

---

Alexandra Scheele

## Service inklusive!

### Umbrüche im Erwerbssystem, soziale Ungleichheit und Perspektiven gewerkschaftlicher Politik

---



*Alexandra Scheele, geb. 1969 in Dortmund, Studium der Politikwissenschaft und Germanistik in Dortmund und Marburg, von 1995 bis 1998 Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft in Marburg, seit 1998 Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, ist seit Dezember 1999 Projektmitarbeiterin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung für das European Industrial Relations Observatory (EIRO).*

---

In die Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im März 2001 werden von vielen Seiten Hoffnungen auf eine Revitalisierung der Gewerkschaftsbewegung gesetzt<sup>1</sup>. Sie werden meist damit begründet, dass es sich dabei mit 3 Millionen Mitgliedern (und einem Frauenanteil von 49,5 Prozent) um die größte freie Einzelgewerkschaft der Welt handelt, dass sie mit der Konzentration auf den Dienstleistungssektor dem industriellen Wandel gerecht wird und durch die Organisationsstruktur, die neben 13 Fachbereichen und den verschiedenen Handlungsebenen auch gezielt bestimmte Mitgliedergruppen berücksichtigt, besser in der Lage ist, Ansprüche und Erwartungen einzelner Klientele, z.B. Frauen, Jugendliche, Freelancer, arbeitslose Gewerkschaftsmitglieder, zu erfüllen. Gleichzeitig wird in der Größe und in der Verschiedenheit der über 1000 Berufe, die sie vertreten soll, auch das stärkste Manko gesehen, weil befürchtet wird, dass die besonderen Interessen bestimmter Beschäftigtengruppen nicht mehr adäquat wahrgenommen werden können. Jenseits der organisationsstrukturellen Fragen steht ver.di jedoch auch inhaltlich in besonderem Maße vor der Aufgabe, höchst divergierende Interessen in einem heterogenen Berufsfeld wie dem Dienstleistungssektor zu vertreten. Im folgenden wird die These vertreten, dass diese Aufgabe am ehesten über eine Konzentration auf die sich im Dienstleistungssektor besonders deutlich herauskristallisierende soziale Frage der quantitativ und qualitativ ungleichen Verteilung von Erwerbsarbeit gelöst werden kann und dabei auch noch zu der erwähnten Revitalisierung der Gewerkschaftsbewegung beitragen kann.

---

1 Beispielhaft: Ingrid Kurz-Scherf/Bodo Zeuner, Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 3/2001, S. 147-160.

## Soziale Ungleichheit und Exklusionsprozesse im Erwerbssystem

Im folgenden werden die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und im Erwerbssystem als Anzeichen von Exklusionsprozessen begriffen, in denen sich soziale Ungleichheit manifestiert.<sup>2</sup> Soziale Ungleichheit beschreibt die Beeinträchtigung bzw. Begünstigung der Lebenschancen von bestimmten Individuen, Gruppen oder Gesellschaften durch die dauerhafte Einschränkung der Zugangsmöglichkeiten zu allgemein verfügbaren und erstrebenswerten sozialen Gütern und/oder zu sozialen Positionen, die mit ungleichen Macht- und/oder Interaktionsmöglichkeiten ausgestattet sind. Strukturierte soziale Ungleichheit ergibt sich ursächlich aus den Machtasymmetrien auf dem Arbeitsmarkt, so dass das Erwerbsleben der zentrale Ort der Ungleichheitsverteilung von Lebenschancen ist. Damit ist jedoch nicht nur die konkrete Erwerbstätigkeit gemeint, sondern auch die Zeit davor und danach, also Ausbildung (oder an- oder ungelernt) ebenso wie Arbeitslosigkeit oder Rente. Soziale Ungleichheit ist jedoch kein naturgegebenes Strukturprinzip der Gesellschaft, sondern eine von Menschen gemachte und somit auch von Menschen veränderbare Grundtatsache heutigen gesellschaftlichen Lebens. Geht man davon aus, dass alle Menschen ein Interesse daran haben, dass ihnen weder der Zugang zu den in ihrer Welt verfügbaren und allgemein begehrten Gütern verwehrt wird noch dass sie einseitigen Abhängigkeitsverhältnissen oder Diskriminierungen ausgeliefert sind, dann besitzt die Frage nach den gesellschaftlichen Kräften, die die konkreten Ungleichheitsverhältnisse aufrechterhalten oder auch verändern, und den Möglichkeiten des gezielten Einwirkens besondere Relevanz<sup>3</sup>.

Der Begriff der Exklusion stellt das gesellschaftliche Verhältnis von Zugehörigkeit und Ausschluss ins Zentrum und geht davon aus, dass „für eine wachsende Zahl von Menschen in den hoch entwickelten kapitalistischen Gesellschaften *Marginalisierung am Arbeitsmarkt* bis hin zum *gänzlichen Ausschluss von Erwerbsarbeit* mit *gesellschaftlicher Isolation* zusammenfällt“<sup>4</sup>. Das Klassen- und Schichtungsbild von sozialer Ungleichheit wird also überlagert von einer Polarisierung zwischen „Innen“ und „Außen“, die es möglich macht, verschiedene Positionen der Einbindung zu bestimmen: Integration, Vulnerabilität und Exklusion. Es handelt sich also nicht um ein Entweder-Oder von „Drunnen“ und „Draußen“, sondern um eine Gleichzeitigkeit, die sich in verschiedenen, eng miteinander verflochtenen gesellschaftlichen Dimensionen manifestiert: der ökonomischen, der politisch-institutionellen, der kulturellen und der sozialen Dimension. Exklusion als Prozess betrachtet, stellt sich als Verschiebung entlang der beiden Achsen von ökonomischer Position (am Arbeitsmarkt und im Erwerbssystem) und gesellschaftlicher Einbindung dar: „weg von stabiler Integration über Vulnerabilität bis hin zum Ausschluss aus dem Erwerbssystem und gesellschaftlicher Isolation“<sup>5</sup>. Im Wohlfahrtsstaat führt dies jedoch nicht zur extremen Verelendung, sondern zur sozialstaatlich geregelten Individualisierung und Klientelisierung<sup>6</sup>.

Das Erwerbssystem nimmt also eine entscheidende Rolle bei der Bestimmung der gesellschaftlichen Position ein. Allerdings muss bereits hier betont werden, dass diese nicht nur

2 Dabei wird der Definition von Kreckel gefolgt: Reinhard Kreckel, Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, Frankfurt a.M./New York 1997.

3 Kreckel, Soziologie, S. 22.

4 Martin Kronauer, Die Innen-Außen-Spaltung der Gesellschaft, in: Sebastian Herkommer (Hrsg.), Soziale Ausgrenzungen, Hamburg 1999, S. 61.

5 Kronauer, Innen-Außen-Spaltung, S. 69.

6 Martin Kronauer, Massenarbeitslosigkeit in Westeuropa: Die Entstehung einer neuen „Underclass“? in: SOFI (Hrsg.), Im Zeichen des Umbruchs. Beiträge zu einer anderen Standortdebatte, Göttingen 1995, S. 197-214.

durch die eigene Stellung auf dem Arbeitsmarkt bestimmt wird, sondern auch abgeleitet sein kann, z.B. bei nicht-berufstätigen, verheirateten Frauen oder bei Kindern.

### **Norm und Normalität des Normalarbeitsverhältnisses**

Zentral für das bundesdeutsche Erwerbssystem ist seine Orientierung auf das Normalarbeitsverhältnis, definiert als unbefristete, sozial abgesicherte Vollzeitbeschäftigung mit in Dauer, Lage und Verteilung standardisierten Arbeitszeiten. Dieses garantiert nicht nur ein regelmäßiges existenzsicherndes Einkommen, sondern durch die an ihm orientierten sozialen Sicherungssysteme Rentenzahlungen sowie eine Risikoabsicherung im Falle von Krankheit oder Arbeitslosigkeit. Dazu kommen noch Standards des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und die autonome Verfügung der Sphäre der arbeitsfreien Zeit. Neben diesen individuellen (und für EhepartnerInnen und Kinder abgeleiteten), an das Normalarbeitsverhältnis geknüpften Standards, gilt auch die mit dem Normalarbeitsverhältnis festgelegte Regelarbeitszeit als Bezugspunkt für die Lohnpolitik, für die gesamte soziale Sicherung, kollektive Interessenvertretung und für Regelungen im Falle von abweichenden Arbeitszeiten<sup>7</sup>. Bezogen auf die ökonomische Position kann das Normalarbeitsverhältnis für diejenigen, die in einem solchen erwerbstätig sind, stabile gesellschaftliche Integration gewährleisten, auch wenn aufgrund der Einkommensunterschiede soziale Ungleichheit fortbesteht.

Das Normalarbeitsverhältnis gilt jedoch in mehrfacher Hinsicht als überholt oder zumindest revisionsbedürftig. Zum einen wird insbesondere in der Diskussion um den Dienstleistungssektor die enge Verknüpfung des Normalarbeitsverhältnisses an industrielle Arbeitsplätze hervorgehoben<sup>8</sup>, die jedoch seit 1970 zugunsten des tertiären Sektors an Relevanz verlieren - jedenfalls was die Zahl der dort Beschäftigten betrifft. Zum anderen wird seine geschlechtsspezifische Ausrichtung auf den männlichen Alleinverdiener und -ernährer kritisiert, die mit steigender Frauenerwerbstätigkeit und gleichzeitiger Instabilität traditioneller Familienformen problematisch ist.

Die häufig artikulierte Feststellung, dass das Normalarbeitsverhältnis mit dem sektoralen Wandel einen quantitativen Bedeutungsverlust erlitten hat, lässt sich in ihrer groben Vereinfachung empirisch nicht halten. Zwar hat ein Zuwachs von Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, befristeter Beschäftigung, Leih- und Zeitarbeit und (Schein-)Selbständigkeit stattgefunden, also all jener Formen, die meist als atypische Beschäftigung bezeichnet werden, weil sie vom Typus des Normalarbeitsverhältnisses abweichen, gleichzeitig ist jedoch in der Bundesrepublik Deutschland der Anteil der Erwerbstätigen mit einem Normalarbeitsverhältnis zwischen 1985 und 1998 nur um 1,5 Prozentpunkte von 59,3 Prozent auf 57,8 Prozent gesunken<sup>9</sup>. Unbefristete Vollzeitbeschäftigung ist aber nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland, sondern auch in Europa noch immer die dominierende Erwerbsform<sup>10</sup> - allerdings in erster Linie für Männer, womit die geschlechtsspezifische Ausrichtung des

---

7 Alexandra Wagner, Krise des „Normalarbeitsverhältnisses“?, in: Claus Schäfer (Hrsg.), Geringere Löhne - mehr Beschäftigung?, Hamburg 2000, S. 200-246.

8 Vgl. Atypische Beschäftigung - Für die Industrie eher zweitrangig, in: iwd - Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft 14/2001, S. 3.

9 Vgl. Heidi Oschmiansky/Günther Schmid, Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich, WZB Diskussionspapier FS I 00-24, Berlin 2000.

10 Lutz C. Kaiser, Unbefristete Vollzeitbeschäftigung nach wie vor dominierende Erwerbsform in Europa, in: DIW-Wochenbericht 9/01.

Normalarbeitsverhältnisses bestätigt wird. Frauen sind weit häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu finden bzw. fragen diese aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung („doppelte Vergesellschaftung“) häufiger nach und haben durch ihre verstärkte Erwerbsbeteiligung auch nicht unwesentlich zu dem Anstieg von Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses beigetragen.

In diesem Zusammenhang ist eine Unterscheidung sinnvoll zwischen der Normalität des Normalarbeitsverhältnisses im Sinne seiner empirisch großen Verbreitung und der Norm und Leitbildfunktion, also der quantitativen und qualitativen Bestimmung. Beide stehen in einem engen Zusammenhang und einer wechselseitigen Bedingtheit: „Das Normalarbeitsverhältnis wird zur Norm, weil es normal ist; und weil es der Norm entspricht, ist es normal“<sup>11</sup>. Daraus lässt sich schließen, dass eine Veränderung in der Normalität - also z.B. Zunahme von derzeit atypischen Beschäftigungsverhältnissen - sich eigentlich auch auf die Norm niederschlagen müsste, so wie umgekehrt die Norm Einfluss auf die Normalität haben müsste. Dieser Aspekt wird später wieder aufgegriffen.

### **Brüchige Inklusion über die Erwerbsarbeit**

Die Unterteilung in „normale“ und „atypische“ Beschäftigung ist - wie die jeweiligen Begriffe bereits nahe legen - dann problematisch, wenn durch die Art der Beschäftigung nicht nur die konkreten Verdienstmöglichkeiten eingeschränkt werden und so - ähnlich den USA - eine Situation von Armut bzw. „prekären Wohlstand“ (Werner Hübinger) trotz Arbeit entsteht, sondern - wie bereits erwähnt - keine ausreichende soziale Absicherung mehr gewährleistet wird. Dies betrifft nicht nur bereits viele (weibliche) Erwerbstätige in geringfügiger Beschäftigung, sondern auch zunehmend all jene, deren „Normal(erwerbs)biographie“ sich verändert hat - auch und gerade, wenn weiterhin der Großteil der Arbeitsplätze dem definierten Normalarbeitsverhältnis entspricht.

Zu dieser im weitesten Sinne finanziellen Problematik gesellt sich noch eine weitere, die sich grob als „gesellschaftliche Anerkennung von Arbeit“ umschreiben lässt. Diese hat viel mit der erworbenen Qualifikation in formalisierten Bildungsprozessen zu tun. Die öffentlich-rechtliche Zertifizierung der Qualifikationen ermöglichte ein gewisses Maß an Sicherheit im Lebens- und Erwerbsverlauf. Mit der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit auf der einen Seite und dem Anstieg von atypischer Beschäftigung auf der anderen Seite verschieben sich jedoch die Kriterien für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Gegenüber den erworbenen, standardisierten Qualifikationen erhalten individuelle Eigenschaften wie etwa berufliche und geographische Mobilität, zeitliche Verfügbarkeit, hohe Belastbarkeit eine größere Bedeutung<sup>12</sup>. Bereits die Orientierung an den standardisierten Qualifikationen ist in Anbetracht fortbestehender Restriktionen im Bildungszugang nach sozialer Herkunft<sup>13</sup> oder ethnischer Zugehörigkeit problematisch und konnte soziale Gleichheit nur bedingt herstellen. Die jetzige Ausweitung und damit Kumulation von Qualifikationsanforderungen führt jedoch für weniger leistungsfähige Personen zu einer Verstärkung der Exklusionsrisiken. Zudem wird aber

---

11 Wagner, Krise, S. 211.

12 Vgl. Birgit Mahnkopf, Formel 1 der neuen Sozialdemokratie: Gerechtigkeit durch Ungleichheit, in: Prokla 121, 4/2000, S. 504f.

13 Ausführlich dazu Christoph Ehmman, Wer da hat, dem wird gegeben. Chancengleichheit oder Gleichbehandlung: Über den Beitrag der Bildungsfinanzierung zu mehr sozialer Ungerechtigkeit, in: Frankfurter Rundschau, Dokumentation vom 14.4.2001, S. 7.

auch für andere Personengruppen, wie z.B. für ausländische ArbeitnehmerInnen, ältere ArbeitnehmerInnen oder Frauen, die aufgrund fortbestehender geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung familiäre Verpflichtungen übernommen haben, der Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen erschwert.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die quantitativ und qualitativ ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit zugenommen hat - wie nicht zuletzt auch die dauerhaft hohe Zahl von Arbeitslosen oder Unterbeschäftigten belegt. Dadurch ist die Integrationsfähigkeit des Arbeitsmarktes brüchig geworden. Diese Entwicklung legt die Frage nahe, ob Erwerbsarbeit überhaupt noch *das* zentrale Medium der Inklusion in die Gesellschaft sein kann oder ob die Inklusionsmöglichkeiten über die Erwerbsarbeit den veränderten Realitäten angepasst werden müssen.

Kritik an der Dominanz der Erwerbsarbeit als Maßstab für soziale Inklusion, insbesondere in ökonomischer und politisch-institutioneller Dimension, wurde bereits seit den 1970er Jahren von feministischer Seite geäußert und richtete sich sowohl dagegen, dass damit alle anderen Tätigkeiten, wie z.B. Kindererziehung und Hausarbeit, nicht als Arbeit angesehen werden, als auch dagegen, dass, durch die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen, diesen die volle Anerkennung bzw. in diesem Kontext Inklusion in die Gesellschaft erschwert oder sogar aberkannt wurde. Mit der Abnahme des Arbeitsvolumens und dem Anstieg der massenhaft auftretenden und dauerhaften Arbeitslosigkeit wurde diese Kritik wieder aufgegriffen und mit Vorstellungen von stärkerem zivilgesellschaftlichen Engagement, „Bürgerarbeit“ oder „new work“ unterlegt, allerdings weder mit expliziter Bezugnahme auf den enthaltenen geschlechtlichen Bias oder eines Konzeptes zur materiellen und sozialen Absicherung. Im folgenden soll gezeigt werden, dass durch die Veränderungen im Erwerbssystem die materielle und soziale Absicherung von Erwerbsarbeit unter Einbeziehung der Lebens- und Erwerbsrealitäten von Frauen und Männern zu einem wichtigen gewerkschaftlichen Politikfeld werden sollte.

### **Gewerkschaften in der (Mitglieder)Krise?**

Für Gewerkschaften stellen sich die Umbrüche im Erwerbssystem in mehrfacher Hinsicht als Problem oder - positiver formuliert - als Herausforderung dar:

Ihre starke Orientierung auf die männliche Industriearbeiterschaft führt im Zuge des sektoralen Wandels einerseits und der Auflösung von milieuspezifischen Klassenlagen und zunehmenden Individualisierungstendenzen andererseits dazu, dass ihnen die quasi „natürliche Mitgliedschaft“ abhanden gekommen ist und die Mitgliederzahl der im DGB vereinten Gewerkschaften weiterhin sinkt. So waren nach den jüngsten Zahlen im Jahr 2000 7,77 Millionen ArbeitnehmerInnen Gewerkschaftsmitglieder – 264 000 weniger als im Jahr zuvor. Zwar sank die Zahl im Jahr zuvor noch um 274 000 Mitglieder, aber diese Verlangsamung im Mitgliederschwund rüttelt nicht an der Tatsache, dass die Gesamtzahl nun auf dem Stand von 1990, also vor der deutschen-deutschen Vereinigung liegt. Auch die fünf zu ver.di zusammengeschlossenen Gewerkschaften haben im Vergleich zu 1999 durchschnittlich 2,6 Prozent Mitglieder weniger. Diese Zahlen relativieren die bei der ver.di-Gründung betonte Aussage, dass es sich um die größte Einzelgewerkschaft der Welt handelt, weil dies nur Ergebnis eines organisatorischen Wandels ist. Es muss folglich ein wesentliches Interesse der Gewerkschaften sein, den Mitgliederschwund aufzuhalten und gleichzeitig neue Mitglieder zu gewinnen. Nur so können sie auch zukünftig ihre Rolle als Interessenvereinigung von

ArbeitnehmerInnen wahrnehmen und laufen nicht Gefahr, nur noch Sprachrohr einer Minderheit zu werden. Und sie brauchen die Mitglieder auch, um eine mächtige Rolle gegenüber Staat und Wirtschaft einzunehmen, da sie diese nur der Ressource zu verdanken haben, eine latente und im Zweifel auch aktivierbare und mobilisierbare soziale Macht hinter sich stehen zu haben.<sup>14</sup> Zur Frage der Mitgliedergewinnung in (Dienstleistungs-) Bereichen, die bislang nicht das Zentrum gewerkschaftlicher Politik ausmachten und von Personengruppen, insbesondere Frauen und Jugendlichen, die unterrepräsentiert sind bzw. in Arbeitsverhältnissen stehen, die von Gewerkschaften weitestgehend außer Acht gelassen wurden, tritt jedoch auch die Frage, inwieweit ihnen die Verteidigung sozialer Standards gelingt, da Gewerkschaften eben auch die allgemeinen Belange von abhängiger Erwerbstätigkeit repräsentieren. Wie Erhebungen des Wohlfahrtssurveys<sup>15</sup> zeigen, besetzen sie damit ein Thema bzw. einen Lebensbereich, der in der Gesellschaft große Relevanz hat: Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland werden die Bereiche Arbeit, Erfolg im Beruf und Einkommen 1998 von weitaus mehr Menschen für sehr wichtig gehalten, als dies noch 1983 der Fall war. In Westdeutschland stieg beispielsweise der Anteil der Bevölkerung, der Arbeit für „sehr wichtig“ hält von 37 Prozent auf 50 Prozent, in Ostdeutschland von 58 auf 70 Prozent. Außerdem wird von 75 Prozent der Bevölkerung im Osten und 58 Prozent im Westen das eigene Einkommen als „sehr wichtig“ für die Integration in das normale gesellschaftliche Leben gehalten. Ähnlich hohe (und nach Ost und West differenzierte Werte) erhält ebenfalls die Berufsausbildung. Ein Viertel der westdeutschen und knapp ein Drittel der ostdeutschen Bevölkerung hält den angesehenen Beruf für sehr wichtig zur gesellschaftlichen Integration. Es kann an dieser Stelle nicht ausführlicher auf die Ergebnisse eingegangen werden, aber es spricht einiges dafür, dass in der Bevölkerung das Problembewusstsein in Bezug auf die Relevanz von Ausbildung, Erwerbsarbeit und eigenem Einkommen hoch ist. Insofern eröffnen sich für Gewerkschaften in diesem Themenbereich auch Möglichkeiten zur Definition und Organisation gemeinsamer Interessen.

### **Verteidigung statt Verabschiedung von sozialen Standards**

Als Beispiel für diese notwendige Verteidigung sozialer Standards kann die Debatte um die Einführung eines Niedriglohnsektors im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit gesehen werden. Die Grundidee lautete, dass die Angebotsbedingungen für einfache, niedrigproduktive und zumeist haushalts- bzw. personenbezogene Dienstleistungen verbessert werden müssen, um die Arbeitsmarktchancen gering qualifizierter ArbeitnehmerInnen und Langzeitarbeitsloser zu verbessern. Die Argumente, die für und gegen dieses Konzept sprechen, wurden an anderer Stelle ausführlich diskutiert<sup>16</sup>. In diesem Kontext wurde aber auch der Erhalt von Standards, die derzeit das Normalarbeitsverhältnis charakterisieren, wie qualifizierte Berufsarbeit, Flächentarif, Kündigungsschutz und andere Regelungen als überflüssiger Ballast bei der Schaffung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor bewertet und nur noch dem industriellen Kernsektor zugeschrieben. Wolfgang Streeck und Rolf G. Heinze vertraten in der Debatte die Position, dass der Dienst-

---

14 Vgl. Kurz-Scherf/Zeuner, Perspektiven, S. 152.

15 Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Datenreport 1999, Bonn 2000, S. 483ff.

16 Siehe z.B. Bericht der Benchmarking-Gruppe unter [www.buendnis.de](http://www.buendnis.de); verschiedene Beiträge in: Hans-Jürgen Arlt/Sabine Nehls (Hrsg.), Bündnis für Arbeit, Opladen 1999; Claus Schäfer (Hrsg.), Geringere Löhne - mehr Beschäftigung, Hamburg 2000.

leistungsbereich von einem anderen Arbeitsregime mit anderen Arbeitszeiten, anderen Entlohnungsformen, anderen Qualifizierungseinrichtungen und anderen Formen der sozialen Sicherung bestimmt werde.<sup>17</sup> Durch die Orientierung der Gewerkschaften an einem Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses sei ein Arbeitsverhältnis „de luxe“ entstanden und erfordere ein Überdenken der Gerechtigkeitsvorstellungen, die nicht mehr unbedingt an den unterschiedlichen Löhnen, sondern stärker an den Unterschieden zwischen Arbeitenden einerseits und Arbeitslosen, Sozialhilfeempfängern und Personen in der stillen Reserve festgemacht werden sollten.

Die Bezeichnung der Normalarbeitsverhältnisse als Arbeitsverhältnisse „de luxe“ ist jedoch problematisch. Sie enthält insofern einen wahren Kern, als diese - wie oben ausgeführt - eben nicht für alle gelten und von daher exklusiv sind und zudem in der jetzigen Tarifstruktur bereits von erheblichen Unterschieden zwischen den einzelnen Tätigkeiten und Branchen geprägt sind, so dass selbst die Normalarbeitsverhältnisse einen reellen Niedriglohnbereich insbesondere bei den sogenannten Frauenarbeitsplätzen besitzen. Problematisch ist die Bezeichnung aber deshalb, weil sie die mit dem Normalarbeitsverhältnis verbundenen Standards als „Luxus“, also als nicht notwendigen, nur zum Vergnügen betriebenen Aufwand charakterisiert, als etwas, auf das man verzichten kann, wenn die Zeiten schlechter werden. Es sollte deutlich geworden sein, dass es nicht die Standards sind, die einer Revision bedürfen, sondern der faktische Ausschluss von einem Großteil der Erwerbsbevölkerung von diesen Standards bzw. nur deren partielle Teilhabe an ihnen einer Korrektur bedarf.

Dies verweist auf ein anderes und entscheidendes Problem von gewerkschaftlicher Politik: ihre Konzentration der Interessenvertretung auf ausschließlich diejenigen, die *im* Erwerbssystem sind. Bislang fehlen konkrete Ansatzpunkte für die Einbeziehung der Interessen von Erwerbslosen, die ja meist aus den Gewerkschaften austreten oder ihre Mitgliedschaft verlieren, wenn sie keine Beiträge mehr zahlen (können), in ihre Politik - ein Bereich, der mit der Zunahme von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen an Relevanz gewinnt.

### **Perspektiven für gewerkschaftliche Politik**

Die Attraktivität, aber auch insbesondere die Glaubwürdigkeit von Gewerkschaften könnte mit einer Politik gestärkt werden, die die skizzierten Exklusionstendenzen auf dem Arbeitsmarkt zum Ausgangspunkt nimmt und konkrete Ziele für eine Neudefinition des Normalarbeitsverhältnisses verfolgt: Dieses müsste kürzere Arbeitszeiten als bisher zur Grundlage haben, nicht nur, um zu einer Umverteilung des Arbeitsvolumens auf mehr Erwerbstätige zu gelangen, sondern auch, um eine neue und gerechtere Verteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Außerdem sollten die an das Normalarbeitsverhältnis gebundenen Schutzrechte erhalten bleiben, allerdings nicht mehr familien-, sondern individualbezogen sein. Drittens sollte die Sozialversicherungspflicht auf Selbständige und Beamte ausgedehnt und die Beitragsbemessungsgrenze aufgehoben werden. Viertens sollte die Gesellschaft Verantwortung für die Existenzsicherung und die Betreuung und Erziehung der Kinder übernehmen, z.B. durch ein existenzsicherndes Kindergeld und den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen. Schließlich muss das Steuersystem den

---

17 Rolf G. Heinze/Wolfgang Streeck, Institutionelle Modernisierung und Öffnung des Arbeitsmarktes: Für eine neue Beschäftigungspolitik, in: Jürgen Kocka/Claus Offe, Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt a.M./New York 2000, S. 234-264, hier S. 255.

veränderten Erwerbs- und Lebensstrukturen angepasst werden (Stichwort: Ehegattensplitting).<sup>18</sup> Dieses ambitionierte Programm beinhaltet den Anspruch, über Erwerbsarbeit die Integration und Inklusion aller herzustellen. Gleichzeitig nimmt es aber auch zur Kenntnis, dass es dominante Lebensbereiche neben der Erwerbsarbeit gibt und dass nicht „jede Erwerbsarbeit besser ist als keine“, sondern dass sie auch ein existenzsicherndes Einkommen, soziale Sicherheit und Qualität haben muss.

Ver.di verfolgt offensichtlich die Absicht, sich den hier grob skizzierten Veränderungen der Arbeitswelt zu stellen und versteht sich - so ihr Vorsitzender Frank Bsirske in seiner Grundsatzrede beim Gründungskongress - als Gewerkschaft der geringfügig und befristet Beschäftigten, der LeiharbeiterInnen und der TelearbeiterInnen, der Arbeitslosen und auch der Selbständigen. Sie will das mit dem Normalarbeitsverhältnis verbundene patriarchalische Sozialmodell überwinden und existenzsichernde, diskriminierungsfreie Arbeit für Frauen und Männer gleichermaßen und gleichberechtigt schaffen und damit das Ziel verfolgen, sozialen Schutz in unterschiedlicher Gestalt zu verwirklichen um damit Einschluss und soziale Integration zu fördern. Dazu, so Bsirske, bedarf es der Herstellung von Solidarität und gemeinsamer Interessenpolitik zwischen den in ver.di zusammengeschlossenen verschiedenen Berufsgruppen.

Wenn es ver.di nur ansatzweise gelingt, dieses zu erreichen und sich außerdem noch bei der Organisation von Interessen neuen Bündnissen und Aktionsformen zu öffnen, dann sind die Hoffnungen auf eine Revitalisierung der Gewerkschaftsbewegung als soziale Bewegung mehr als berechtigt.

---

18 Vgl. Wagner, Krise, S. 232ff.