



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

**SOFI** | Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen  
an der Georg-August-Universität

# **Das „Neue Normalarbeitsverhältnis“ Ein Konzept für die Arbeit der Zukunft?**

**Fachtagung „Initiative für ein neues  
Normalarbeitsverhältnis“  
Rosa-Luxemburg-Stiftung  
Berlin, 27.04.2018**

Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja  
Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) e.V.  
Institut für Soziologie  
Universität Göttingen  
[nicole.mayer-ahuja@sofi.uni-goettingen.de](mailto:nicole.mayer-ahuja@sofi.uni-goettingen.de)

## Zum Vergleich: Das „alte“ NAV

- Stand: Bundesrepublik, um 1985
  - Unbefristete Vollzeit
  - Dauerhafte Perspektive & innerbetriebliche Aufstiegswege
  - Langfristige Qualifizierung
  - Existenzsichernde & steigende Löhne
  - Zugang zu Sozialversicherung
  - Abdeckung durch Arbeitsrecht
  - Regelmäßige Arbeitszeiten (inklusive Schichtarbeit)
  - Vertretung durch Betriebs-/Personalrat, Gewerkschaft
  - Trennung & Planbarkeit von Erwerbs- und Privatleben
  - Weit verbreitete Aufstiegserfahrung (Bildung, Kaufkraft, berufliche Expertise, auch über Generationen hinweg)



# Was ist „normal“ am NAV?

„Altes Normalarbeitsverhältnis“

- Statistisch belegbare „Normalität“
- Norm von Arbeitsregulierung: „Juristisch anerkannte und darum *herrschende* Fiktion“ (Mückenberger 1985, 422)  
„Bezugspunkt für juristische Ge- und Verbote sowie Rechtsinterpretationen, der, obwohl ganz und gar nicht mit vorfindlichen Regelmäßigkeiten deckungsgleich, den wirklichen Arbeitsverhältnissen als normative Anforderung entgegentritt und insofern durchaus praktisch wird.“
- Ankerpunkt für gesellschaftliche Vorstellungen von „normaler“, „ordentlicher“, „guter Arbeit“

## Was ist „normal“ am NAV?

„Neues Normalarbeitsverhältnis“: umgekehrter Weg

- Ansetzen an Arbeitsrealitäten & gesellschaftlichen Vorstellungen von „guter Arbeit“
- Neue Normen für Arbeitsregulierung (politisch, tariflich, rechtlich) etablieren
- Dafür sorgen, dass die Arbeitswelt künftig durch solche Jobs geprägt wird

Es geht also um

- Analyse aktueller Standards und Interessen
- Politische Strategie der Umsetzung

# Arbeitsrealitäten & Interessen

## Wiederkehr der Arbeitsgesellschaft

- Nie gab es mehr Erwerbstätige in Deutschland (Teilzeit-Boom; Aktivierungspolitik)

## Gruppe der Erwerbstätigen ist vielfältiger geworden

- Knapp zwei Drittel der abhängig Beschäftigten: unbefristet Vollzeit
- Wachsender Anteil in „atypischen“ Jobs, viele prekär
- Selbst unbefristete Vollzeit teilweise prekär: Niedriglohn, Jobverlust
- Selbständigkeit nimmt (wieder) zu – vor allem Alleinselbständigkeit
- Mehr Frauen & MigrantInnen
- Mehr unterschiedliche Lebensentwürfe

# Arbeitsrealitäten & Interessen

Vielfalt geht mit Ungleichheit einher: Polarisierungen

- Stammebelegschaften durch prekäre Ränder abgesichert (Leiharbeit als Puffer 2008 ff)
- Flexible Arbeitskraftnutzung durch Unternehmen erfordert Outsourcing von Reproduktionsarbeit
  - an die Partnerin
  - an prekär Beschäftigte in Haushalt, Kinderbetreuung, Pflege etc.
- Lebensstandardsicherung trotz stagnierender Reallöhne: auf Kosten von Arbeitenden in anderen Weltregionen

# Arbeitsrealitäten & Interessen

Trotz alledem: Ansatzpunkte für ein „‘Wir‘ der arbeitenden Klasse des 21. Jahrhunderts“?

- Überwiegende Mehrheit der Bevölkerung in Erwerbsarbeit
- Weltweite Betroffenheit von Politik der Prekarisierung
- „Prekarität ist überall“ (Bourdieu): allgemeine Verunsicherung, Aufstiegserfahrung wird seltener
- Arbeitende in mehreren Rollen, etwa als
  - Eltern prekär Beschäftigter
  - Finanziers & NutzerInnen (eigentlich) öffentlicher Dienstleistungen: Kita, Pflege, Transport etc.



# Arbeitsrealitäten & Interessen

Vielfach gespaltene Arbeitswelt – Aufgabe, genauer zu analysieren

- welche (neuen) Kollektive/Klassenstrukturen sich herausbilden.
- welche politischen Ziele Arbeitende zusammenbringen (können), die unterschiedliche Interessen haben, teilweise gegeneinander ausgespielt werden, sich nicht als Kollektiv empfinden.



# Neue Normen?

## Das Neue Normalarbeitsverhältnis



Riexinger/Becker 2017, 7



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

Nicole Mayer-Ahuja

# Neue Normen?

- Große Ähnlichkeiten der Analyse mit Bericht der DGB-Kommission zur Zukunft der Arbeit (2017)
- Kritikpunkte
  - Thema Arbeitsorganisation (DGB)/Humanisierung der Arbeit (Riexinger/Becker): Fokus auf Gesundheitsfragen, nicht auf Organisation und Kontrolle von Arbeit als solche. Aber: etwa in Arbeitszeitfrage entfaltet sich Grundwiderspruch des Kapitalismus (> Demokratie im Unternehmen).
  - Qualifizierung & Migration fehlen bei Riexinger/Becker. Neue Spaltungslinien!
    - Krise der dualen Ausbildung; Akademisierung ⇔ Übergangssystem
    - (Befürchtete) Standardsenkung durch migrantische Arbeit (Diskussion über Ausnahmen vom Mindestlohn für Geflüchtete)
    - Rechtsentwicklung in Belegschaften als gesellschaftliches Problem und als Gefahr für wirksame Interessenvertretung
  - Rede von akteursloser Globalisierung, Digitalisierung etc. > Ohnmachtsgefühl



# Neue Normen?

- Neues NAV: Konkrete Utopie von guter Arbeit, die
  - klare Konturen hat
  - zugleich flexibel genug ist, um unterschiedlichen (und veränderlichen) Interessen von Arbeitenden gerecht zu werden
- Klassisches NAV nach wie vor Inbegriff von „guter“ Arbeit – neoliberale Offensive verfängt nicht voll



# Neue Normen?

„Kein einfaches Zurück zum alten NAV“

- „Eine Norm für alle“ ist out – aber Muster zeichnen sich ab
  - Arbeitszeitwünsche: Beschäftigte mit Vollzeit & Mehrarbeit, aber auch Beschäftigte mit Teilzeit & Minijob wünschen ca. 25-28 Stunden pro Woche > Konturen einer neuen Normalarbeitszeit
  
- Mehr Flexibilität: ja – aber im Interesse von Arbeitenden
  - Risiken & Nebenwirkungen: Arbeitsverdichtung, Gefahr des Verzichts auf Lohn zur Beschäftigungssicherung (Riexinger/Becker: Arbeitszeitverkürzung plus Lohn- und Personalausgleich; öffentliche Investitionen)
  - Wer entscheidet? Arbeitszeitgestaltung nicht nur nach Auftragslage, sondern nach professionellen Standards und Reproduktionserfordernissen



# Neue Normen?

- Vielfalt respektieren – und Ungleichheit bekämpfen
  - Regulierung von Arbeit in „goldenen Jahren“ beruhte auf Formulierung und Durchsetzung von Standards
  - Unterminierung dieser Standards im Gewand des Kampfes gegen Bürokratie, Bevormundung, Gleichmacherei (neoliberal meets alternativ)
  - Aufgabe für linke Politik: Klare Detailziele formulieren, die unterschiedliche Gruppen von Arbeitenden verbinden; Bündelung, z.B. in neuem NAV

# Politische Strategie: Wie setzt man Normen durch?

DGB-Kommission: Zurück in die Zukunft

- Appell an gemeinsame Interessen von Kapital und Arbeit
- Staat soll tripartistische Foren organisieren („Staat als Gestalter der Transformation“, 206)
- Technikfolgenabschätzung neu ausrichten (> HdA-Programme)
- Staat soll „soziale Marktwirtschaft revitalisieren“ (218)
- Kaum Aussagen zur Mobilisierungsfähigkeit von Forderungen

# Politische Strategie: Wie setzt man Normen durch?

- Gibt es gemeinsame Interessen von Arbeitenden?
  - Bislang: Polarisierung zwischen Arbeitenden oft durch betriebliche, tarifliche, politische „Reformen“ vertieft
  - Ziel: an Interessen & Bedürfnissen ansetzen, die aus abhängiger Arbeit entstehen (unabhängig von konkretem Erwerbsstatus) > „‘Wir‘ der arbeitenden Klasse“
- Wer sind potentielle BündnispartnerInnen?

## Politische Strategie: Wie setzt man Normen durch?

- „Liberaler Kompromiss der Nachkriegszeit“ zwischen Arbeit, Staat und Kapital endet mit dem ökonomischen Boom
- Kapitalinteressen differenzieren sich aus
  - wer hat Interesse an dauerhafter Einbindung von qualifizierter Arbeitskraft?
  - wer ist auf stabile Nachfrage im Land angewiesen?
  - (wo) finden sich Bündnispartner in der Ökonomie?
- Staatliche Politik ist durch Festlegung auf „De-Regulierung“ und Austerität gebunden: TrägerInnen einer „sozial-ökologischen Wirtschaftsdemokratie“?
- Kollektive Interessenvertretung ist geschwächt: Betriebe ohne Betriebsrat, Schwäche der Gewerkschaften – aber „gute Arbeit“ wurde uns noch nie geschenkt



# Politische Strategie: Wie setzt man Normen durch?

- Reformpolitik im Zeichen schwachen ökonomischen Wachstums.
- Statt Aufteilung von Zuwachs: Kampf um knappe Ressourcen
  - Bisläng: Konkurrenz von Standorten/ Einzelkapitalien unter Einbezug von Arbeitenden/ Gewerkschaften
  - Ziel: Umverteilung von Kapital zu Arbeit, weltweit

## Stand: Analyse der Arbeitswelt > Formulierung von Normen

- Linke Alternativen formulieren zu Politik der Sachzwänge, die Verunsicherung verallgemeinert, Lebenschancen reduziert, politische Intervention aussichtslos erscheinen lässt
- „Neues NAV“: kleine Schritte in eine andere (Arbeits-) Welt
  - Mobilisierungsfähige Detail-Forderungen
  - Verbindung mit Diskussion über das große Ganze: eine andere Ökonomie & Gesellschaft, in der Mensch statt Profit im Zentrum steht
- Mut zu neuer Utopie: In welcher Gesellschaft wollen wir arbeiten und leben?
  - „Grundlegend andere Regulierung des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft“ (4);  
„überzeugende wirtschafts- und gesellschaftspolitische Alternative“ (Corbyn)
- Konkrete Festlegungen als Aufgabe künftiger Debatte und Praxis – im Ringen um Bündnis- und Machtfragen

**For the many, not the few: Gute Arbeit für alle!**