbar.

In punkto Verringerung der Arbeitslosigkeit muß die Arbeitszeitverkürzung verschiedenen Grundbedingungen genügen, damit ihr beschäftigungspolitischer Effekt nicht verpufft. Sie muß vor allem so groß sein, daß sie nicht völlig durch den induzierten Produktivitätsfortschritt aufgefangen wird. Die Arbeitszeitverkürzung darf nicht durch Leistungsverdichtung bzw. Intensivierung (weitgehend) neutralisiert werden, also durch eine größere Leistungs- und Aufgabenintensität während der kürzeren Arbeitszeit; sie sollte nicht mit einer unbeschränkten Flexibilisierung der Arbeitszeiten einhergehen, mit welcher dem betrieblichen Bedarf an Arbeitskräften auch mit einer geringeren Stundenzahl entsprochen werden könnte. So macht Seifert (1998, S. 30) darauf aufmerksam, daß durch die Arbeitszeitverkürzungen seit 1984 zwar rund 800.000 Arbeitsverhältnisse geschaffen bzw. erhalten wurden – ohne Arbeitszeitverkürzungen läge die Arbeitslosigkeit ca. 3% höher –; allerdings seien vor allem aufgrund der betrieblichen Strategien der Arbeitszeitflexibilisierung sowie der Intensivierung der Arbeit durch Leistungsverdichtung nur etwa die Hälfte bis zwei Drittel des rechnerischen Wertes der beschäftigungswirksam geworden.³¹

Gerade die freiere Gestaltbarkeit der Arbeitszeiten hat aber auch für die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf hohe Bedeutung. Deshalb sind hier Unterschiede zwischen zwei Formen der freieren Gestaltbarkeit zu machen. Heißt sie *individuelle* Wahlfreiheit und Planung der verkürzten Arbeitszeiten nach eigenem Zeitbedarf³² (Stichwort: Zeitsouveränität), wird Kindererziehung neben der Berufstätigkeit sehr viel leichter möglich sein. Heißt sie aber Flexibilisierung im Sinne einer unterordnenden Anpassung der Arbeitszeiten an die betrieblichen Belange (bis hin zu Ar-

30 Angesprochen wurden diese Zwecke der Arbeitszeitverkürzung – wie oben bereits beim Thema Arbeitsqualität erwähnt (s. o. 2.3) – allerdings auch schon in der Debatte Ende der siebziger/Anfang der achtziger Jahre (vgl. DGB 1977, 1982).

31 Zu den möglichen Beschäftigungseffekten künftiger Arbeitszeitreduktionen vgl. DGB (1996c, S. 13).

32 Zu Diskussion um eine „bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung“ vgl. verschiedene Beiträge in Seifert (1993).

beit auf Abruf usf.)³³, wird die sogenannte Vereinbarkeitsproblematik sehr viel schwieriger zu bewältigen sein.³⁴

Zur besseren Vereinbarkeit von Erziehungstätigkeit und Beruf nützt beispielsweise die Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch frühere Verrentung oder die Verkürzung der Jahresarbeitszeit durch Verlängerung des Urlaubs nahezu nichts. Und ob die Verkürzung der Wochenarbeitszeit diesbezüglich Vorteile schafft, hängt von ihrer konkreten Ausgestaltung ab. Sie wird kaum Freiräume für die Kinderbetreuung erbringen, wenn statt der Fünf- die Vier-Tage-Woche eingeführt wird. „Deshalb ist es mit genereller Arbeitszeitverkürzung nicht getan. Es geht vielmehr darum, für den einzelnen Beschäftigten möglichst viel Arbeitszeitsouveränität zu erreichen, damit Menschen, die miteinander leben wollen, ihre Arbeit im Erwerbs- und Familienleben gerecht ... und nach eigenen Wünschen untereinander aufteilen können“ (Görner 1995, S. 158).

Eine solchermaßen ausgerichtete Politik der Arbeitszeitverkürzung findet jedoch – so wird unter dem Titel „Männerbund Gewerkschaft“ (Gesterkamp 1996, S. 596) bemängelt – innerhalb der Gewerkschaften nicht statt. Vielmehr orientierten sich die Gewerkschaften nach wie vor am Leitbild des männlichen Normalarbeitsverhältnisses, sowohl was die Arbeitszeit als auch was die Höhe des Lohns betreffe: „Die Arbeitszeitdebatte wird im DGB bisher kaum unter dem Gesichtspunkt veränderter Geschlechterrollen geführt. Vier-Tage-Woche mit begrenztem Lohnausgleich, wie im VW-Modell praktiziert, können sich die Funktionäre nur als Notstrategie gegen Entlassungen vorstellen“ (ebd., S. 598). Hinzu kommt, daß die bislang durchgesetzten Arbeitszeitverkürzungen mit Zugeständnissen an betriebliche Flexibilisierungswünsche erkaufte werden mußten. Es gibt wenig Hoffnung, daß sich das in Zukunft wird ändern lassen, zumal die Arbeitgeber mehr denn je auf Flexibilisierung setzen (Trinczek 1998, S. 44). Damit würde aber eben nicht nur ein erheblicher Teil des möglichen positiven Beschäftigungseffektes vernichtet; auch der Humanisierungsaspekt und vor allem jener der vermehrten Zeitsouveränität wäre weitgehend eingebüßt.

Im obigen Zitat wurde bereits die heikle und innerhalb der Gewerkschaften wie Wissenschaften umstrittene Frage angeschnitten, ob und, wenn ja, wie sich Arbeitszeitverkürzungen auf die Einkommen auswirken sollen. Bei individueller Reduktion – etwa auf Teilzeitarbeit – ist der Einkommensverzicht gegenüber vollzeitiger Beschäftigung unstrittig. Allerdings soll – damit keine weiteren negativen Anreize gesetzt werden – die Entlohnung pro Stunde gleich hoch liegen, Teilzeitarbeit also nicht mit einem Heruntersetzen im Tarifgefüge verbunden sein (Bosch 1998a, S. 53). Aber generell dürfte gelten, daß Teilzeitarbeit ein auskömmliches Einkommen nur in den höheren Bereichen des Tarifgebäudes ermöglicht; man muß sich Teilzeitarbeit also „leisten“ können: „Gut dotierte Fachreferenten beim DGB reduzieren ihre Arbeitszeit, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Finanzielle Einbußen werden durch

33 Matthies et al. (1994, S. 169ff.) kommen zu dem Schluß, daß das geltende Arbeitszeitrecht die betrieblichen Belange – insbesondere die betrieblichen Flexibilisierungsbedarfe – sehr viel besser berücksichtigt als die individuellen und gesellschaftlichen Aspekte.

34 Vgl. zu diesen und zahlreichen weiteren Aspekten der Arbeitszeitverkürzung die instruktive Dokumentation der „Arbeitszeitpolitischen Konferenz der IGM“ (IGM 1998a).

niedrigere Besteuerung teilweise ausgeglichen. Ihre Schreibkräfte dagegen haben diese Möglichkeit nicht“ (Görner 1995, S. 162).

Bei kollektiven Arbeitszeitverkürzungen lassen die „offiziellen“ Äußerungen der Gewerkschaften bislang nur den Willen zu einem Verzicht auf reale Einkommenszuwächse erkennen, die gegenwärtige Einkommenshöhe soll aber durch vollen Lohnausgleich gesichert bleiben. Nur der *reale* Zuwachs würde also zur Umverteilung für neue Arbeitsplätze zur Verfügung stehen (vgl. auch Zwickel 1998a, S. 92f.; 1998b, S. 20). Erwähnt werden muß jedoch, daß selbst bei einem solchen Vorgehen bei den Beschäftigten Verschlechterungen in der realen Einkommensposition entstehen bzw. bereits entstanden sind, weil „Arbeitszeitverkürzung natürlich stets, also auch schon immer in der Vergangenheit und trotz des sogenannten „vollen Lohnausgleichs“, in den Verteilungsspielraum eingerechnet wurde“ (Trinczek 1998, S. 45). Dennoch wird auch innerhalb der Gewerkschaften angezweifelt, ob der Verzicht auf Zuwächse ausreicht, um deutlich mehr Beschäftigung zu schaffen. Zumindest obere Einkommensgruppen müßten bei einer radikalen Arbeitszeitverkürzung, die zur Beschäftigungswende notwendig sei, Opfer bringen (Hensche 1995, S. 68).

Es ist jedoch Skepsis angebracht, ob solche Vorstellungen wiederum in der eigenen Organisation und vor allem bei den Beschäftigten durchsetzbar sein werden. So läßt eine Untersuchung über die Präferenzen auf der betrieblichen Ebene kaum hohen Zuspruch bei den Beschäftigten für weitere Arbeitszeitverkürzungen anstelle von Lohnerhöhungen erwarten. Das bringt die Gewerkschaften in eine unglückliche Situation, da die Strategie der weiteren Arbeitszeitverkürzung – neben jener des teilweisen Lohnverzichts – der einzige Weg ist, aus eigenen Kräften zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen zu können (Trinczek 1998; Herrmann et al. 1998).

In eine vergleichbare Richtung weist auch die Analyse von Vobruba (1998, 2000) zum Interesse kollektiver und individueller Akteure an Vollbeschäftigung. Danach ist das Interesse, das Vollbeschäftigungsziel umzusetzen, bei den hierfür wichtigen gesellschaftlichen Gruppen zum Teil nicht vorhanden, bestenfalls gespalten, keineswegs aber einfach voraussetzbar. Das betrifft nicht nur die Kapitaleigner, Unternehmer und Unternehmensverbände; auch die Gewerkschaften haben es – obgleich noch am ehesten der Vollbeschäftigung verpflichtet – schwer, dieses Interesse nach innen zu vermitteln. Denn zumindest die wenig vom Arbeitslosigkeitsrisiko betroffenen Kernbelegschaften, die zugleich den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen, haben ein anderes Interesse: und das heißt möglichst hohes Einkommen, nicht aber Verzicht auf Einkommen oder auch nur Einkommenszuwächse.

Die Präferenz für steigende Einkommen statt weniger Erwerbsarbeitszeit hat zudem mit der Einkommens*verteilung* zu tun. Und auch das bringt die Gewerkschaften in der Arbeitszeitdebatte tendenziell in eine problematische Situation: „Wenn die Einkommensungleichheit zunimmt und die mittleren und unteren Einkommensgruppen Einkommen einbüßen oder fühlbar geringere Zuwächse als der Rest der Gesellschaft haben, werden sie versuchen, ihr Einkommen durch mehr Arbeitsstunden aufzubessern. Gerade diese Beschäftigtengruppen sind aber in den Gewerkschaften organisiert, so daß den Gewerkschaften in der Arbeitszeitfrage die Mitglieder weglaufen können“ (Bosch 1998b, S. 73). Selbst die Reduzierung der Überstunden oder ihre Umwandlung

in Freizeitausgleich statt in Bezahlung, immer wieder als schnell wirkende und einfache Strategie der Arbeitsumverteilung gefordert, stoße bei den Beschäftigten, die mit diesem zusätzlichen Einkommen planen, auf wenig Gegenliebe (Gesterkamp 1996, S. 599; etwas optimistischer: IGM-direkt 15/99).

4.3 Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit

Mit den Begriffen der „Zeitsouveränität“ (individuelle Entscheidungen über Arbeitszeitverteilung) und des „Zeitwohlstandes“ (weniger Arbeitszeit) sind bereits Aspekte angesprochen, die nicht mehr allein um die Arbeitsmarktteilnahme und Einkommen aus Erwerbsarbeit kreisen. Die Begriffe Zeitwohlstand und Zeitsouveränität ergeben nur dann Sinn, wenn es Tätigkeiten außerhalb der Erwerbssphäre gibt, für die Zeit aufgewendet werden muß oder freiwillig zur Verfügung gestellt wird. Unmittelbar notwendig zur gesellschaftlichen wie individuellen oder gemeinschaftlichen Reproduktion ist Zeit außerhalb der Erwerbsarbeit für die (bislang) nicht oder nur geringfügig bezahlten Reproduktionstätigkeiten. Darüber hinaus kann Zeit aber auch für Hobbys, Eigenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeiten usf. verwendet werden. Das Grundsatzprogramm des DGB will die Vielfalt der entlohten wie gleichermaßen der nicht entlohten Tätigkeiten als *Arbeit* anerkennen. Auch außerhalb des Programms wird das in der gewerkschaftlichen Debatte regelmäßig gefordert (z. B. Zwickel 1998a, S. 94f.). Von der Notwendigkeit einer Ausweitung des Arbeitsbegriffs über die Erwerbsarbeit hinaus ist die Rede (Leminsky 1995, S. 23f.).

Da die individuelle Kombination beider Tätigkeitssphären bis heute problematisch ist, sollen ebenso die alltägliche Vereinbarkeit von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit wie die phasenweisen Übergänge von einer Sphäre in die andere gefördert werden. Für den ersten Fall ist vor allem die Arbeitszeitverkürzung, für den anderen die Möglichkeit des zeitweisen Ausstiegs aus Erwerbsarbeit mit anschließender Rückkehrgarantie vorgesehen.

Hinsichtlich der Arbeitszeitverkürzung ist es sehr fraglich, inwieweit die für die Vereinbarkeit so wichtige Berücksichtigung individueller Zeitpräferenzen (s. o.) in der gewerkschaftlichen Politik tatsächlich ausreichend Eingang finden wird; denn angestrebt wird nach wie vor die wöchentliche „Regelarbeitszeit“, welche die individuelle Gestaltbarkeit einschränken wird, z. B. die 32-Stunden-Woche statt das 1.400-Stunden-Jahr (Zwickel 1998b, S. 20). Andererseits kann aber auch gelten: „Auf jeden Fall dürfte es den Beschäftigten schwerfallen, ihre Arbeitszeit individuell durchzusetzen, solange entsprechende tariflich oder betrieblich geregelte Ansprüche und gesetzliche soziale Absicherungen fehlen“ (Seifert 1998, S. 33). Es kann sich hier also ein Dilemma auftun: Auf der einen Seite kann es ohne kollektivvertragliche Regelungen oft nicht gelingen, die individuelle Arbeitszeit bedürfnisgerecht zu reduzieren; auf der anderen Seite kann die kollektivvertragliche Regulierung aber gegebenenfalls die individuelle Wahlfreiheit entscheidend einschränken.

Zwar sollen auch gesellschaftliche Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit besser sozial abgesichert und – wie die Erwerbsarbeit auch – gerechter zwischen den Ge-

schlechtern verteilt werden. Allerdings bleiben sowohl Programm wie auch zahlreiche Debattenbeiträge uneindeutig im Hinblick auf die Maßnahmen, die zur Beseitigung der bisherigen Ungleichbehandlung von Erwerbsarbeit und nicht bezahlter Arbeit (und damit meist der Geschlechter) zu ergreifen wären. Denn sowohl individuelle Verkürzung der Arbeitszeit wie auch zeitweiser Ausstieg aus der Erwerbsarbeit sind in einer erwerbsarbeitszentrierten Gesellschaft, welche die Bundesrepublik ja bleiben *soll* (s. o.), für die Betroffenen mit erheblichen aktuellen wie perspektivischen finanziellen Einbußen sowie oft auch verminderten beruflichen Aufstiegschancen usw. verbunden.

Einen finanziellen Ausgleich für nicht entlohnte Tätigkeiten kann in Marktwirtschaften nur der Sozialstaat schaffen. Ob der in einer stark lohnarbeitszentrierten Form für solche Arten von Reformen geeignet wäre, ist auch innerhalb der Gewerkschaften zunehmend umstritten.

4.4 Lohnarbeitszentrierte soziale Sicherung

Hinsichtlich der Frage, wie (neue) soziale Risiken adäquat im System sozialer Sicherung bearbeitet werden könnten und wie die Systeme sozialer Sicherung auf den Strukturwandel der Arbeit sowie die mehr als 25 Jahre bestehende Massenarbeitslosigkeit reagieren könnten, ist die innergewerkschaftliche Auseinandersetzung noch nicht breit entwickelt. Die Grundsatzabteilung beim DGB-Bundesvorstand gibt allerdings Anstöße, die für die weitere Ausrichtung des DGB in der sozialen Sicherung relevant werden könnten: Sie regt an, das soziale Ziel des Schutzes stärker mit jenem der Aktivierung zu verbinden. Aktivierung bedeutet unter anderem, daß jede Chance genutzt wird, sich von staatlichen Transfers unabhängig zu machen, daß Partizipation ermöglicht und daß die Effektivität und Effizienz sozialstaatlicher Institutionen verbessert werden (Grundsatzabteilung 1998, S. 81).³⁵

Die ansonsten aber wenig entwickelte Diskussion um grundsätzliche Veränderungen des Verhältnisses von Lohnarbeit und sozialer Sicherung wird auch innerhalb der Gewerkschaften als höchst problematisch angesehen: „Der glückliche Umstand, daß mit immer weniger menschlicher Arbeitskraft immer größerer gesellschaftlicher Wohlstand erzeugt werden kann, stürzt die einzelnen in den unglücklichen Zustand der Arbeitslosigkeit. Die Befreiung von (Erwerbs-)Arbeit führt zu Ausgrenzung und Verarmung – weil und solange Einkommen und Erwerbsarbeit strikt gekoppelt sind. ... Die Gewerkschaft reagiert darauf nun nicht mit der Forderung nach stärkerer Entkopplung, sondern nach mehr Arbeit, als ob es Sinn einer vernünftigen Gesellschaft wäre, jedem und jeder ein Arbeitsleben, nicht ein gutes Leben möglich zu machen“ (Arlt 1998b, S. 21; vgl. auch Arlt 1999). Und wie ein „gutes Leben“ auch für jene or-

35 Die Grundsatzabteilung greift damit auch eine Diskussion um die Rückführung staatlicher Aufgaben zugunsten der (Wieder-)Belebung von Eigeninitiative und gesellschaftlichen Engagements auf, die derzeit vor allem in den Sozialwissenschaften vielstimmig geführt wird und in der es (meist) um mehr als um die Verschlinkung des Sozialstaats geht (z. B. Dettling 1995a, S. 107ff.; 1995b, S. 72ff.; Evers/Olk 1996, S. 35ff.).

ganisierbar wäre, die nicht erwerbsarbeiten können (oder wollen), ist prinzipiell auch kein Geheimnis mehr: „Den Kampf für eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit, für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen kann künftig nur erfolgreich und glaubwürdig führen, wer sich gleichzeitig für die Möglichkeit eines anerkannten und abgesicherten Lebens jenseits der Erwerbsarbeit einsetzt. Zugespitzt: Das Recht auf Arbeit muß neu definiert werden als Recht auf eine würdige soziale Existenz mit und ohne Erwerbsarbeit“ (Arlt 1998b, S. 22). Auch Detlef Hensche (1999, S. 40) ist dieser Ansicht, wenn er Konsequenzen aus der Entwicklung der Vergangenheit zieht: „Richtig ist: Das herkömmliche Bild des Normalarbeitsverhältnisses verliert je länger, je mehr seine Normalität. Das bisher Untypische wird typisch. Das muß für Tarifverträge, Arbeitsrecht und nicht zuletzt auch für die soziale Sicherung Konsequenzen haben. ... Insofern werden alternative Einkommenselemente oder -phasen wie Bürgergeld und Grundeinkommen unausweichlich sein bzw. entwickelt werden müssen“.

Solche Gedanken können jedoch in den Gewerkschaften mit ihrem im Kern auf die Arbeitsmarktteilnahme für alle gerichteten sozialen Leitbild noch nicht Fuß fassen. Aber eine universelle, d.h. vom sozialen Tatbestand abstrahierende Absicherung des Armutsrisikos scheint auch gar nicht beabsichtigt; sogar die vom DGB geforderte soziale Grundsicherung hat weniger einen eigenständigen Wert denn das Ziel, Innovationen in der sozialen Sicherung abzuwehren: „Wenn nicht die Gewerkschaften eine solche Weiterentwicklung unserer gesetzlichen Sozialversicherung bestimmen, dann werden die liberalen oder grünen Vorstellungen eines allgemeinen Bürgergeldes zu Lasten der bisherigen Versicherungssysteme mehr Unterstützung finden“ (Schulte 1996b, S. 15).

Das prinzipielle, kaum einmal näher begründete Festhalten an den Sozialversicherungen als erster und „normaler“ Sicherung der Menschen verstellt den Gewerkschaften jedenfalls den Blick auf Wirkungen, die ein voraussetzungslos allen Bedürftigen gewährtes Grundeinkommen – in welcher Realisierungsform auch immer – auf den Arbeitsmarkt haben könnte. Es könnte – um nur ein Beispiel anzuführen – beispielsweise den Angebotsdruck der Ware Arbeitskraft relativieren (vgl. Offe 1994, 1995). Es verstellt zudem den Blick auf die möglichen Wirkungen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit.³⁶

36 Damit soll nicht gesagt werden, daß mit einem garantierten Grundeinkommen allein die Lösung der Vereinbarkeitsproblematik oder der gleichberechtigten Arbeitsmarktteilnahme von Frauen erreichbar wäre; sicherlich könnten hieraus sogar erneute Gefahren resultieren, insbesondere weil Frauen der Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt nahegelegt würde (Schreyer 1987).

5 Resümee

Meines Erachtens hat „das“ soziale Leitbild „der“ Gewerkschaften derzeit den Charakter von *work in progress*. Zu erkennen ist eine intensive, den öffentlichen Diskurs nicht scheuende Suche nach einem sozialen Leitbild, das den sich weiter verändernden sozialen und ökonomischen Verhältnissen der Gegenwart und Zukunft angepaßt ist. Auch von Teilen der Gewerkschaften wird nach Jahrzehnten der Massenarbeitslosigkeit nicht mehr darüber hinweggesehen, daß man auf den Fall der Fälle vorbereitet sein muß: darauf, daß der zwar nicht erwünschte, aber doch alles andere als unmögliche Fall eintritt, daß die Vollbeschäftigung schlicht nicht wieder erreicht wird oder die sozialen Kosten der Zielerreichung unerträglich hoch werden. Daß es sich indessen kaum wieder um den alten Typus von Vollbeschäftigung in herkömmlichen Normalarbeitsverhältnissen handeln könnte, ist mittlerweile auch in den Gewerkschaften unumstritten. Und es ist auch klar, daß die gewerkschaftlichen Strategien in der Arbeitspolitik daran anzupassen sind. Hier wird das ursprüngliche Bild des Normalarbeitnehmers dementsprechend ersetzt durch eine Normalität „neuen Typs“, die vielfältige Variationen zulassen soll. In der Sozial(leistungs)politik und im gleichberechtigten Nebeneinander von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit ist man hingegen noch nicht so weit. Die gewerkschaftliche bzw. gewerkschaftsnahe Debatte läßt – obwohl noch nicht breit entwickelt – allerdings erahnen, daß auch hier noch nicht das letzte Wort gesprochen ist.

Noch ist „das“ soziale Leitbild der Gewerkschaften deshalb kaum festzulegen. In manchen Bereichen scheint man sich schon weit vorgewagt zu haben. Jedenfalls sind die unterschiedlichen Vorstellungen oft noch nicht einfach miteinander kompatibel. Das soziale Leitbild bewegt sich einerseits irgendwo zwischen Vorstellungen der Wiederherstellbarkeit von Vollbeschäftigung (in welcher Form auch immer – so das Grundsatzprogramm) und andererseits in den erst in Konturen erkennbaren Vorstellungen von sozialer Integration (auch) jenseits der unbedingten und kontinuierlichen Arbeitsmarktteilnahme (so manche Teile des Grundsatzprogramms, vor allem aber einige Debattenbeiträge).

Trotz aller Öffnung für neue Entwicklungen bleibt aber auch festzuhalten, daß die Gewerkschaften manche „neuere Themen“ der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung bislang noch nicht oder – zumindest in ihren Konsequenzen – noch nicht hinlänglich aufgenommen haben. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind das folgende:

- die Zunahme der sogenannten „income mixes“ (Vobruba 1997, 2000), also unterschiedlicher Kombinationen verschiedener Einkommensquellen (Sozialleistungen, Erwerbseinkommen, Vermögenserträge usw.), die den Charakter der Existenzsicherung zunehmend verändern;
- erste Realisierungen im Bereich, längerfristiger sozialrechtlich subventionierter Beschäftigung im Rahmen der vergangenen Reformen der Arbeitsförderung, de-

ren Konsequenzen für das Verhältnis von 1. und 2. Arbeitsmarkt sowie die gewerkschaftliche Position zu diesen „neuen“ Arbeitsverhältnissen (zur neueren Entwicklung in der Arbeitsförderung s. Heinelt/Weck 1998; Bieback 1997);³⁷

- die relativ abnehmende Bedeutung der Lohnarbeitszentrierung der deutschen Sozialpolitik und ihre in Ansätzen bereits vollzogene Hinwendung zu nicht arbeitsmarktvermittelten Anspruchsgründen (vor allem Familientätigkeiten) (Bleses/Seeleib-Kaiser 1999).

Es handelt sich bei diesen Themen um zentrale Bereiche und Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, deren Berücksichtigung innerhalb des gewerkschaftlichen Zukunftsentwurfs nicht fehlen sollte. Vielleicht – so kann spekuliert werden – liegen die angesprochenen Entwicklungen zum Teil einfach noch zu weit außerhalb des gewerkschaftlich Wünschenswerten: zu weit weg vom Ideal, daß der Mensch sich seinen gerechten Lohn durch *Erwerbsarbeit* verdienen kann und verdienen soll, daß der Staat dabei – außerhalb der erwünschten Gewährleistung des Rahmens – nicht zu stark in das autonome Verhältnis der Arbeitsmarktparteien eingreifen darf und daß ein Einkommen ausreichen soll, sich – und den Seinen – die Existenz und mehr zu sichern.

Alles in allem: Jenseits des Grundsatzprogramms des DGB ist erkennbar, daß das Ziel „Vollbeschäftigung“ in den Gewerkschaften zumindest für die Gegenwart und die nähere Zukunft relativiert wird. Daraus ergibt sich allerdings tendenziell ein Problem für die Gewerkschaften, die nach wie vor an der auf Erwerbsarbeit zentrierten Gesellschaft festhalten. Was geschieht mit den Menschen, die von der gesellschaftlichen Teilhabe via Erwerbsarbeit erst einmal ausgeschlossen bleiben? Wie funktioniert die soziale Integration, wenn nicht (mehr) alle erwerbsarbeiten können, die wollen und müssen? Und was haben die Gewerkschaften Menschen zu bieten, die nicht mehr in den Arbeitsmarkt können oder wollen? Einer sich aus vielen Gründen (weiter) pluralisierenden Gesellschaft kann aber wohl nur ein sozialer Zukunftsentwurf genügen, der möglichst vieles zuläßt und die Zukunft nicht von einer einzigen Option abhängig macht.

Sicher können die Gewerkschaften (gegenwärtig) keine thematische Allzuständigkeit wahrnehmen: Schließlich vertreten sie nicht universale, sondern bestimmte Interessen: jene der Beschäftigten. Die Gewerkschaften gehen aber das hohe Risiko ein, sich durch die Beibehaltung der Erwerbszentrierung eines gesellschaftlichen Standbeines zu begeben, das für ihre Zukunftsfähigkeit einmal ebenso entscheidend werden kann wie die Frage, wie eine sozial-ökologische Reform umsetzbar ist und welche Folgen daraus für die Arbeit resultieren.³⁸ Für die Gewerkschaften droht die Gefahr, daß sie im gesellschaftlichen Zukunftsdiskurs, in den sie sich erst jüngst wieder eingeschaltet haben, wieder an Einfluß verlieren werden und anderen das Feld überlassen müssen.

37 Zu einem Konzept *steuerrechtlich* geförderter Beschäftigung (Niedriglohnsektor) siehe Scharpf (1995). Zur kritischen Diskussion der beschäftigungspolitischen Wirksamkeit von Konzepten der Subventionierung von Niedriglöhnen siehe Sitte (1998).

38 Vgl. zu diesem Zusammenhang zahlreiche Beiträge in Bierter/Winterfeld (1998).

Klar ist, daß die Gewerkschaften sich ihre Entscheidung, entweder an alten, einem Teil der Mitglieder wichtigen Leitbildern festzuhalten oder diese zugunsten neuer Leitbilder aufzugeben, die gegen einen Teil der Mitgliederinteressen verstoßen dürften, nicht leicht machen können. Sie stecken hier vielmehr in einem Dilemma (Vobruba 1983, S. 175), das schon seit geraumer Zeit thematisiert wird, aber noch immer nichts an Brisanz verloren hat.³⁹ Öffnen sich die Gewerkschaften nach außen, verlieren sie die so wichtige Unterstützung von Mitgliedergruppen – vertreten sie konsequent ihre Mitgliederinteressen (was angesichts der zunehmenden Heterogenität der verschiedenen Mitgliedergruppen und ihrer Interessen schon schwer genug sein dürfte), verlieren sie an äußerer Gestaltungsmacht. Es hat den Anschein, daß es hier – typisch für ein Dilemma – keinen vernünftigen Ausweg gibt, und schon gar keinen guten Rat. Das neue „Bündnis für Arbeit“ mag vielen als Lösung des Dilemmas erscheinen. Das ist wohl ein Trugschluß. Wollen die Gewerkschaften, daß es zustande kommt und auch noch in hohem Maße das Ziel „neue Arbeitsplätze“ verwirklicht wird, dann müssen sie Kompromisse eingehen, die gegen Mitgliederinteressen verstoßen werden, vor allem hinsichtlich der Einkommenshöhe oder wenigstens des Einkommenszuwachses. Kommt es hingegen nicht zustande, werden sie sich dem Argument stellen müssen, daß sie nicht in ausreichendem Maße konzessionsbereit gewesen waren, sondern die Mitgliederinteressen über das Gemeinwohl (hoher Beschäftigungsstand) gestellt haben. Daß nach Zustandekommen eines Bündnisses dessen dauerhafte Wirkung auf den Beschäftigungsstand fraglich und damit die Gegenleistung für die Verzichtleistungen der Mitglieder ungewiß bleibt, gestaltet die Situation für die Gewerkschaften selbst im aktuellen Erfolgsfalle anhaltend schwierig. Im Falle des Mißerfolgs wird die Frage, inwieweit die Gewerkschaften überhaupt noch politisch handlungsfähig und ihre Antworten auf die Probleme der Gegenwart und Zukunft tauglich sind, lauter werden als je zuvor. Hier zeigt sich erneut das hohe Risiko, die Vorstellungen von der eigenen wie der gesellschaftlichen Zukunft an das Gelingen lediglich einer Konzeption, der Rückkehr der (Voll)Beschäftigung, zu binden.

39 Vgl. auch Hinrichs/Wiesenthal (1986); zur aktuellen Debatte: Frey (1998, S. 77ff.), Fricke (1993).

Literatur

- Arlt, Hans-Jürgen (1998a): „Kampagnen als Kommunikationsstrategie. Über Chancen und Risiken der DGB-Dachkampagne K'98“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 49, S. 143-150.
- Arlt, Hans-Jürgen (1998b): „Für eine andere Politik“, in: *Die Mitbestimmung* 44, S. 20-22.
- Arlt, Hans-Jürgen (1999): „Die Zweite Moderne wird postkapitalistisch“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 50, S. 195-200.
- Beck, Ulrich (1998): „Die Seele der Demokratie. Wie wir Bürgerarbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren können“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 49, S. 330-335.
- Bieback, Karl-Jürgen (1997): „Der Umbau der Arbeitsförderung. Das neue Sozialgesetzbuch III - Arbeitsförderung - von 1996/7“, in: *Kritische Justiz* 30, S. 15-29.
- Bierter, Willy; Winterfeld, Uta von (Hg.) (1998): *Zukunft der Arbeit – welcher Arbeit?*, Wuppertal Texte, Berlin usw.: Birkhäuser.
- Bleses, Peter; Rose, Edgar (1998): *Deutungswandel der Sozialpolitik. Die Arbeitsmarkt- und Familienpolitik im parlamentarischen Diskurs*, Schriften des Zentrums für Sozialpolitik, Bd. 8, Frankfurt a. M.; New York: Campus.
- Bleses, Peter; Seeleib-Kaiser, Martin (1999): „Zum Wandel wohlfahrtsstaatlicher Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland: Zwischen Lohnarbeit und Familie“, in: *Zeitschrift für Soziologie* 28, S. 114-135.
- Bosch, Gerhard (1998a): „Der Zusammenhang von Arbeitszeitverkürzung, Einkommen und Beschäftigung – Ein internationaler Vergleich“, in: IGM (Hg.), *Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeit verkürzen und gestalten – gegen Arbeitslosigkeit*, Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall vom 7.-9. Mai 1998 in Hannover, Frankfurt a. M.: IG Metall/Vorstand, S. 47-66.
- Bosch, Gerhard (1998b): „Arbeitszeit und Einkommen – Thesen“, in: IGM (Hg.), *Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeit verkürzen und gestalten – gegen Arbeitslosigkeit*, Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall vom 7.-9. Mai 1998 in Hannover, Frankfurt a. M.: IG Metall/Vorstand, S. 73-76.
- Büscher, Reinhard (1996): „Informationsgesellschaft und Beschäftigung. Einige industriepolitische Überlegungen“, in: Werner Fricke (Hg.), *Jahrbuch Arbeit + Technik 1996. Zukunft der Industriegesellschaft*, Bonn: Dietz, S. 132-140.
- Dahrendorf, Ralf (1983): „Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht“, in: Joachim Matthes (Hg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*, Frankfurt a. M.; New York: Campus, S. 25-37.
- Dettling, Warnfried (1995a): „Solidarität neu denken. Über Grundlagen, Ziele und Methoden des Sozialstaates in einer veränderten Welt“, in: Werner Fricke (Hg.), *Jahrbuch Arbeit + Technik. Zukunft des Sozialstaats*, Bonn: Dietz, S. 100-111.
- Dettling, Warnfried (1995b): *Politik und Lebenswelt. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft*, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- DGB (1977): *Vorschläge des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung*, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand.
- DGB (1982): *Beschäftigungspolitik durch Arbeitszeitverkürzung: Mehr Lebensqualität – mehr Arbeitsplätze*, DGB-Schwerpunktthema 82/83. Themenkreis Beschäftigungspolitik II. Abteilung Bildung, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand.
- DGB (1990): *Sozialpolitisches Programm des DGB 1990*, Abteilung Sozialpolitik, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand.
- DGB (1992): *Krankenschuften – Gesundfeiern? Ein Beitrag des DGB zur Versachlichung der Krankenstandsdiskussion*, Abteilung Sozialpolitik, o. O. (Düsseldorf): Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand.

- DGB (1994): *Fünf-Wege-Strategie zu mehr Beschäftigung. Positionen des Deutschen Gewerkschaftsbundes*, Abteilung: Grundsatz und Politische Planung beim DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand.
- DGB (1996a): *Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes*, beschlossen auf dem 5. Außerordentlichen Bundeskongreß am 13.-16. November 1996 in Dresden, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand.
- DGB (1996b): „Sozialstaatscharta“, in: DGB-Bundesvorstand (Hg.), *Sozialstaat braucht Zukunft. Sozialgipfel '96 am 7./8. Mai 1996 in Köln, Grundsatzabteilung beim DGB. – Eine Dokumentation*, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund, S. 73-80.
- DGB (1996c): *Höchste Zeit für neue Zeiten. Arbeit neu gestalten – Arbeitszeit selbst bestimmen*, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, März, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund.
- DGB (1997): *Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit. Aktionsprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes*, beschlossen vom Bundesausschuß des DGB am 5.3.1997 in Düsseldorf, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit beim DGB, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund.
- DGB (1998a): *Was geht's mich an? Deine Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit*, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit beim DGB, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund.
- DGB (1998b): *Positionspapier: Ein neues Bündnis für Arbeit, Bildung und soziale Gerechtigkeit*, 6. Oktober 1998, www.dgb.de: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand.
- DGB (1998c): *Zur Entwicklung von Löhnen, Gewinnen, Kapitalrendite und Lohnstückkosten in Deutschland. Kapitalrendite und Lohnquote wie zu Vollbeschäftigungszeiten*, Aktualisierte Ausgabe: Stand April 1998, Abteilung Wirtschafts- und Strukturpolitik, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand.
- DIW-Wochenbericht* 15/98, <http://www.diw-berlin.de/diwwbd/98-15-1.html>.
- Einblick* 21/98.
- Evers, Adalbert; Olk, Thomas (1996): „Wohlfahrtspluralismus – Analytische und normativ-politische Dimensionen eines Leitbegriffs“, in: Adalbert Evers, Thomas Olk (Hg.), *Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 9-60.
- FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung) (1998): „Schröder verteidigt die Regierung gegen Vorwurf des Fehlstarts. Zwickel: Zu niedrige Lohnforderungen gefährden die Wirtschaft. Gewerkschaftstag in Mannheim“, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 30. November 1998, S. 1f.
- Frey, Birgit (1998): „Wandel der Gewerkschaften, Gewerkschaften im Wandel. Die Herausforderungen gewerkschaftlicher Reformpolitik“, in: Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hg.), *Nonprofit-Organisationen im Wandel. Ende der Besonderheiten oder Besonderheiten ohne Ende?*, Schriften des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge. Allgemeine Schriften 274, Stuttgart usw.: Kohlhammer, S. 75-99.
- Fricke, Werner (Hg.) (1993): *Jahrbuch Arbeit + Technik 1993. Zukunft der Arbeit - Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften*, Bonn: Dietz.
- FR (*Frankfurter Rundschau*) vom 9. März 1999, S. 7
- Gesterkamp, Thomas (1996): „Männerbund Gewerkschaft“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 47, S. 596-600.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (1998): *Bündnis für Arbeit und Bildung*, Forderungen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft an ein 100-Tage-Programm der neuen Bundesregierung vom 8. Oktober 1998 (Auszüge): www.einblick.dgb.de/archiv/9821/tx982103.htm
- Gewerkschaftliche Monatshefte* 49, 6-7/98, Schwerpunktthema „Wo bleibt die Arbeit“.
- Görner, Regina (1995): „Familiengerechte Arbeitsmodelle“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 46, S. 156-167.
- Grundsatzabteilung, DGB-Bundesvorstand (1998): „Soziale Gerechtigkeit, Sozialstaat und Innovation“, in: Erika Mezger, Klaus-W. West (Hg.), *Neue Chancen für den Sozialstaat. Soziale Gerechtigkeit, Sozialstaat und Aktivierung*, Marburg: Schüren, S. 77-86.
- Häußermann, Hartmut; Siebel, Walter (1995): *Dienstleistungsgesellschaft*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

- Hank, Rainer (1996): „Der Zauberer. »Bündnis für Arbeit« statt Programmdebatte“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 47, S. 32-40.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (1998): *Sachverständigenrat Bildung. Für ein verändertes System der Bildungsfinanzierung*, Diskussionspapiere Nr. 1 Oktober 1998, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Heinelt, Hubert; Weck, Michael (1998): *Arbeitsmarktpolitik - Vom Vereinigungskonsens zur Standortdebatte*, Opladen: Leske + Budrich.
- Hensche, Detlef (1995): „Großfusionen sind keine Lösung“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 46, S. 65-74.
- Hensche, Detlef (1999): „Geht der Gesellschaft die Arbeit aus?“, in: *Sozialismus*, H. 1, S. 36-44.
- Herrmann, Christa; Singer, Susanne; Trinczek, Rainer (1998): „35-Stunden-Woche in der gewerkschaftlichen und betrieblichen Praxis – Kurzdarstellung der Umfrage-Ergebnisse der Forschungsgruppe IPRAS“, in: IGM (Hg.), *Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeit verkürzen und gestalten – gegen Arbeitslosigkeit*, Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall vom 7.-9. Mai 1998 in Hannover, Frankfurt a. M.: IG Metall/Vorstand, S. 67-71.
- Hildebrandt, Eckart (1998): „Arbeiten und Leben im Wissen um ihre ökologischen (Neben-)Folgen“, in: Willy Bierter, Uta von Winterfeld (Hg.), *Zukunft der Arbeit – welcher Arbeit?*, Wuppertal Texte, Berlin usw.: Birkhäuser, S. 117-158.
- Hinrichs, Karl (1996): „Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik“, in: *Sozialer Fortschritt* 45, S. 102-107.
- Hinrichs, Karl; Offe, Claus; Wiesenhal, Helmut (1984): „Der Streit um die Zeit – Die Arbeitszeit im gesellschaftspolitischen und industriellen Konflikt“, in: Claus Offe (Hg.), *»Arbeitsgesellschaft«: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*, Frankfurt a. M.; New York: Campus, S. 141-166.
- Hinrichs, Karl; Wiesenhal, Helmut (1986): „Bestandsrationalität versus Kollektivinteresse. Gewerkschaftliche Handlungsprobleme im Arbeitszeitkonflikt 1984“, in: *Soziale Welt* 37, S. 280-296.
- Hoffmann, Jürgen (1996): „Die Legende vom Verrat“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 47, S. 517-527.
- IGM, o. J. (1995): *Bündnis für Arbeit*, IG Metall-Vorstand, Frankfurt a. M.: IG Metall.
- IGM (1996): „Grundsatzreferat, Anträge und Entschlüsse vom 18. ordentlichen Gewerkschaftstag vom 29. Oktober bis 4. November 1995 in Berlin und am 25. November in Mainz“, in: *Metall* 1/1996, Sonderdruck zur Hauptausgabe.
- IGM (Hg.) (1998a): *Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeit verkürzen und gestalten – gegen Arbeitslosigkeit*, Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall vom 7.-9. Mai 1998 in Hannover, Frankfurt a. M.: IG Metall/Vorstand.
- IGM (1998b): *IG Metall fordert 6,5 Prozent*, IG Metall Aktuell: Meldungen, www.igmetall.de/aktuell/meldungen/981013_1/index.html: IG Metall, Bundesvorstand.
- IGM (1999): *Arbeitsplätze und Einkommensverteilung. Ein internationaler Vergleich*, Redaktion: Rudolf Kuda, Frankfurt a. M.: IG Metall/Vorstand.
- IGM-direkt* Nr. 15/1999.
- IG Medien-Forum* 3/4 1999, S. 36-39.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1998): „Arbeitslosigkeit, Rechtsradikalismus, Vollbeschäftigung“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 49, S. 389-394.
- Lantzsch, Jana (1999): *Die implizite Aufgabe des politischen Ziels Vollbeschäftigung*, Diplomarbeit am Institut für Soziologie der Universität Leipzig. Ms., Leipzig.
- Lauschke, Karl; West, Klaus-W. (1995): „Jenseits von Markt und Staat“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 46, S. 393-405.
- Leibfried, Stephan; Tennstedt, Florian (1985): „Armenpolitik und Arbeiterpolitik. Zur Entwicklung und Krise der traditionellen Sozialpolitik der Verteilungsformen“, in: Stephan Leibfried, Stephan, Florian Tennstedt (Hg.), *Politik der Armut und Die Spaltung des Sozialstaats*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 64-93.

- Leibfried, Stephan (1987): „Bedarfsbezogene integrierte Grundsicherung“, in: Rolf G. Heinze, Bodo Hombach, Henning Scherf (Hg.), *Sozialstaat 2000. Auf dem Weg zu neuen Grundlagen der sozialen Sicherung. Ein Diskussionsband*, Bonn: Verlag Neue Gesellschaft, S. 141-149.
- Leminsky, Gerhard (1995): „Gewerkschaftsreform und Mitbestimmung“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 46, S. 21-34.
- Lessenich, Stephan (1996): „Umbau, Abbau, Neubau? Der deutsche Sozialstaat im Wandel. Eine Provokation“, in: *Leviathan* 24, S. 208-221.
- Matthies, Hildegard; Mückenberger, Ulrich; Offe, Claus; Peter, Edgar; Raasch, Sibylle (1994): *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt*, Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Mezger, Erika; West, Klaus-W. (Hg.) (1998): *Neue Chancen für den Sozialstaat. Soziale Gerechtigkeit, Sozialstaat und Aktivierung*, Marburg: Schüren.
- Die Mitbestimmung* 6/98.
- Mückenberger, Ulrich (1985): „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?“, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 31, S. 415-434 u. 457-475.
- Neyer, Jürgen; Seeleib-Kaiser, Martin (1996): „Arbeitsmarktpolitik nach dem Wohlfahrtsstaat. Konsequenzen der ökonomischen Globalisierung“, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B 26/96, S. 36-44.
- Ochel, Wolfgang; Schreyer, Paul (1988): *Beschäftigungsentwicklung im Bereich der privaten Dienstleistungen. USA – Bundesrepublik im Vergleich*, Berlin, München: Duncker & Humblot.
- ÖTV-Magazin* 8/9, 1999.
- Offe, Claus (1994): „Prämien für Aussteiger“, in: *Die Zeit* vom 11. März 1994, Nr. 11, S. 25.
- Offe, Claus (1995): „Freiwillig auf die Teilnahme am Arbeitsmarkt verzichten“, in: *Frankfurter Rundschau* vom 19. Juli 1995, Nr. 165, S. 10.
- Offe, Claus (1997): „Was tun mit dem »Überangebot« an Arbeitskräften?“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 48, S. 239-243.
- Offe, Claus; Hinrichs, Karl; Wiesenthal, Helmut (Hg.) (1982): *Arbeitszeitpolitik. Formen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Frankfurt a. M.; New York: Campus.
- Ostner, Ilona (1995): „Sozialstaatsmodelle und die Situation der Frauen“, in: Werner Fricke, (Hg.), *Jahrbuch Arbeit + Technik. Zukunft des Sozialstaats*, Bonn: Dietz, S. 57-68.
- Riester, Walter (1998): „Vorwort“, in: IGM (Hg.), *Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeit verkürzen und gestalten – gegen Arbeitslosigkeit*, Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall vom 7.-9. Mai 1998 in Hannover, Frankfurt a. M.: IG Metall/Vorstand, S. 4-5.
- Scharpf, Fritz W. (1990): „Structures of Postindustrial Society or Does Mass Unemployment Disappear in the Service and Information Economy?“, in: Eileen Appelbaum, Ronald Schettkat (Hg.), *Labor Market Adjustments to Structural Change and Technological Progress*, New York: Praeger, S. 17-35.
- Scharpf, Fritz W. (1995): „Subventionierte Niedriglohn-Beschäftigung statt bezahlter Arbeitslosigkeit?“, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 41, S. 65-82.
- Scharpf, Fritz W. (1998): „Die Zukunft der Arbeit im renovierten »Modell Deutschland«“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 49, S. 447-451.
- Schartau, Harald (1996): „Chancen für den Industriestandort Deutschland erhalten“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 47, S. 647-649.
- Schmid, Thomas (Hg.) (1985): *Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit*, Berlin: Wagenbach.
- Schreyer, Michael (1987): „Grundeinkommen – Das Brot der Emanzipation oder Schweigegeld für Frauen?“, in: Michael Opielka, Ilona Ostner (Hg.), *Umbau des Sozialstaats. Perspektiven der Sozialpolitik*, Essen: Klartext, S. 270-276.
- Schulte, Dieter (Hg.) (1996a): *Global denken – sozial handeln. Neue Perspektiven der Gewerkschaften*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

- Schulte, Dieter (1996b): „Reformjahr 1996 – ein Ausblick“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 47, S. 2-16.
- Schulte, Dieter (1998a): „Einmischung: Dieter Schulte über die Gewerkschafts-Kampagne im Wahljahr“, in: DGB (Hg.), *Was geht's mich an? Deine Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit*, Düsseldorf: Deutscher Gewerkschaftsbund, S. 6-9.
- Schulte, Dieter (1998b): *Statement zum Start der DGB-Kampagne »Deine Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit«*, Pressekonferenz des DGB am 14. April 1998 in Düsseldorf, www.dgb.de: Deutscher Gewerkschaftsbund.
- Seifert, Hartmut (Hg.) (1993): *Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung*, Köln: Bund.
- Seifert, Hartmut (1998): „Beschäftigungspolitik und Arbeitszeitverkürzung“, in: IGM (Hg.), *Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeit verkürzen und gestalten – gegen Arbeitslosigkeit*, Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall vom 7.-9. Mai 1998 in Hannover, Frankfurt a. M.: IG Metall/Vorstand, S. 29-41.
- Sitte, Ralf (1998): „Wer nicht genug verdient, dem soll gegeben werden. Subventionierte Niedriglöhne als Innovation in der Beschäftigungspolitik?“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 49, S. 36-47.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1997): *Datenreport. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland*, Schriftenreihe 340, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Streeck, Wolfgang (1998): „Wirklichkeitsnah und pragmatisch“, in: *Die Mitbestimmung* 44, S. 15-18.
- SZ (*Süddeutsche Zeitung*) vom 14. April 1998
- Thome, Rainer (Hg.) (1997): *Arbeit ohne Zukunft? Organisatorische Konsequenz der wirtschaftlichen Informationsverarbeitung*, München: Vahlen.
- Trinczek, Rainer (1998): „35-Stunden-Woche in der gewerkschaftlichen und betrieblichen Praxis – Kurzdarstellung der Umfrage-Ergebnisse der Forschungsgruppe IPRAS“, in: IGM (Hg.), *Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeit verkürzen und gestalten – gegen Arbeitslosigkeit*, Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall vom 7.-9. Mai 1998 in Hannover, Frankfurt a. M.: IG Metall/Vorstand, S. 42-46.
- Twardowski, Ulita (1998): *»Krankschreiben oder krank zur Arbeit?« Strategien im Umgang mit gesundheitlichen Beschwerden im Spannungsfeld zwischen Gesundheit und Arbeit*, Marburg: Metropolis.
- Urban, Hans-Jürgen (1998): „Ein neues »Bündnis für Arbeit«? Über Interessenlagen und Verhandlungsstrategien in einem neokorporatistischen Beschäftigungspakt“, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 44, S. 613-637.
- Vetterlein, Antje (2000): *Verhandelbarkeit von Arbeitszeitverkürzungen: Zum Versuch neokorporatistischer Beschäftigungssteuerung im Bündnis für Arbeit*, WZB-discussion paper P 00-517, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (i.E.).
- Vobruba, Georg (1983): „Gewerkschaftsöffnung. Plädoyer für eine Erweiterung gesellschaftspolitischer Aufmerksamkeit“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 34, S. 163-176.
- Vobruba, Georg (1985): „Arbeiten und Essen. Die Logik im Wandel des Verhältnisses von gesellschaftlicher Arbeit und existentieller Sicherung im Kapitalismus“, in: Stephan Leibfried/Florian Tennstedt (Hg.), *Politik der Armut und Die Spaltung des Sozialstaats*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 41-63.
- Vobruba, Georg (1990): „Lohnarbeitszentrierte Sozialpolitik in der Krise der Lohnarbeit“, in: Georg Vobruba (Hg.), *Strukturwandel der Sozialpolitik*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 11-80.
- Vobruba, Georg (1997): *Autonomiegewinne. Sozialstaatsdynamik, Moralfreiheit, Transnationalisierung*, Wien: Passagen-Verlag.
- Vobruba, Georg (1998): „Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft“, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 44, S. 77-99.
- Vobruba, Georg (2000): *Alternativen zur Vollbeschäftigung. Die Transformation von Arbeit und Einkommen*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

- Wagner, Hilde; Schild, Armin (1999): „Auf dem Weg zur Tarifbindung im Informations- und Kommunikationssektor. Ein Beispiel der Tarifpolitik der IG Metall im Bereich industrieller Dienstleistungen“, in: *WSI-Mitteilungen* 13, S. 87-98.
- Weinkopf, Claudia (1998): „Beschäftigung im Bereich sozialer Dienstleistungen“, in: Erika Mezger, Klaus-W. West (Hg.), *Neue Chancen für den Sozialstaat. Soziale Gerechtigkeit, Sozialstaat und Aktivierung*, Marburg: Schüren, S. 42-54.
- Wunder, Dieter (1996): „Das Dilemma eines neuen Grundsatzprogramms“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 47, S. 503-508.
- Zwickel, Klaus (1995a): „Interessenvertretung und Gesellschaftsreform“, in: IG Metall, Vorstand (Hg.), *Interessenvertretung, Organisationsentwicklung und Gesellschaftsreform*, Frankfurt a. M.: IG Metall, S. 13-31.
- Zwickel, Klaus (1995b): „Umbrüche im Regulierungssystem. Herausforderung für Erneuerung und Reform der Gewerkschaften“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 46, S. 1-12.
- Zwickel, Klaus (1998a): *Streiten für Arbeit. Gewerkschaften contra Kapitalismus pur*, Berlin: Aufbau Taschenbuch Verlag.
- Zwickel, Klaus (1998b): „Eröffnungsrede“, in: IGM (Hg.), *Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeit verkürzen und gestalten – gegen Arbeitslosigkeit*, Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall vom 7.-9. Mai 1998 in Hannover, Frankfurt a. M.: IG Metall/Vorstand, S. 10-21.

Papers der Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

- P98-501 Jürgen Blazejczak, Eckart Hildebrandt, Joachim H. Spangenberg, Helmut Weidner: Arbeit und Ökologie – Ein neues Forschungsprogramm, 85 S.
- P99-501 IG Metall/WZB: Gewerkschaften und Ökologie. Forschungs- und Betriebsprojekte zu nachhaltiger Entwicklung (Dokumentation). Redaktion: Joachim Beerhorst/Anneli Rüling, 58 S.
- P99-502 Eckart Hildebrandt: Arbeit und Nachhaltigkeit, 39 S.
- P99-503 Felix Beutler, Jörg Brackmann: Neue Mobilitätskonzepte in Deutschland – Ökologische, soziale und wirtschaftliche Perspektiven, 80 S.
- P99-504 Volker Hielscher: Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften?, 29 S.
- P99-505 Sebastian Brandl, Ulli Lawatsch: Vernetzung von betrieblichen Interessenvertretungen entlang der Stoffströme – Alternativen zu dezentralisierten, den einzelnen Betrieb betreffenden Formen der Interessenvertretung, 46 S.
- P99-506 Carroll Haak, Günther Schmid: Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?, 44 S.
- P99-507 Eckart Hildebrandt: Flexible Arbeit und nachhaltige Lebensführung, 38 S.
- P99-508 Weert Canzler, Andreas Knie: Neue Mobilitätskonzepte: Rahmenbedingungen, Chancen und Grenzen, 33 S.
- P99-509 Elisabeth Redler: Eigenarbeits- und Reparaturzentren – ökologische Qualität der Eigenarbeit, 36 S.
- P99-510 Ulrike Schumacher: Zwischen Ausgrenzung und neuen Potentialen – Die Modernisierung ehrenamtlicher Arbeit und der individuelle Mix von Tätigkeiten am Beispiel des Engagements in Berliner Umweltschutzorganisationen, 59 S.
- P99-511 Thomas Ritt: Die Beschäftigungsfelder im Umweltschutz und deren Veränderung, 41 S.
- P99-512 Frank Kleemann, Ingo Matuschek, G. Günter Voß: Zur Subjektivierung von Arbeit, 50 S.
- P00-501 Frank H. Witt, Christoph Zydorek: Informations- und Kommunikationstechnologien – Beschäftigung, Arbeitsformen und Umweltschutz, 59 S.
- P00-502 Jürgen P. Rinderspacher: Zeitwohlstand in der Moderne, 76 S.
- P00-503 Klaus Fichter: Beteiligung im betrieblichen Umweltmanagement, 38 S.
- P00-504 Adelheid Biesecker: Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit“ – Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff, 23 S.

- P00-505 Heinz-Herbert Noll: Konzepte der Wohlfahrtsentwicklung: Lebensqualität und „neue“ Wohlfahrtskonzepte, 29 S.
- P00-506 Carsten Schneider: Veränderungen von Arbeits- und Umwelteinstellungen im internationalen Vergleich, 40 S.
- P00-507 Wolfgang Hien: Betrieblicher Gesundheitsschutz und betrieblicher Umweltschutz unter Mitarbeiterbeteiligung: Konflikt- und Synergiepotentiale, 39 S.
- P00-508 Hermann Schäfer: Ökologische Betriebsinitiativen und Beteiligung von Arbeitnehmern an Umweltmanagementsystemen, 31 S.
- P00-509 Josef Hilbert: Vom Kostenfaktor zur Beschäftigungslokomotive – Zur Zukunft der Arbeit in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, 43 S.
- P00-510 Max Geray: Verbindung der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren mit aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb, 39 S.
- P00-511 Karin Schulze Buschhoff: Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben: Vom Normalarbeitsverhältnis und der Normalfamilie zur Flexibilisierung und zu neuen Lebensformen?, 31 S.
- P00-512 Sabine Krüger: Arbeit und Umwelt verbinden – Probleme der Interaktion zwischen Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen, 57 S.
- P00-513 Uta Cupok: Lokales Handwerk: Dienstleistungen und Unternehmensnetzwerke, 50 S.
- P00-514 Martin Prange, Günter Warsewa: Arbeit und nachhaltige Stadtentwicklung – das Handlungsfeld lokale Ökonomie, 37 S.
- P00-515 Eckhard Priller, Jana Rückert-John: Nonprofit-Organisationen im Umweltbereich – Strukturen, Tätigkeitsfelder und Beschäftigungspotentiale, 43 S.

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten **Aufkleber** mit, sowie **je Paper** eine **Briefmarke im Wert von DM 1,00** oder einen "**Coupon Réponse International**" (für Besteller aus dem Ausland).

Please send a **self-addressed label** and **postage stamps in the amount of 1 DM** or a "**Coupon-Réponse International**" (if you are ordering from outside Germany) for **each WZB-Paper** requested.

Bestellschein

Order Form

Absender • Return Address:

An das
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
PRESSE- UND INFORMATIONSREFERAT
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

*Hiermit bestelle ich folgende(s)
Discussion Paper(s):*

*Please send me the following
Discussion Paper(s):*

Autor(en) / Kurztitel • Author(s) / Title(s) in brief	Bestellnummer • Order no.