

## **Arbeits- und Industriesoziologische Studien** **Jahrgang 7, Heft 2, November 2014, S. 5-21**

Irene Dingeldey, André Holtrup, Günter Warsewa<sup>1</sup>

### **Governance von Arbeit im deutschen Erwerbssystem: Alte, neue oder keine Normalitäten?**

**Abstract:** Seit dem Ende der Industriegesellschaft lastet auf Unternehmen, Arbeitsmärkten, Sozialversicherungssystemen, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland ein anhaltend starker Veränderungsdruck; sie werden in hohem Tempo reformiert, modernisiert und ‚umgebaut‘. Die Organisation von Arbeit wird verstärkt an die Erfordernisse der Märkte angepasst, neue Segmente prekärer Beschäftigung entstehen, aber gleichzeitig wachsen in vielen Bereichen auch die Handlungsspielräume und die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen.

Der Beitrag analysiert den Wandel insbesondere unter dem Gesichtspunkt von institutionellen Reformprozessen und den darauf bezogenen Reaktionen gesellschaftlicher Akteure. In Anlehnung an institutionentheoretische Konzepte werden für das deutsche Erwerbssystem vor allem unzureichende institutionelle Anpassungen an gesellschaftlichen Wandel (Drift) und Anlagerungen ‚neuer‘ an bestehende Institutionen (Layering) diagnostiziert; gemeinsam fügen sich diese Muster in eine Dynamik der Dezentralisierung von Regulierungs- und Entscheidungskompetenzen. Die reflexiven Reaktionen kollektiver und individueller Akteure wirken sich in Prozessen der Einkapselung traditioneller Beschäftigungsmuster, der Re-Organisation von Machtkonstellationen oder der Kompensation zusätzlicher Belastungen aus. Die sozialen Konsequenzen folgen einer Logik der bipolaren Heterogenisierung, d.h. neben dem fortbestehenden, aber schrumpfenden Kern der Erwerbsbevölkerung, dessen Lebenszusammenhänge weiterhin durch Normalarbeitsverhältnis, Normalfamilie und Normalbiographie bestimmt sind, entwickelt sich eine wachsende Divergenz von einerseits privilegierten, andererseits prekarierten Lebensverhältnissen. Die Verteilung auf diese verschiedenen Segmente scheint dabei vor allem vom Bildungsstatus und der Familienform abzuhängen.

Der vorliegende Beitrag will den Wandel von Erwerbsarbeit strukturiert erfassen, indem die institutionellen Veränderungen des deutschen Arbeitssystems in ihren Wechselwirkungen mit dem Handeln relevanter Akteure seit den 1980er Jahren betrachtet werden. Referenzfolie der Analyse ist somit die spezifische Variante des in der Nachkriegszeit in Deutschland etablierten fordistisch-tayloristischen Produktionssystems: Dies zeichnet sich vor allem durch die Bedeutung beruflich qualifizierter Kernbelegschaften in den industriellen Großbetrieben, eine nach dem Industrieprinzip organisierte Interessen- und Tarifpolitik sowie ein stark erwerbszentriertes Sozialmodell aus. Das Besondere der von uns verfolgten Perspektive liegt darin, über die ‚immanenten‘, d.h. jeweils nur auf die spezifischen Teilsysteme und Politikfelder bezogenen, Analysen hinauszugehen, um auf Wechselwirkungen und Komplementaritäten oder auch auf ‚Widersprüche‘ zwischen denselben verweisen zu können.

---

<sup>1</sup> PD Dr. Irene Dingeldey, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen. Email: dingeldey@iaw.uni-bremen.de. Dr. André Holtrup, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen. Email: aholtrup@iaw.uni-bremen.de. Dr. Günter Warsewa, Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen. Email: gwarsewa@iaw.uni-bremen.de.

Um das Wechselspiel von Akteurshandeln, Normbildungsprozessen und institutioneller Regulierung sowie von sozialen und arbeitsmarktlichen Strukturen über die verschiedenen Teilsysteme und Themenfelder hinweg analysieren zu können, bedienen wir uns des Governance-Begriffs (vgl. Dingeldey u.a. 2014b). Dieser gilt als „anerkannt uneindeutiger Begriff“ (Blumenthal 2005), der es gleichwohl als eine Art „Brückenbegriff“ (Schuppert 2005) ermöglicht, sich interdisziplinär mit ähnlichen Themen und Problemen zu befassen. Governance ist geprägt durch neo-institutionalistische Theorien mittlerer Reichweite (Schimank 2007), aber in hohem Maße offen bzw. anschlussfähig an weitere theoretische Konzepte. Mittlerweile liegen umfangreiche Arbeiten vor, die solche theoretischen Bezüge spezifizieren und ausarbeiten (Benz 2007; Grande 2012). Obgleich die enorme Weite des Begriffes damit als produktiv anzusehen ist, ist einer unbestimmbaren Beliebigkeit in seiner Verwendung vorzubeugen. Ein gemeinsames Verständnis kann sich zunächst an einer Definition von Renate Mayntz orientieren, die „Governance“ versteht als das „...Gesamt aller nebeneinander bestehenden Formen der kollektiven Regelung gesellschaftlicher Sachverhalte: von der institutionalisierten zivilgesellschaftlichen Selbstregulierung über verschiedene Formen des Zusammenwirkens staatlicher und privater Akteure bis hin zu hoheitlichem Handeln staatlicher Akteure“ (Mayntz 2004).

Damit ist zunächst ein analytischer Zugang anvisiert und der Zusammenhang von institutionen- und handlungstheoretischen Konzepten wird weitgehend in Anlehnung an den Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus interpretiert (Mayntz/Scharpf 1995). Hier werden individuelle und kollektive Akteure mit ihrer jeweiligen Ressourcenausstattung immer auch als Träger von Zielen und Interessen gesehen, zwischen denen Aushandlungs- und Auseinandersetzungsprozesse in verschiedenen Formen stattfinden.

Der hier als heuristisches Konzept genutzte Governance-Ansatz ist prädestiniert, Verschiebungen und Interdependenzen zwischen unterschiedlichen Regelungsfeldern und -ebenen oder auch zwischen gesellschaftlichen Funktionssystemen sichtbar zu machen und aufeinander zu beziehen (Benz 2004). Singuläre bzw. auf einzelne Regelungsbereiche oder Politikfelder bezogene Befunde lassen sich somit in einen systematischen und komplexen Gesamtzusammenhang einbinden. Insofern wird ‚das Erwerbssystem‘ hier als ein spezifisches Arrangement aufeinander bezogener Institutionen verstanden (z.B. Arbeitsrecht, Tarifsystem, [arbeitsbezogenes] Bildungssystem, Familienpolitik, Arbeitsschutz, Arbeitsorganisation etc.), die in ihrem Zusammenwirken, einen Handlungsrahmen für die Akteure des Erwerbssystems darstellen. Die Differenzierung von Regelungs- und Interaktionsformen öffnet den Blick auf sich verändernde Konstellationen von Akteuren und deren jeweilige Machtressourcen. Der Wandel des Erwerbssystems lässt sich so im Sinne reflexiver Modernisierung als ein Prozess begreifen, in dem es nicht nur darum geht, Funktionsprobleme des Erwerbssystems zu lösen bzw. zu bearbeiten, sondern die Bedingungen zukünftiger Problembearbeitung selbst zu reorganisieren und wieder bzw. neu herzustellen.

Die in diesem Kontext zu beantwortenden Fragen lauten:

1. Wie verändern sich einzelne Elemente und Formen der Governance von Erwerbsarbeit?
2. Was sind die Gründe und Mechanismen des Wandels?
3. Welche Folgen ergeben sich für die mit der Erwerbsarbeit verbundene Funktion der sozialen Integration und Sicherung?

Dabei erscheint der Wandel der Governance des Erwerbssystems als Ausdruck eines gesellschaftlichen Such- und Orientierungsprozesses, der unter großer Unsicherheit stattfindet und mit zunehmender Komplexität der Handlungs- und Funktionsbedingungen einhergeht. Konkrete Veränderungsdynamiken in Bezug auf den Umgang mit den Strukturproblemen von Arbeit beziehen sich daher auf die Bereiche der Vermarktung und Transformation von Arbeitskraft, der kollektiven Organisation von Interessen, der Gestaltung des Sozialstaates sowie der Organisation der Reproduktionsbedingungen. Dabei gilt es auch zu hinterfragen, inwiefern sich Mechanismen der gesellschaftlichen Problembearbeitung selbst verändern. Entsprechende reflexive Prozesse werden systematisch in die Analysen einbezogen.

Im Detail werden jene Entwicklungen nachgezeichnet, die das deutsche Erwerbssystem während der vergangenen Dekaden durchlaufen hat. Aufgrund der bekannten Megatrends – Entwicklung zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, wachsende globale Konkurrenz und expandierende Renditeerwartungen, aber auch soziokultureller Wandel und damit einhergehende Veränderungen von Arbeitsansprüchen, Lebensstilen oder Geschlechterrollen – unterliegt auch die Governance des Erwerbssystems einem enormen und anhaltenden Veränderungsdruck. Inwiefern der zu beobachtende Wandel dazu führt, dass ‚alte‘ Normalitäten bzw. Standardisierungen allein zu Gunsten zunehmender Differenzierung aufgehoben werden oder aber auch ‚neue‘ Normalitäten entstehen, ist das zentrale Erkenntnisziel.

Im Folgenden beziehen wir uns auf verschiedene empirische Studien, die unter anderem in dem von den Autoren (2014a) herausgegebenen Sammelband „Wandel der Governance von Erwerbsarbeit“ unter Anwendung der Governance-Perspektive erarbeitet wurden. Dabei ist es das Ziel, generelle Entwicklungslinien und dabei zu identifizierende, neue Ordnungsmuster aufzuzeigen. Letztere befinden sich allerdings in recht unterschiedlichen Entwicklungsstadien, die zum Teil als reversibel bzw. offen für weitere Richtungsänderungen erscheinen, so dass noch nicht abschließend zu bestimmen ist, wie die deutsche Version eines postfordistischen Erwerbssystems zukünftig aussehen wird.

## **1 Zur Analyse von ‚unfertigen‘ Prozessen**

Für wesentliche Facetten des Erwerbssystems lassen sich gravierende Veränderungen, aber auch Stabilitäten und Kontinuitäten feststellen. Einschneidende Brüche und Pfadwechsel in den institutionellen Strukturen und den Spielregeln des Erwerbssystems sind bei näherem Hinsehen selten. Dennoch werden die ehemals wirksamen Standardisierungen und Normalitäten des fordistisch-tayloristisch geprägten Produktionssystems der Nachkriegsära zunehmend eingeschränkt oder abgelöst.

Die beobachtbaren Veränderungen verweisen zunächst auf eine zunehmende Pluralisierung und Flexibilisierung – und damit auf eine massive Komplexitätssteigerung. Viele der beschriebenen Prozesse – etwa sozialpolitische Reformen oder arbeitsorganisatorische und personalpolitische Umstrukturierungen in Unternehmen – spiegeln den Trial-and-Error-Charakter von Umbauprozessen sowie die Vorläufigkeit der damit verfolgten Problembearbeitungen wider. Es zeigen sich Ungleichzeitigkeiten der Reformen und Veränderungen in verschiedenen Bereichen, die (nicht intendierte) Nebenfolgen zeitigen, welche ihrerseits im selben oder auch in anderen Bereichen vielfältige Korrekturen und Anpassungsreaktionen – etwa in der Familie oder im Betrieb – nach sich ziehen.

Die Interpretation der verschiedenen Formen institutionellen Wandels zeigt – in Anlehnung an die Typologie von Streeck und Thelen (2005, vgl. auch Rehder 2014) – zum einen ‚horizontale‘ Verschiebungen, überwiegend in der Form von Anlagerungen (Layering), sowie ein Auseinanderdriften der institutionellen Regulierung und der sich verändernden gesellschaftlichen Realität (Drift). Zum anderen sind ‚vertikale‘ Veränderungen in Form eines Downscalings zu beobachten, also einer Verlagerung der Regulierungs- und Koordinierungsmechanismen auf jeweils ‚untere‘ Handlungsebenen (Abschnitt 2). Im Anschluss lassen sich verschiedene Anpassungsreaktionen kollektiver und individueller Akteure in den unterschiedlichen Funktionsbereichen des Erwerbssystems aufzeigen, welche die institutionellen Modernisierungspfade reflexiv verstärken (Abschnitt 3). Die zusammenfassende Interpretation übergreifender Verlaufs- und Strukturmuster mündet in den Befund einer „bipolaren Heterogenisierung“. Als Folge der benannten Dynamiken des Wandels lassen sich partiell ‚neue‘ Normalitäten und Komplementaritäten entdecken, die sich jedoch als nur bedingt stabil und noch keinesfalls als umfassende Konturen einer neuen Governance von Erwerbsarbeit interpretieren lassen (Abschnitt 4).

## **2 Muster des institutionellen Wandels: Stabilität und Veränderung**

Der Blick über verschiedene Handlungsfelder hinweg zeigt eine weitreichende Kontinuität tradierter institutioneller Strukturen, die allerdings vielfach mit partiellen Reformen oder auch schleichenden Anpassungen einhergeht. Die zunächst paradox erscheinende Parallelität von gravierenden Veränderungen und erstaunlichen Stabilitäten wird plausibel, wenn die Ursachen und daraus resultierende Formen des Wandels genauer betrachtet werden. So stellt Mückenberger (2014) hinsichtlich der Ursachen des Wandels fest, dass die institutionellen Strukturen der eher qualitativen Regelungsbereiche – z.B. Ausbildungssystem, Betriebsverfassung oder Organisation des Arbeitsschutzes – bislang kaum betroffen waren. Expliziter Reformdruck konzentrierte sich dagegen auf jene Bereiche, die für Unternehmen und/oder die staatlichen Sozialsysteme unmittelbar und kurzfristig wettbewerbs- und kostenrelevant, d.h. quantitativ wirksam waren. Zu nennen sind hier z.B. die Arbeitsmarktreformen bzw. die Erleichterung des Einsatzes von Leiharbeit und Befristungen in der vergangenen Dekade. Dabei gilt es jedoch festzuhalten, dass unterschiedliche Intensitäten und Wirkungen der Veränderungen über unterschiedliche Muster und Formen des institutionellen Wandels hergestellt werden.

## 2.1 Horizontale Veränderungen: Drift und Layering

Wenn die Typologie von Streeck und Thelen (2005) zu den Mechanismen institutionellen Wandels zugrunde gelegt wird, kann zunächst konstatiert werden, dass eine vollständige und abgeschlossene Ersetzung eines institutionellen Arrangements durch ein anderes (Displacement oder Conversion) bislang kaum zu beobachten ist. In Bezug auf die anderen Mechanismen wird jedoch kritisiert, dass sie nur bedingt trennscharf sind bzw. jeweils unterschiedliche Aspekte des gleichen Prozesses erfassen (Rehder 2014). Am deutlichsten identifizierbar erscheint das Layering, d.h. der Wandel durch Überlagerung bzw. Anlagerung.

Während noch in den 1990er Jahren konservative Wohlfahrtsstaaten als „frozen landscapes“ bezeichnet wurden (Esping-Andersen 1996), um deren Unvermögen zur Reform zu charakterisieren, musste diese Einschätzung aufgrund der Reformaktivitäten in den 2000er Jahren revidiert werden. Gleichwohl werden die politischen Machtverhältnisse in den konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaaten wie der Bundesrepublik dahingehend charakterisiert, dass weiterhin jeweils unterschiedliche Akteurskonstellationen bestehende institutionelle Arrangements verteidigen bzw. deren Reform verhindern (Merkel 2003; Schmidt 2007). Konkret vollzieht sich der institutionelle Wandel auf der Makroebene des deutschen Erwerbssystems daher vielfach in Form eines Erhalts alter Regelungsstrukturen, an die im Zuge des politischen Reformprozesses ‚neue‘ – für das geltende konservativ-korporatistische Wohlfahrtssystem zum Teil als systemfremd zu charakterisierende – Institutionen angelagert werden. Dabei wird angenommen, dass die entsprechenden Veränderungen primär zu Lasten von Outsidern gehen, deren Interessen durch die etablierten Akteure nicht repräsentiert sind, also insbesondere junge Arbeitnehmer, Frauen, Migranten oder auch kleine Unternehmen. Als Folge dieses Wandels wird eine „institutionelle Dualisierung“ konstatiert (Palier/Thelen 2010b; 2010a).

Entsprechende Muster des institutionellen Wandels sind insbesondere in Bezug auf die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung zu beobachten. So wird die Alterssicherung über die Sozialversicherung mittlerweile über ergänzende, institutionell geförderte Formen privater Vorsorge flankiert. Die bisher wohl tiefgreifendste Veränderung ist jedoch im Zuge der Hartz-Reformen mit Blick auf die soziale Sicherung von Arbeitslosen bzw. Erwerbsfähigen herbeigeführt worden. Dabei entsprechen der Erhalt der Statussicherung im Versicherungsmodell (Arbeitslosengeld I) und die Einführung des Arbeitslosengeldes II als bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherung in klassischer Weise dem Muster des Layering (siehe oben)<sup>2</sup>. Mit der deutlichen Modifizierung von Zugangs- und Zumutbarkeitsregelungen beschränkt sich die Reichweite der noch immer statussichernd angelegten Arbeitslosenversicherung auf jenen kleineren Teil vorübergehend Arbeitsloser, die zuvor ein ausreichendes Einkommen erzielt haben und über marktgängige Qualifikationen verfügen. Perspektivisch erscheint jedoch eine nachhaltige Überlagerung der fordistisch geprägten Insti-

---

<sup>2</sup> Ergänzt wurde dieser Prozess durch die Abschaffung des Systems der Arbeitslosenhilfe sowie durch die Konvertierung der Sozialhilfe, die nun auf die Sicherung von nicht-erwerbsfähigen Personen beschränkt ist.

tutionen möglich, da mittlerweile die Mehrheit der Arbeitslosen Leistungen der Grundsicherung bezieht.

In Kombination mit der Entwicklung der Arbeitsmarktstrukturen, die maßgeblich durch die Einführung verschiedener Formen flexibler Beschäftigung sowie die Erosion der Einkommens- und Beschäftigungsformen innerhalb des Normalarbeitsverhältnisses geprägt sind, erweist sich die Dualisierungsthese jedoch als nicht hinreichend, um das entstandene institutionelle Arrangement zu skizzieren. So sind Leistungen im Rahmen des ALG I vor allem für Frauen aufgrund der zuvor – oftmals im Rahmen von Teilzeitarbeit – erzielten geringen Einkommen nicht existenzsichernd und verweisen die Betroffenen trotz ihrer Anwartschaften im Versicherungssystem entweder auf Unterhaltsleistungen durch einen männlichen Ernährer oder auf Leistungen des ALG II (Dingeldey 2014). Entsprechend sind auch das Normalarbeitsverhältnis und die verschiedenen Formen flexibler Beschäftigung nicht als einfache Dualität zu fassen (Marx 2011). So etabliert sich etwa Teilzeitarbeit zunehmend als ‚Normalarbeit‘ von Müttern, wobei sich die damit einhergehenden Prekaritätsrisiken oftmals erst mittel- oder langfristig entfalten. Andere flexible Beschäftigungsformen, wie beispielsweise Leiharbeit, etablieren sich sowohl als Beschäftigungsform für Hochqualifizierte, z.B. Ingenieure, als auch für Geringqualifizierte – mit durchaus unterschiedlichem Risikoprofil. Entsprechend sind die Prekarisierungspotentiale bestimmter flexibler Beschäftigungsformen nach Branche und Beschäftigtengruppe sehr unterschiedlich ausgeprägt (Köhler/Krause 2014).

In anderen Regelungsbereichen und Politikfeldern wie der Tarifpolitik waren bislang kaum explizite, pfadbrechende politische Reformen zu beobachten. Hier erfolgt der Wandel primär über den Mechanismus Drift, also einer ungenügenden Anpassung an veränderte Umweltbedingungen. Indem etwa Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden abwandern oder gar nicht erst eintreten, nimmt die Relevanz des flächendeckenden Tarifsystems sukzessive ab bzw. konzentriert sich auf die Stammbeschafteten in den industriellen Kernsektoren, im öffentlichen Dienst oder bei großbetrieblich organisierten Dienstleistungen wie Banken und Versicherungen (WSI-Tarifarchiv 2013). Spiegelbildlich dazu steigt die Zahl der Arbeitnehmer, die weder durch Tarifpartner noch durch Betriebsräte vertreten werden – und damit nicht mehr von den tradierten institutionellen Arrangements der Arbeitsbeziehungen in Deutschland profitieren (Groß 2014). Die im Rahmen der Kollektivvereinbarungen zunehmend eingeführten Öffnungs- und Härtefallklauseln sind wiederum eher als eine Art Anlagerung an die bestehenden Regelwerke zu verstehen, die darauf abzielen, Tarifverträge flexibler an die konkreten betrieblichen Bedingungen anzupassen (Dombois/Holtrup 2014). Als Folge dieser Entwicklung sind nicht nur Branchen mit geringer oder fehlender Tarifdeckung von zunehmender Niedriglohnbeschäftigung betroffen, sondern es zählen vermehrt auch Branchen dazu, die teilweise durch öffentliche Arbeitgeber geprägt sind, wie das Gesundheits- und Sozialwesen (Berninger/Schröder 2014).

Eine Kombination aus Drift und Layering zeichnet auch den institutionellen Wandel des dualen Berufsbildungssystems aus. Aufgrund der Expansion der Beschäftigung im Dienstleistungssektor und der damit einhergehenden Ausweitung vollzeit-

schulischer Ausbildungen sowie der zunehmenden Konkurrenz durch das Hochschulstudium wird das duale Ausbildungssystem von den (qualifizierten) Schulabgängern immer seltener nachgefragt. Gleichzeitig orientiert sich die Arbeitgeberseite an kurzfristigen Kosten-Nutzen-Kalkülen, so dass die Bereitschaft abnimmt, Ausbildungsplätze im dualen System entsprechend der gegebenen Nachfrage anzubieten. Da somit ein erheblicher Teil vor allem der gering qualifizierten Schulabgänger keinen Zugang zum ersten Ausbildungsmarkt findet, erfüllt das duale Berufsbildungssystem die ihm zugeschriebenen Funktionen immer seltener. Weder gelingt es, Jugendliche mit niedrigem Schulabschluss (und häufig mit Migrationshintergrund) in den Arbeitsmarkt zu integrieren, noch werden die für Unternehmen relevanten Schlüsselkompetenzen, z.B. hinsichtlich der Bereitschaft und Fähigkeit zu lebenslangem Lernen, in ausreichendem Maße vermittelt und bereitgestellt. Das Übergangssystem, das dem dualen System angelagert wurde, erweist sich unter diesen Aspekten eher als provisorische Ergänzung, denn als funktional adäquate Lösung (Baethge 2014). Das duale Berufsbildungssystem verliert damit gleichwohl seine dominante Stellung im deutschen Bildungssystem, da die ‚Produktion‘ sowohl von Hochschulabsolventen als auch von Geringqualifizierten zunimmt.

Die verschiedenen Befunde zu Analysen in unterschiedlichen Politikfeldern bestätigten mithin insgesamt eine weitgehende Stabilität des ‚alten‘ institutionellen Kerns, der jedoch durch An- bzw. Überlagerung durch neue Institutionen oder aufgrund von Drift an Bedeutung verliert. Die Auswirkungen dieser horizontalen Veränderungsdynamik werden allerdings in entscheidender Weise durch deren Verschränkung mit der vertikalen Dynamik des institutionellen Wandels geprägt.

## **2.2 Vertikale Veränderungen: Downscaling**

Parallel zum horizontalen Wandel der Institutionen bzw. auch als Teil desselben findet eine Verlagerung von Regulierungs- und Koordinierungsaufgaben von höheren, zentralen auf niedrigere, dezentrale Ebenen statt. Dieser Prozess ist freilich nicht einfach als institutionelle Dezentralisierung zu fassen, da er auch die Verschiebung von Verhandlungen bzw. Wahl- und Entscheidungskompetenzen auf die Ebene der Familien/Haushalte und der Individuen beinhaltet. Dies schließt die Veränderung der Machtposition von Akteuren auf den verschiedenen Regulierungs- und Handlungsebenen sowie die Verlagerung der Verantwortung für die Bewältigung sozialer Risiken ein. Dieses Downscaling ist daher als wesentliches Element der veränderten Governance von Erwerbsarbeit zu betrachten, da entsprechende Prozesse in verschiedenen Funktionssystemen stattfinden und reflexive Bezüge zwischen den verschiedenen Handlungsfeldern entstehen. Die damit einhergehenden Veränderungen von Handlungsoptionen oder -restriktionen gestalten sich für verschiedene Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich.

In der Vergangenheit legten tarifvertragliche Regelungen Mindestbedingungen fest, die für die betriebliche Ebene bindend waren und dort ‚lediglich‘ operationalisiert und umgesetzt wurden. Aktuell bestehen entsprechende wirksame Flächentarifverträge vor allem noch in den industriellen Kernsektoren und in großbetrieblich strukturierten Dienstleistungsbranchen (z.B. Öffentlicher Dienst, Banken und Versicherungen).

Durch die Zunahme von Öffnungsklauseln bzw. betrieblichen Tarifvereinbarungen kommt es selbst in diesen Branchen teilweise zu einer Verlagerung der Verhandlungen zur Einkommensgestaltung und -verteilung auf die betriebliche Ebene. Dadurch haben sich die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten erheblich ausgeweitet, obgleich die Mitbestimmungskompetenzen durch den Betriebsrat im Rahmen der Betriebsverfassung formal nur geringfügige Veränderungen erfahren haben. Aufs Engste damit gekoppelt ist eine Veränderung der Macht- und Handlungsressourcen der jeweiligen Akteure wie auch die Herausbildung unterschiedlicher Koalitionen und Kooperationen, beispielsweise im Sinne der Rolle der Betriebsräte als Co-Manager, aber auch in Bezug auf Verhandlungen zwischen Management, Unternehmensleitung, Gewerkschaften und Betriebsräten.

Die Ausdifferenzierung der Handlungsoptionen einzelner Akteursgruppen gemäß unterschiedlicher struktureller Gegebenheiten zeigt sich u.a. darin, dass vor allem Betriebsräte in großen Unternehmen Macht- und Einflussmöglichkeiten über ihre Tätigkeit in verschiedenen Arenen bündeln können, während Betriebsräte in kleinen und mittleren Betrieben meist nicht über die entsprechenden Ressourcen verfügen (Dombois/Holtrup 2014). Gleichzeitig gibt es immer mehr Branchen und Betriebe, bei denen kollektive Interessenvertretungen gänzlich fehlen (Kathmann/Dingeldey 2013; WSI-Tarifarchiv 2013). Entsprechend steigt der Anteil der Arbeitnehmer, deren Lohnfindungsprozess weitgehend individualisiert ist. Während Beschäftigtengruppen am unteren Ende der Beschäftigungshierarchie durch die fehlende kollektive Vertretung eher benachteiligt sind, zeigt sich z.B. im Kredit- und Versicherungsgewerbe, dass durch individuelle Entgeltvereinbarungen im Vergleich zu Tarifverträgen durchaus vorteilhafte Ergebnisse erzielt werden können (Groß 2014). Für einige Betriebe bzw. Branchen und deren Beschäftigte kann so eine Win-Win-Situation entstehen; demgegenüber unterliegen die Beschäftigten in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle jedoch unterschiedlichen Abstufungen von Risikoverlagerungen und sehen sich auf verschiedene Weise gezwungen, die Entlastung der Unternehmen und der staatlichen Institutionen von diesen Risiken individuell zu kompensieren. Die zunehmende Bedeutung der betrieblichen (Primär)Arena trägt damit insgesamt zu einer Ausweitung der Differenzen zwischen Belegschaften und Arbeitsbedingungen nach Branchen bzw. in großen und kleinen Unternehmen bei (Dombois/Holtrup 2014).

Die Reformen der Sozialsysteme folgen ebenfalls dem allgemeinen Prozess des Downscalings und tragen so zur Verlagerung von Risiken – wie auch in manchen Fällen von Chancen – auf die individuelle bzw. die Haushaltsebene bei. Die erfolgreiche Gestaltung der Berufsbiographie wird damit zusehends als individuelles Projekt definiert, das anhand der Figur des Arbeitskraftunternehmers markant skizziert wurde (Voß/Pongratz 1998). Insofern geht mit dem institutionellen Downscaling von Planungs-, Entscheidungs- und Bewältigungsverantwortung ein Upgrading von Anforderungen und Ansprüchen an das Individuum einher.

Dies schlägt sich darin nieder, dass das Prinzip der Aktivierung in der Arbeitsmarktpolitik nicht nur die staatliche Unterstützung bei der zügigen Reintegration in den Arbeitsmarkt beinhaltet, sondern auch individuelle Leistungen zur Bewältigung von Arbeitsmarktrisiken verstärkt einfordert (Dingeldey 2007). Dies gilt ferner für die



Nutzung der durch unterschiedliche Ausbildungswege eröffneten Chancen für die individuellen Berufskarrieren. Duale wie auch fachschulische Ausbildungsgänge waren nicht nur ‚Brücke‘ in den Arbeitsmarkt, sondern auch mit unterschiedlichen Karriereoptionen verbunden. Aufgrund eines wachsenden Anteils von Hochschulabsolventen und gleichzeitig weiterhin bestehenden – oder sogar stärker ausgeprägten – Durchlässigkeitsbarrieren zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung fungiert die Berufsausbildung heute vielfach nicht mehr als Einstieg in den Aufstieg, sondern erweist sich nicht selten als berufsbiographische Sackgasse. Die ganze Vielfalt beruflicher Optionen lässt sich fast nur noch mit einem Hochschulabschluss erschließen. Gleichzeitig aber gewährleistet ein hohes zertifiziertes Qualifikationsniveau zunehmend weniger eine Garantie für eine privilegierte Position am Arbeitsmarkt, sondern bedarf der weiteren Ausgestaltung durch individuelle Karrierestrategien.

Individuelle Karriereplanungen haben zu berücksichtigen, dass Aufstieg und Bildungsrendite nach Branche und Tätigkeitsfeld, in Abhängigkeit von Geschlecht und Lebensphase bzw. entlang der Entscheidung für Kinder und des individuellen Arrangements der Organisation von Reproduktionsarbeit variieren (Dingeldey 2014). Dabei gilt es festzuhalten, dass sich – nicht zuletzt durch die Entstandardisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – insbesondere für Frauen Möglichkeitsräume eröffnet haben, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Für deren männliche Partner sind daraus umgekehrt ‚neue‘ Notwendigkeiten erwachsen, Erwerbsarbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen. In Folge lösen sich klare geschlechtsspezifische Aufgabenverteilungen allmählich auf (Kassner/Rüling 2005), so dass die Organisation des Alltags und der Biographie letztlich für Männer und Frauen schwieriger wird – und innerhalb der jeweiligen Gruppe differenzierter. Dabei ist die institutionelle Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenfalls ein Beispiel für das generelle Downscaling: Einige Aspekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeitananspruch, Elternzeit, Elterngeld, Recht auf Kinderbetreuung etc.) sind mittlerweile arbeits- und sozialrechtlich verbrieft. Standardisierte Verfahren zur konkreten betrieblichen Umsetzung gibt es jedoch nicht, da dieses Thema bisher kaum für kollektivvertragliche Regelungen erschlossen wurde. Die Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene wird daher als zunehmende „Regulierung von unten“ wahrgenommen, da sie der Aushandlung zwischen Unternehmen bzw. Vorgesetzten und Beschäftigten obliegt (Goedicke/Ellenberger 2014). Somit tragen letztlich auch die Angebote zur Vereinbarkeit dazu bei, dass die Beschäftigungsbedingungen heterogener werden. Chancen der Nutzung hängen vom individuellen Status ab, wobei insbesondere diejenigen Beschäftigten(gruppen) begünstigt werden, die für die Unternehmen eine strategische Bedeutung haben.

Die skizzierten Entwicklungen legen nahe, dass die aufgrund der horizontalen und vertikalen institutionellen Veränderungen zunehmende Vielfalt von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie auch der individuellen Handlungsoptionen offenbar mit einer systematisch differenzierten Verteilung von Risiken und Chancen verbunden ist. Diejenigen, die keine oder nur geringe Marktmacht aufbieten können, werden nicht nur – wie auch früher – strukturell benachteiligt, sondern sind auch am stärksten von der Rücknahme der zuvor institutionell gewährleisteten und rechtlich

verbindlichen Schutz- und Sicherungsmechanismen betroffen. Sie sind den Risiken, die mit den neuen Governance-Formen einhergehen, daher voll ausgesetzt, während sie von den Chancen und Möglichkeiten, die diese bieten, oftmals nicht profitieren oder sogar systematisch ausgeschlossen werden.

### **3 Anpassungsreaktionen der Akteure als Reflexion des Wandels**

Die soweit resümierten Befunde lassen sich dahingehend pointieren, dass das Erwerbssystem hoch differenzierte Bedingungskonstellationen für eine wachsende Anzahl von unterschiedlichen Gruppierungen innerhalb des Kreises der ArbeitnehmerInnen schafft. Die in der Governance-Perspektive angelegte reflexive Betrachtung von institutionellem Wandel und Akteurshandeln legt es daher nahe, auch ‚Anpassungsreaktionen‘ der verschiedenen Akteure auf verschiedenen Ebenen bzw. in verschiedenen Funktionssystemen zu berücksichtigen. Dabei lassen sich drei übergreifende Muster erkennen:

#### **3.1 Einkapselung**

Im Einklang mit der in weiten Teilen des Beschäftigungssystems fortbestehenden institutionellen Stabilität existiert nach wie vor eine noch beträchtliche Zahl von Beschäftigungsverhältnissen, die dem hergebrachten Normalarbeitsverhältnis entsprechen und gemäß einer weit reichenden Definition von Normalarbeit (z.B. Warszewa u.a. 1996: 7ff) auch den vollen arbeits- und tarifrechtlichen Schutz genießen. Dies lässt sich auch damit erklären, dass sich die entsprechenden Stammebelegschaften und ihre kollektiven Interessenorganisationen als Reaktion auf den allgemeinen Flexibilisierungsdruck bislang erfolgreich eingekapselt und Veränderungen abgewehrt haben. *Einkapselung* als Anpassungsreaktion ist damit eng mit dem Prozess des *Layering* verknüpft und hat indirekt zum Entstehen der so genannten Randbelegschaften beigetragen – und damit auch zur Heterogenisierung des Beschäftigungssystems insgesamt. Dieser Entwicklung wurden jüngst insofern Grenzen gesetzt, als auch verschiedene Gruppen der so genannten Randbelegschaft, insbesondere die Leiharbeiter, solidarisch in den fortbestehenden Schutz kollektiver Vereinbarungen in Bezug auf gleiche Bezahlung einbezogen wurden. Dies dürfte nicht zuletzt zur Konsolidierung der Organisationsmacht und damit indirekt auch zur Bestätigung dieses Reaktionsmusters beitragen. Auch in absehbarer Zukunft werden daher die ‚alten‘ Normalitäten in einem relevanten Segment des Beschäftigungssystems weitgehend Bestand haben, obgleich dieser traditionelle Kern schrumpft (gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen im Normalarbeitsverhältnis) und – z.B. aufgrund abnehmender Tarifbindung – qualitativ ausfranst (Niedriglohn in Normalarbeit).

#### **3.2 Re-Organisation von Machtkonstellationen**

Neben den herkömmlichen branchenbezogenen, kollektiven Organisationsformen finden wir ‚neue‘ Organisationsprozesse, die auf exklusiven kollektiven Machtpositionen basieren und auf die Herausbildung von berufsgruppenspezifischen Organisationen jenseits der einheitsgewerkschaftlichen Formen der Interessenvertretung setzen. Pilotenvereinigung Cockpit, Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

oder Marburger Bund (als Vertretung der in Krankenhäusern beschäftigten Ärzte) haben gemeinsam, dass sich in ihnen relativ homogene Beschäftigtengruppen organisieren, die durch Arbeitsk Kampfmaßnahmen in der Lage sind, für die betroffenen Unternehmen erhebliche Kosten oder Einnahmeausfälle zu verursachen (Flug- oder Zugausfälle, eingeschränkte ärztliche Behandlung etc.). Die entsprechenden Sparten gewerkschaften, die zuvor mit anderen, zumeist größeren Gewerkschaften eine Tarifunion bildeten, aktivieren nun ihre Organisationsmacht vor allem für einen separaten Tarifvertrag. Damit wird ihre Marktmacht nicht mehr ‚solidarisch‘ für alle Beschäftigten der Branche genutzt, sondern zur Durchsetzung von Gruppeninteressen eingesetzt (Schroeder/Greef 2008).

Dies verläuft oftmals parallel zu Organisationsprozessen, welche die Nutzung und Weiterentwicklung von Qualifikationen sowie die Ermöglichung individueller Aufstiegsperspektiven professionsspezifisch gestalten. So zeigt Heisig (2014) etwa mit Blick auf organisationsbasierte Professionen, dass hier die formale Hochschulausbildung nur eine notwendige, nicht aber hinreichende Bedingung für den beruflichen Aufstieg bildet. Hinzu kommt die Bereitschaft zu häufigeren Wechseln des Arbeitsplatzes, die auch an Unternehmensgrenzen nicht Halt machen. Während Seniorität und Akkumulation von betriebsspezifischer Erfahrung dadurch an Bedeutung verlieren, wird die Einbindung in professionelle Netzwerke zu einem zunehmend wichtigen Ausweis überbetrieblicher Beschäftigungsfähigkeit und zu einer individuellen Ressource in betrieblichen Aushandlungsprozessen. Eine andere Form der Re-Organisation von Beschäftigung, Qualifikation und Profession wird anhand des Berufsfeldes der Kinderbetreuung sichtbar (Hammer u.a. 2014): Neben das Gros der weiterhin fachschulisch ausgebildeten Erzieherinnen treten pädagogisch ausgebildete Hochschulabsolventinnen, die nun auch über einen exklusiven Zugang zu den Leitungsfunktionen verfügen. Dieser Aufwertungs- und Professionalisierungsprozess wird zunehmend durch den Einsatz von kostengünstigeren Assistenzkräften ergänzt, die nur über ein relativ geringes Maß an Qualifikationen verfügen. Insgesamt wird damit eine stärkere Abstufung von Qualifikationsanforderungen und beruflichen Chancen erkennbar, die häufig mit einer Verriegelung traditioneller Aufstiegs Optionen einhergeht. Die verschiedenen Prozesse der Re-Organisation tragen maßgeblich zur Segmentierung und Differenzierung des Beschäftigungssystems bei.

### **3.3 Kompensation**

Das zuvor aufgezeigte Downscaling geht vielfach mit einem Rückzug staatlicher Regulierungs-, Finanzierungs- und Erfüllungsverantwortung einher. Vereinzelt ist freilich auch eine Zunahme staatlicher Aktivität zu beobachten, die reflexiv die sozialen Folgen des institutionellen Wandels bearbeitet und partiell kompensiert. Dabei stellt insbesondere die Einführung von (bislang branchenbezogenen) Mindestlöhnen eine partielle Kompensation der erodierenden Tarifdeckung bzw. der Zunahme nicht existenzsichernder Löhne dar. Daneben kann die Erhöhung von Transferleistungen wie Kindergeld als partielle sozialstaatliche Kompensation sinkender Erwerbseinkommen (Groß 2014; Berninger/Schröder 2014), angesichts hoher Bedarfe im Familienkontext betrachtet werden.

Auf einer individuellen bzw. Haushaltsebene ist die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur durch veränderte sozio-kulturelle Präferenzen zu erklären, sondern ebenso als Kompensation des erodierenden (männlichen) Familienlohns zu verstehen, der die ökonomische Voraussetzung für das traditionelle männliche Ernährermodell bildete. Gleichzeitig werden die mit der überproportionalen Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse und Niedriglohnbeschäftigung bei Frauen einhergehenden Risiken vielfach (weiterhin) über das Normalarbeitsverhältnis der Männer bzw. daraus abgeleiteter sozialer Rechte innerhalb familialer Arrangements ‚abgesichert‘ (Berninger/Dingeldey 2013; Dingeldey/Berninger 2013). Voraussetzung dafür ist die Re-Organisation der Reproduktionsarbeit, die sich u.a. im Ausbau staatlich geförderter Kinderbetreuung niederschlägt, gleichzeitig jedoch kaum eine Vollzeitwerbstätigkeit beider Partner zulässt. Insbesondere das modernisierte Ernährermodell, das mittlerweile in Familien mit betreuungsbedürftigen Kindern dominiert, zeigt damit eine wechselseitige Kompensation von Einkommens- und Beschäftigungsrisiken innerhalb der Familien (Dingeldey 2014).

Die skizzierten Anpassungsreaktionen haben exemplarischen Charakter und wären sicherlich noch weiter zu ergänzen. Zu erkennen ist gleichwohl, dass sie jeweils auf unterschiedlichen kollektiv und/oder individuell verfügbaren und mobilisierbaren Macht- und Handlungsressourcen beruhen. Diese sind auf die verschiedenen sozialen Gruppen unterschiedlich verteilt und werden mehr oder weniger ‚effizient‘ genutzt. Entsprechend ist davon auszugehen, dass die skizzierten Anpassungsreaktionen soziale Ungleichheiten reflexiv verstärken.

#### **4 Konturen und Folgen einer neuen Governance von Erwerbsarbeit: „Bipolare Heterogenisierung“**

Die Parallelität von Kontinuität und Wandel des deutschen Erwerbssystems erscheint mithin als Ausdruck zweier eng miteinander verschränkter Entwicklungsdynamiken: In der horizontalen Dimension wird die Bewahrung verschiedener institutioneller Elemente einerseits durch den im Zuge fehlender Anpassung zu beobachtenden Bedeutungsverlust und andererseits durch An- bzw. Überlagerungen neuer institutioneller Arrangements begleitet. In der vertikalen Dimension wurden Regulierungs- und Entscheidungskompetenzen auf untergeordnete Ebenen wie Betrieb, Haushalt und Individuum verlagert. In der Summe bewirken diese Veränderungen eine Heterogenisierung sozialer Rechte und Ansprüche, die nicht mehr qua Status ‚garantiert‘, sondern in ihrer Einlösung letztlich vom konkreten Kontext (Branche, Betrieb etc.) und/oder von individuellen oder kollektiven Machtressourcen abhängig werden.

Zu einem wesentlichen Kennzeichen der ‚neuen‘ Governance von Erwerbsarbeit wird daher faktisch eine gewisse Offenheit und Mehrdeutigkeit der institutionellen Ordnungs-, Selektions-, Verteilungs- und Schutzfunktionen. Die Wechselwirkungen zwischen den institutionellen Arrangements über verschiedene Funktionsbereiche bzw. gesellschaftliche Subsysteme hinweg tragen zusätzlich dazu bei, dass die Handlungsbedingungen der Akteure des Erwerbssystems komplexer und uneindeutiger werden. Entsprechend gewinnen der jeweilige Umgang der individuellen oder kollektiven Akteure mit bestehenden Handlungsmöglichkeiten bzw. deren effiziente

Nutzung und reflexive Kombination zunehmend an Relevanz in Bezug auf die erzielten ‚Wirkungen‘ – und damit die sozialen Folgen.

Unter der Prämisse, dass institutionelle Veränderungsprozesse in vielen Bereichen noch in vollem Fluss sind und/oder reflexive Bezüge durch institutionelles oder kollektives Handeln sich noch kaum verfestigt haben, lassen sich aufgrund der hier skizzierten, veränderten Strukturen der Governance von Erwerbsarbeit gleichwohl punktuell neue institutionelle Komplementaritäten und damit einhergehende neue Normalitäten im deutschen Erwerbssystem absehen:

- *Der Zuschnitt von Bildungs- und Berufskarrieren* scheint sich grundsätzlich von der ehemals stark ausgeprägten Betriebsbindung zu lösen. Deren Grundlagen – von der berufsfachlichen Ausbildung bis zur Anwendung diverser Senioritätsregeln im Betrieb – werden zusehends durch allgemeinere Voraussetzungen einer individuell planbaren, überbetrieblichen Beschäftigungsfähigkeit – vom (Fach)Hochschulabschluss bis zur inhaltlichen Neujustierung betrieblicher Sicherheitsversprechen – abgelöst. Letztlich bleiben zwar die konkreten betrieblichen Bedingungen entscheidend für die Ausprägung von individuellem Status, Einkommen und sozialer Sicherheit, aber die ehemals weitgehend an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gekoppelten Karriereautomatismen werden zunehmend ersetzt durch Professionalität und überbetrieblich orientierte individuelle Karrierestrategien. Damit aber treten allgemeine institutionalisierte Verlaufsmuster von Bildungs- und Berufskarrieren zunehmend in den Hintergrund, während ‚neue‘ Normalitäten zunehmend gruppenspezifische und individuelle Muster widerspiegeln.
- *Die Strukturen des Interessenausgleichs* zwischen Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten unterliegen großflächigen Individualisierungs- und Verbetriebligungsprozessen. Daher nimmt die Verbreitung kleinteiliger Interessenaushandlungen und -auseinandersetzungen erheblich zu. Die damit einhergehende Reorganisation von Machtressourcen wird auch hier vermutlich eine Zunahme gruppenspezifischer, professionsbasierter kollektiver Organisationsformen hervorbringen, die durch zunehmende Individualisierung begleitet wird. Ein entsprechend modifiziertes korporatistisches Modell dürfte mit einem verstärkten staatlichen Engagement bei der Gewährleistung von Mindeststandards für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbunden sein. Dabei wird ‚Normalität‘ nicht mehr vom Zentrum aus als mittlerer, normativer Bezugspunkt, sondern von der Peripherie aus als offener Raum ‚jenseits‘ des Einhaltens von Mindestnormen definiert.
- *Ein modernisiertes Familienernährermodell* etabliert sich aufgrund starker institutioneller Kompatibilitäten zwischen den aktuell bestehenden Anreizen und Restriktionen im Sozialsystem, den z.T. divergierenden Entwicklungen von Lohn- und Beschäftigungsstrukturen in Industrie- und Dienstleistungsbranchen wie auch den veränderten Familienleitbildern. Die Kombination aus männlicher Normalarbeit und weiblicher Teilzeitarbeit avanciert zur ‚neuen‘ Normalität in Bezug auf das Familienmodell. Umgekehrt wird damit jedoch die Zweiverdienerfamilie faktisch vorausgesetzt, um die Folgen der Flexibilisierung von

Löhnen und Arbeitsformen quasi ‚individuell-familial‘ aufzufangen. Die exklusive Wirkung der an dieser neuen Normalitätsvorstellung orientierten institutionellen Kompatibilitäten manifestiert sich damit unmittelbar in einem höheren Prekaritätsrisiko für all jene, die von der Norm abweichen wie z.B. Alleinerziehende oder Paare, die beide flexibel beschäftigt sind.

Die einzelnen Elemente einer neuen postfordistischen Governance des Erwerbssystems sind für dessen Akteure in zunehmendem Maße nur noch reflexiv zu deuten. Den dadurch erzeugten ‚neuen‘ Normalitäten ist zueigen, dass sie individuell oder auch kollektiv höchst voraussetzungsvoll und im Zeitverlauf bzw. im Lebenslauf nicht unbedingt stabil sind. Damit aber sind sie gleichzeitig auch exklusiv und können nur jeweils selektive Geltung entfalten. Die sozialen Folgen einer entsprechend veränderten Governance von Erwerbsarbeit können mit Blick auf die sozialstrukturelle Entwicklung anhand des Bildes der „bipolaren Heterogenisierung“ beschrieben werden.

Dabei machen wir einen zwar schrumpfenden, aber durchaus noch relevanten Kern der Erwerbsbevölkerung aus, deren Arbeits- und Lebensbedingungen – auf der Basis der bereits skizzierten Einschränkungen und Modifizierungen – durch die traditionellen Institutionen und die von ihnen geprägten Normalitäten – Normalarbeitsverhältnis, Normalfamilie und Normalbiographie – bestimmt sind. Daneben verweisen jedoch die Lohnentwicklung und die Re-Organisation kollektiver Interessen, die betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch die impliziten Tauschangebote bei instabilen Beschäftigungen auf eine zunehmende Polarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Richtung Privilegierung einerseits und in Richtung Prekarisierung andererseits. Jenseits des traditionellen Kerns, der nach wie vor die ‚modernen Individuen‘ des fordistischen Zeitalters bzw. dessen Erwerbssystem repräsentiert, lässt sich daher in der Tat die Polarität von ‚Individuen im Übermaß‘ auf der einen Seite und ‚bloßen Individuen‘ auf der anderen als Ausdruck entgegengesetzter postfordistischer Modernisierungspfade beschreiben (Castel 2011; Warsewa 2014).

Innerhalb dieser bipolaren Entwicklungsdynamik sind freilich vielfältige heterogene Kombinationen von Status, Einkommen und sozialer Sicherung zu finden, so dass die Übergänge an vielen Stellen fließend erscheinen. So variieren etwa die Zukunftsaussichten in den Berufskarrieren gerade jüngerer WissenschaftlerInnen typischerweise „zwischen W3 und Hartz IV“ (Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013) und damit zwischen Privilegierung und Prekarisierung. Gleichzeitig lässt sich auch nicht leugnen, dass vielfältige Optionen zu enormen Privilegierungen kumulieren oder sich umgekehrt zu erheblichen Risiken addieren können. Bildung und Geschlecht scheinen nach wie vor wesentliche Strukturierungsmerkmale zu sein, welche die Chancen für die Zugehörigkeit zu den verschiedenen Gruppen maßgeblich beeinflussen. Dabei ist der individuell hergestellte Bezug zwischen Erwerbstätigkeit und Familie von zunehmender Bedeutung. So beeinflussen nicht nur berufsbiographische, sondern auch familiäre Ereignisse (z.B. Scheidung, Geburt von Kindern) bzw. die ‚Wahl‘ der familialen Erwerbsmuster maßgeblich die soziale Lage – und zwar von beiden Ge-

schlechtern. Relevant ist also nicht nur, ob kollektive, familiale oder individuelle Handlungs- und Machtressourcen zur Verfügung stehen, sondern auch wie sie genutzt werden, um beispielsweise bestehende Risiken in einem Handlungsfeld über die Nutzung von ‚Optionen‘ in einem anderen auszugleichen. Dies erscheint wesentlich im Hinblick auf die Vermeidung oder Minderung des Risikos sozialer Prekarität.

## Literatur

- Baethge, M. 2014: Die schleichende Erosion des deutschen Berufsbildungssystems. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 273-299.
- Benz, A. 2004: Multilevel Governance - Governance in Mehrebenensystemen. In: Benz, A. (Hg.): Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung. Wiesbaden, S. 125-146.
- Benz, A. 2007: Multilevel Governance. In: Benz, A. u.a. (Hg.): Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden, S. 207-310.
- Berninger, I./Dingeldey, I. 2013: Familieneinkommen als neue Normalität? In: WSI-Mitteilungen, 66 (3), S. 182-191.
- Berninger, I./ Schröder, T. 2014: Niedriglohn und Working Poor. Normalarbeit differenziert nach Geschlecht und Branche. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 169-191.
- Blumenthal, J. 2005: Governance. Eine kritische Zwischenbilanz. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft, (4), S. 1149-1180.
- Castel, R. 2011: Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg.
- Dingeldey, I. 2007: Wohlfahrtsstaatlicher Wandel zwischen ‚Arbeitszwang‘ und ‚Befähigung‘. Eine vergleichende Analyse aktivierender Arbeitsmarktpolitik in Deutschland, Dänemark und Großbritannien. In: Berliner Journal für Soziologie, 17 (2), S. 189-209.
- Dingeldey, I. 2014: Institutionelle Dualisierung und Geschlecht. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 101-129.
- Dingeldey, I./Berninger, I. 2013: Familienlohn und Armutssicherung im Normalarbeitsverhältnis. Zur Einkommenssituation von Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65 (4), S. 670-696.
- Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.) 2014a: Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden.
- Dingeldey, I./ Holtrup, A./Warsewa, G. 2014b: Einleitung. Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 1-19.
- Dombois, R./ Holtrup, A. 2014: Machtzentren der Mitbestimmung. Betriebsräte in der Multi-Arenen-Perspektive. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 195-220.

- Esping-Andersen, G. 1996: After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy. In: Esping- Andersen, G. (Hg.): Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies. London, S. 1-31.
- Goedicke, A./ Ellenberger, T. 2014: Die betriebliche Governance von Vereinbarkeit und Verfügbarkeit. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 245-269.
- Grande, E. 2012: Governance-Forschung in der Governance Falle? Eine kritische Bestandsaufnahme. In: Politische Vierteljahresschrift, 53 (4), S. 565-592.
- Groß, M. 2014: Die Auswirkung des Wandels der Regulierung von Arbeitsbeziehungen auf die Lohnungleichheit. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 131-168.
- Hammer, G./Kostov, I. H./Medjedovic, I. 2014: Die ‚gebrochene‘ Professionalisierung der Kinderbetreuung. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 301-313.
- Heisig, U. 2014: Vom ‚Organization Man‘ zur ‚Boundaryless Career‘ in der Wissensarbeit. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 315-336.
- Kassner, K./Rüling, A. 2005: ‚Nicht nur am Samstag gehört Papa mir!‘ Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben. In: Tölke, A./Hank, K. (Hg.): Männer – das ‚vernachlässigte‘ Geschlecht in der Familienforschung. Wiesbaden, S. 235-264.
- Kathmann, T./Dingeldey, I. 2013: Prekarisierung berufsfachlich qualifizierter Beschäftigung? Das Beispiel der medizinischen Fachangestellten. In: Working Paper IAW Bremen.
- Krause, A./ Köhler, C. 2014: Unsicherheit als Element betrieblicher Personalpolitik. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden. S. 221-243.
- Lange-Vester, A./Teiwes-Kügler C. 2013: Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Opladen/ Berlin/Toronto.
- Marx, P. 2011: The Unequal Incidence of Non-Standard Employment across Occupational Groups. An Empirical Analysis of Post-Industrial Labour Markets in Germany and Europe. In: IZA Discussion Paper, No. 5521.
- Mayntz, R./Scharpf, F. 1995: Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In: Mayntz, R./Scharpf, F. (Hg.): Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung. Frankfurt, S. 39-72.
- Mayntz, R. 2004: Governance im modernen Staat. In: Benz, A. (Hg.): Governance - Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung. Wiesbaden, S. 65-76.
- Merkel, W. 2003: Institutionen und Reformpolitik. Drei Fallstudien zur Vetospieler Theorie. In: Berliner Journal für Soziologie, 13 (2), S. 255-274.
- Mückenberger, U. 2014: Dimensionen des Wandels im deutschen Arbeitssystem angesichts Postfordismus und Globalisierung. In: Dingeldey, I./ Holtrup, A./ Warsewa, G. (Hg.): Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 70-98.



- Palier, B./Thelen, K. 2010a: Institutionalizing Dualism. Complementarities and Change in France and Germany. In: *Politics & Society*, 38 (1), S. 119-148.
- Palier, B./Thelen, K. 2010b: Dualization and Institutional Complementarities. *Industrial Relations, Labor Market and Welfare State Changes in France and Germany*. In: Emmenegger, P. u.a. (Hg.): *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford, S. 201-225.
- Rehder, B. 2014: Institutioneller Wandel und neue Governance im System der Arbeitsbeziehungen. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hg.): *Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit*. Wiesbaden, S. 23-44.
- Schimank, U. 2007: Neoinstitutionalismus. In: Benz, A. u.a. (Hg.): *Handbuch Governance*. Wiesbaden, S. 161-175.
- Schmidt, M. G. 2007: *Das politische System Deutschlands*. München.
- Schroeder, W./Greef, S. 2008: Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen. *Industrielle Beziehungen*, 15 (4), S. 329-355.
- Schuppert, G. F. 2005: Governance im Spiegel der Wissenschaftsdisziplinen. In: Schuppert, G. F. (Hg.): *Governance-Forschung. Vergewisserung über Stand und Entwicklungslinien*. Baden-Baden, S. 371-469.
- Streeck, W./Thelen, K. 2005: 'Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies'. in W. Streeck and Thelen, K. (Ed.): *Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies* Oxford/New York: Oxford University Press, p. 1-40.
- Voß, G. G. 1998: 'Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit', *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, MittAB, 31, 473-487.
- WSI-Tarifarchiv 2013: *Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2013*. Düsseldorf.
- Warsewa, G. 2014: Individuen als neue Akteure des Erwerbssystems. Chancen für reflexive Arbeitsgestaltung? In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hg.): *Der Wandel der Governance von Erwerbsarbeit*. Wiesbaden, S. 45-69.
- Warsewa, G./Osterland, M./Wahsner, R. 1996: *Zwischen Sparzwang und sozialer Verantwortung. Normalarbeit und abweichende Beschäftigung in der kommunalen Personalpolitik der 80er Jahre*. Weinheim.