

»Normalarbeitsverhältnis«: Auslaufmodell oder Zukunftsprojekt?

PROF. DR. NICOLE MAYER-AHUJA, GÖTTINGEN

ZUSAMMENFASSUNG: Der Beitrag wirft einen Blick auf das »Normalarbeitsverhältnis« und seine Entwicklung. Dabei wird nicht nur seine vermeintliche Erosion beleuchtet, sondern auch seine zukunftsgerichteten Potenziale für die Beschäftigten.

Das »Normalarbeitsverhältnis« ist eine bundesdeutsche Besonderheit – und ist es zugleich auch nicht. Denn nach dem Zweiten Weltkrieg wurden vielerorts (weit über den »Globalen Norden« hinaus) Varianten von »standard employment« etabliert.¹ Damit wurde die Verknüpfung von Lohnarbeit und sozialer Absicherung auf eine historisch neue Stufe gehoben. Lohnarbeit, die »lange Zeit eine der unsichersten, ja unwürdigsten und elendesten Lebensstellungen bedeutete«, avancierte so zum sozialen Status, wie Robert Castel² bemerkt.

Seit den 1980er Jahren werden die mit »standard employment« verbundenen Standards jedoch weltweit in Frage gestellt: Kollektive Regulierungen (in Gesetzen oder Tarifverträgen) werden »flexibilisiert«, soziale Sicherungsnetze beschnitten, und auch öffentliche Infrastrukturen und Dienste, die laut Castel integraler Bestandteil des »Sozialeigentums« von Lohnabhängigen sind, werden abgebaut. In der internationalen Diskussion wird dies unter dem Begriff »Informalisierung« (im Sinne der Abkehr von früheren Standards »formeller Arbeit«) verhandelt. Speziell in Frankreich und Deutschland hat sich dafür hingegen der Begriff der »Prekarisierung« durchgesetzt.³

Vor diesem Hintergrund argumentieren Jan Breman und Marcel van der Linden, dass politisch regulierte und abgesicherte Lohnarbeit letztlich eine Ausnahmerscheinung sei:

»The real norm or standard in global capitalism is insecurity, informality or precariousness, and the Standard Employment Relationship is an historical phenomenon, which had a deep impact in a limited part of the world for a relatively short period of time.«⁴

Nicht das »Normalarbeitsverhältnis« sei demnach »normal«, sondern jene prekäre bzw. informelle Arbeit, die sich aktuell auch in Europa und Nordamerika verbreiten: »(T)he ›Rest‹ is not now becoming like the ›West‹, but the other way round.«⁵

Auch in Deutschland wird seit etwa vierzig Jahren von einer »Erosion des Normalarbeitsverhältnisses« ausgegangen. Zudem nehmen Auseinandersetzungen um Arbeit und soziale Sicherung unter der Regierung von CDU/CSU und SPD derzeit rasant zu – sei es in Form von Konflikten um existenzsichern-

de Vergütung (gesetzlicher Mindestlohn), um die Beschränkung des unternehmerischen Zugriffs auf Arbeitskraft (Acht-Stunden-Tag), um die Beschneidung der Rechtsansprüche von Lohnabhängigen auf Sozialversicherungsleistungen (Bürgergeld bzw. künftig: Grundsicherung) oder um Budgets für Arbeit, Soziales, Bildung oder Gesundheit in Zeiten, in denen unvorstellbare Sondervermögen für Aufrüstung mobilisiert, öffentliche Kassen aber zugleich weiterhin durch die Schuldenbremse für den regulären Bundeshaushalt ausgetrocknet werden. Damit stehen zentrale Elemente von »Normalarbeit« zur Disposition. Umso dringlicher stellt sich die Frage, inwiefern ein »neues Normalarbeitsverhältnis« als Zukunftsprojekt dienen könnte.⁶

I. »Normalarbeitsverhältnis«: Zwischen Norm und Normalität

Als Ulrich Mückenberger Mitte der 1980er Jahre den Begriff »Normalarbeitsverhältnis« prägte,⁷ war dieses bereits in einer tiefen Krise. Zeitgenössische Beobachter:innen konstatierten zu diesem Zeitpunkt das Ende einer Ära. Der ökonomische Boom nach dem Zweiten Weltkrieg war an sein Ende gelangt. Die internationale Konkurrenz nahm zu, Unternehmen praktizierten verschärfte Rationalisierung und Automatisierung, und Massenarbeitslosigkeit kehrte in die Zentren kapitalistischer Entwicklung zurück. Erst unter Bedingungen dieses Umbruchs bemerkte man rückblickend, dass sich in den Nachkriegsjahrzehnten eine historisch neuartige Form von Lohnarbeit herausgebildet hatte. Für die Diskussion über ein »neues Normalarbeitsverhältnis« ist daraus die Erkenntnis zu gewinnen, dass die Neukonturierung der Arbeitswelt sich graduell vollzieht. Zwar mögen einzelne »Reformen« durchaus disruptiven Charakter haben – man denke etwa an die Hartz-Gesetze (2003-2005) – doch eine »neue Normalität« setzt sich erst durch, wenn viele Faktoren zusammenwirken, sich gegenseitig verstärken und eine veränderte Basis für die sozialen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit sowie zwischen arbeitenden Menschen schaffen. Dies erkennt man am besten im Rückblick.

1 Vgl. Breman/Harris/Lee/van der Linden, The Social Question in the 21st Century. A Global View, 2019, Oakland.

2 Vgl. Castel, Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, 2000, Konstanz, 11.

3 Vgl. Mayer-Ahuja, Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung, 2003, Berlin.

4 Breman/Van der Linden, Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level. In: Development and Change 45/5, 2014, 920-940 (920).

5 Ebd.

6 Vgl. Mayer-Ahuja, »Normalarbeitsverhältnis«: Ein langer Abschied oder: Zeit für einen neuen Aufbruch? In Baumgartner/Fux (Hrsg.), Sozialstaat unter Zugzwang. Zwischen Reform und radikaler Neuorientierung, 2019, Wiesbaden, 165-186.

7 Vgl. Mückenberger, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 7/1985, 415-434, 457-475.

Mitte der 1980er Jahre bestand weitgehende Einigkeit darüber, was ein »Normalarbeitsverhältnis« ausmache,⁸ obwohl der Begriff juristisch nie eindeutig geklärt wurde.⁹ Im Kern handelte es sich um abhängige Vollzeitbeschäftigung für nur einen »Arbeitgeber«, bei dem man direkt angestellt war (Leiharbeit galt demnach nicht als »normal«). Vorausgesetzt wurde zudem eine existenzsichernde Vergütung (verstanden als »Familienlohn«), die Konsum, Rücklagenbildung und (im Zeichen der Bildungsexpansion) Investitionen in die Weiterentwicklung von Arbeitskraft ermöglichte. Weil eine volle Gültigkeit von Arbeitsrecht und sozialer Sicherung angenommen wurde, blieben etwa Befristungen, »geringfügige Beschäftigung« oder Alleinselbstständigkeit hinter den Standards von »Normalarbeit« zurück. Schließlich wurden eine langfristige Erwerbsperspektive, im Idealfall von der Lehre bis zur Rente, im selben Unternehmen (mit betriebsinternen Aufstiegswegen und Senioritätsrechten), regelmäßige und kollektivvertraglich regulierte Arbeitszeiten sowie die Vertretung durch Betriebs- oder Personalrat und durch eine Gewerkschaft erwartet, wenn man von »Normalarbeit« sprach.

Doch inwiefern waren solche Arbeitsverhältnisse »normal«? Zum einen geht es hier um »statistische Normalität«, denn die Verallgemeinerung von Lohnarbeit bedeutete, dass immer mehr Erwerbstätige abhängig beschäftigt waren (aktuell liegt dieser Anteil in Deutschland bei etwa 92 %) – und ein wachsender Teil von ihnen wurde in den Nachkriegsjahrzehnten unter Bedingungen von »Normalarbeit« tätig.

Zum anderen fungierte das »Normalarbeitsverhältnis« als gesellschaftliche Norm, als »(j)uristisch anerkannte und darum herrschende Fiktion«, denn es bildete einen »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.«¹¹

Zwar waren nie alle Lohnabhängigen unter Bedingungen des »Normalarbeitsverhältnisses« tätig, doch es diente (und dient bis heute) in doppelter Hinsicht als Norm: als Maßstab für soziale Absicherung (weil etwa nur ein »Eckrentner« mit Durchschnittsverdienst und 45 Beitragsjahren Anspruch auf eine gesetzliche Regelaltersrente hat) und als Inbegriff »guter Arbeit« in den Vorstellungen arbeitender Menschen.

In Deutschland hat laut amtlichen Zahlen (s. u.) nach wie vor die überwiegende Mehrheit der abhängig Beschäftigten ein »Normalarbeitsverhältnis«. Auch fungiert es weiterhin als mächtige soziale Norm: Wenn Eltern ihren Kindern empfehlen, sich eine »ordentliche Arbeit« zu suchen, ist damit meist eine unbefristete, materiell und rechtlich abgesicherte Vollzeitstelle gemeint. Und wenn Soziologiestudierende »Normalarbeit« definieren sollen, zählen sie die obigen Kriterien auf – wenn auch verbunden mit dem Zweifel, ob sie selbst je so eine Stelle haben werden.

Richtet man den Blick hingegen auf den »Globalen Süden«, so werden Unterschiede in der sozialen Substanz von »standard employment« deutlich: Zwar wurde auch in vielen afrikanischen, asiatischen oder südamerikanischen Staaten im Laufe der 1950er und 1960er Jahre sozialstaatlich abgesicherte »formelle« Arbeit etabliert, die an bundesdeutsche »Normalarbeit« erinnert – doch dazu hatten etwa in Indien nie mehr als 10–15 % der Erwerbstätigen Zugang. »Standard employment« war dort demnach immer weit entfernt von »statistischer Normalität«, dient aber dennoch bis heute als Maßstab für politische Regulierung und prägt die Vorstellungen arbeitender Menschen von »guter Arbeit«.¹² Jedenfalls werden selbst indische Softwarespezialist:innen in internationalen Konzernen von ihren Eltern ermahnt, doch lieber eine sichere, dauerhafte Anstellung in öffentlichen Diensten zu suchen, selbst wenn dort nur ein Bruchteil des Lohns gezahlt wird.¹³ Doch unter welchen Bedingungen entstand diese neuartige Form von Lohnarbeit?

II. Die »Win-win-Konstellation« der Boomjahre

Das »Normalarbeitsverhältnis« wurde nach dem Zweiten Weltkrieg in Westdeutschland während des »kurzen Traums immerwährender Prosperität« etabliert.¹⁴ Im Zeichen von Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung nahm abhängige Beschäftigung rasant zu – und speziell dauerhafte Lohnarbeit mit umfassender sozialer Absicherung schien im gemeinsamen Interesse von Kapital, Staat und Arbeit zu sein.

Viele Unternehmen wollten sich angesichts von »Fachkräftemangel« verlässlichen Zugriff auf qualifizierte Arbeitskraft sichern. Erst das »Normalarbeitsverhältnis« ermöglichte es (vor allem) Männern, sich dauerhaft voll auf Lohnarbeit zu konzentrieren (statt etwa einen agrarischen Nebenerwerb aufrechtzuerhalten), und langjährige Betriebszugehörigkeit schuf die Basis, um Kompetenzen entlang betrieblicher Anforderungen weiterzuentwickeln. Zwar optierten speziell Firmen, die sich eher über geringe Preise als über die Qualität von Produkt oder Dienstleistung am Markt behaupteten, auch weiterhin für »Heuern und Feuern«, doch wachsenden Teilen der Wirtschaft erschien das »Normalarbeitsverhältnis« als »Standortvorteil«. Dies trug dazu bei, dass die Bundesrepublik im internationalen Vergleich lange als Prototyp von »high road strategy« und »koordiniertem Kapitalismus« galt.¹⁵

Der Staat unterstützte die Herausbildung des »Normalarbeitsverhältnisses« zum einen durch den Ausbau der Sozialversicherung. So wurden etwa (durch die Rentenreform 1957) existenzsichernde Altersbezüge eingeführt und von dauerhafter Lohnarbeit abhängig gemacht, und Leistungen der Arbeitslosenversicherung gewährleisteten, dass Kompetenzen nicht entwertet wurden, indem Arbeitslose sofort jeden Job annehmen mussten. Damit sicherte Sozialpolitik den langfristigen Zugriff

8 Vgl. Kress, Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, 1998, 488–505.

9 Vgl. Pierson, Die Implementation und (De-)Regulierung des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses nach 1949, in: Zeitschrift der Savigny-Stiftung für Rechtsgeschichte, Germanistische Abteilung, Band 130, Heft 1, 2013, 305–325.

10 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 314 vom 16.8.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/08/PD24_314_13321.html (28.11.2025).

11 Mückenberger, 1985, 422.

12 Vgl. Mayer-Ahuja, Unsichere Arbeit als konzeptionelle Provokation. Zum Zusammenhang zwischen Informalität im »Globalen Süden« und Prekarität im »Globalen Norden«, in: Geschichte und Gesellschaft 43, 2017, 264–296.

13 Mayer-Ahuja, Grenzen der Homogenisierung. IT-Arbeit zwischen ortsgebundener Regulierung und transnationaler Unternehmensstrategie, 2011, Frankfurt a.M./New York, 253–255.

14 Lutz, Der kurze Traum immerwährender Prosperität: Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts, 1989, Frankfurt/New York.

15 Vgl. Hall/Soskice (Hrsg.), Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage, 2001, Oxford/New York.

von Unternehmen auf qualifizierte Arbeitskraft und dämpfte zugleich für Beschäftigte die Zwänge der Lohnarbeitsexistenz. Zum anderen trug der Ausbau von öffentlicher Infrastruktur und Dienstleistungen zur Etablierung des »Normalarbeitsverhältnisses« bei – nicht zuletzt, weil der öffentliche Dienst (ähnlich wie Großunternehmen der Industrie) vorwiegend mit dieser Variante von Lohnarbeit operierte.

Im Interesse abhängig Beschäftigter war das »Normalarbeitsverhältnis«, weil nicht nur das Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit, sondern auch die Konkurrenz zwischen Lohnabhängigen reduziert werden, wenn man die eigene Arbeitskraft nicht um jeden Preis verkaufen und die Konditionen ihrer Nutzung im Arbeitsprozess nicht direkt und einzeln mit Vorgesetzten verhandeln muss. Allerdings zeitigte die Ausweitung von »Normalarbeit« durchaus widersprüchliche Wirkungen. Während für männliche »Familienernährer« der Druck weiter zunahm, kontinuierlich Lohnarbeit zu leisten, hatten selbst Frauen der Arbeiterschaft nun erstmals die Möglichkeit, als Hausfrau und Mutter »zu Hause zu bleiben«. Dafür galten sie oft als »Rabenmütter«, wenn sie dennoch erwerbstätig waren. Schließlich vergrößerte sich in dem Maße, wie Teile der arbeitenden Bevölkerung in »Normalarbeit« integriert wurden, der Abstand zu jenen (vor allem Frauen oder Migrant:innen), die hinter den neuen Standards zurückblieben. Allerdings rückten auch deren Arbeitsverhältnisse näher heran, weil etwa »Gastarbeiter:innen« mittelfristig Zugang zu industriellen Stammbeslegschaften fanden.¹⁶ Zudem konnte die sozialversicherte Teilzeitarbeit von Frauen, die seit den 1950er Jahren ausgebaut wurde,¹⁷ im Gegensatz zu Tätigkeiten, zu denen »Familienfrauen« zuvor (etwa als Tagelöhnerinnen, Zugehfrauen oder Händlerinnen) Zugang gehabt hatten, durchaus als »zeitreduzierte Normalarbeit« gelten.¹⁸

Man sollte sich diesen »liberalen Konsens der Nachkriegszeit«¹⁹ allerdings nicht zu harmonisch vorstellen – viele Aspekte von »Normalarbeit« (wie etwa die Ausweitung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf Arbeiter:innen im Jahre 1956) mussten in langen Konflikten durchgesetzt werden. Auch im »Normalarbeitsverhältnis« der Nachkriegszeit fanden demnach gesellschaftliche Auseinandersetzungen um Arbeit und soziale Sicherung ihren Niederschlag. Sie nahmen jedoch deutlich an Härte zu, nachdem der Konsens von Kapital und Staat aufgekündigt worden war.

III. »Normalarbeit« zwischen Erosion und Abriss

Paradoxerweise kommt der Druck, der auf dem »Normalarbeitsverhältnis« lastet, nicht zuletzt darin zum Ausdruck, dass er von amtlicher Seite bestritten wird. So meldete das Statistische Bundesamt im Jahr 2024, dass 74,8 % der Erwerbstätigen »Normalarbeit« leisteten – 2010 waren es »nur« 65,8 % gewesen. Ist die Kritik an der Prekarisierung der Arbeitswelt also insgesamt überzogen – oder haben wir es wenigstens aktuell mit einem

»Comeback des Normalarbeitnehmers« zu tun, wie es im Juni 2025 in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung hieß?²⁰ Dies ist nicht umstandslos zu bejahen. Vielmehr lohnt ein Blick auf den Kriterienkatalog für »Normalarbeit«, der diesen Zahlen zugrunde liegt. Das Statistische Bundesamt definiert ein »Normalarbeitsverhältnis« (seit 2009) wie folgt: als Beschäftigungsverhältnis, das »in Haupttätigkeit« ausgeübt wird; »eine Vollzeittätigkeit oder eine Teilzeittätigkeit mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 21 Stunden; ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis; die volle Integration in die sozialen Sicherungssysteme; die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis«, also: keine Leiharbeit.²¹ Ob existenzsichernde Löhne, dauerhafte Perspektiven, innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten, kalkulierbare Arbeitszeiten oder eine kollektive Interessenvertretung vorliegen, spielt (im Gegensatz zum Verständnis der 1980er Jahre) keine Rolle mehr. Wer also 21,5 Stunden pro Woche zu Niedriglöhnen, auf Abruf, ohne betriebsrätlichen Beistand und in steter Angst vor Kündigung Supermarkt-Regale befüllt oder Burger brät, erscheint in der amtlichen Statistik als Inhaber:in eines »Normalarbeitsverhältnisses«.²² Das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit übt vorsichtige Kritik an dieser Lesart, indem betont wird, das »Normalarbeitsverhältnis« sei 2021 mit etwa 65 % der abhängig Beschäftigten »auf einem neuen Tiefststand« angelangt gewesen – jedenfalls wenn man »den allgemeinen Beschäftigungsaufwuchs« berücksichtige und »Teilzeitstellen mit mehr als 20 Wochenstunden« nicht pauschal als »Normalarbeit« werte.²³ Kurz: Das Ausmaß der Verdrängung von »Normalarbeit« durch prekäre Jobs wird in der amtlichen Statistik systematisch untererfasst.

Zudem wird die gesellschaftliche Norm »Normalarbeit« seit den 1980er Jahren vor allem von neoliberaler und alternativer Seite grundsätzlich in Frage gestellt. Als überkommenes Privileg alter, weißer Männer in der Großindustrie, heißt es seitdem, trage es zur Diskriminierung von Frauen und migrantischen Beschäftigten bei. Zugleich wirke es unzulässig disziplinierend, da die »starren« kollektiven Standards von Gesetz, Tarifvertrag oder Sozialversicherung der Vielfalt menschlicher Bedürfnisse nicht gerecht würden. Flexibilisierung, Aktivierung, Entbürokratisierung – so die Verheißungen einer Politik, zu der es (laut Margaret Thatcher) ohnehin »keine Alternative« gebe. Unter diesen Bedingungen erodierte das »Normalarbeitsverhältnis« nicht nur – es wurde zum Abriss freigegeben.

Viele Unternehmen behielten zwar eine stabile Stammbeslegschaft, bauten um sie herum jedoch prekäre Randbeslegschaften auf. Andere operierten sogar vorwiegend mit prekären Jobs. Zugleich gewannen mitbestimmungsfreie Zonen an Bedeutung: im Jahr 2024 hatten 74 % der Betriebe und 42 % der Beschäftigten weder Tarifbindung noch Betriebs- oder Personalrat.²⁴ Arbeitszeiten wurden zunehmend »flexibilisiert«, also von

¹⁶ Vgl. Raphael, Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom, 2019, Berlin, 297-354.

¹⁷ Vgl. v. Oertzen, Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienen. Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland, 1948-1969, 1999, Göttingen.

¹⁸ Vgl. Mayer-Ahuja, 2003, 48, 64-89.

¹⁹ Raphael/Döring-Manteuffel, Nach dem Boom? Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970, 2008, Göttingen, 9-10.

²⁰ Zum Artikel von Nicolas Kurzawa unter diesem Titel siehe: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/mehr-wirtschaft/arbeitsmarkt-das-comeback-des-normalarbeitnehmers-110528599.html> (28.11.2025).

²¹ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/normalarbeitsverhaeltnis.html> (28.11.2025).

²² Vgl. Mayer-Ahuja, Klassengesellschaft akut. Warum Lohnarbeit spaltet – und wie es anders gehen kann, 2025, München, 150.

²³ Vgl. Hohendanner, Atypische Beschäftigung im Strukturwandel, IAB Forschungsbericht 23/2023.

²⁴ Vgl. Rainer Bispinck auf Basis des IAB-Betriebspanels: <https://tarifpolitik.info/grafiken/#ohne-tarifbindung-und-ohne-betriebs-und-personalrate> (28.11.2025).

kollektivvertraglichen Grenzen »befreit«.²⁵ Unter Verweis auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden Stechuhren abgeschafft, Gleitzeitkonten eingeführt oder es wurde (bei »*Vertrauensarbeitszeit*«) ganz auf Dokumentation verzichtet. Speziell bei Projektarbeit sollten Beschäftigte nun arbeiten wann, wo und wie lang sie wollten. In der Regel führte dies zu »mehr Druck durch mehr Freiheit«²⁶ – zumal die (oft allzu knappen) Rahmenbedingungen und Ressourcen weiterhin durch das Management festgelegt wurden.

Regierungen unterschiedlicher Couleur unterstützten Unternehmen bei der Abkehr von »Normalarbeit« durch eine Politik der Prekarisierung.²⁷ Einerseits wurden die rechtlichen Spielräume für Leiharbeit, Befristungen oder »Minijobs« erweitert, andererseits immer mehr Druck auf (potentiell) Arbeitslose ausgeübt, solche Jobs anzunehmen. Zudem wurde das Sozial Eigentum von Beschäftigten beschnitten: Rechtsansprüche auf Leistungen wurden ausgehöhlt, indem man etwa im Rahmen der Hartz-Reformen selbst langjährige Beitragszahler:innen auf eine bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherung verwies. Öffentliche Dienste wurden durch Privatisierung und Auslagerung abgebaut bzw. strikten ökonomischen Effizienzvorgaben unterworfen. »Normalarbeit«, die zuvor weitgehend unbestritten als Ziel staatlicher Regulierung von Arbeit anerkannt war, galt nun als Irrweg. Schien der Wirtschaftsstandort Deutschland doch nur zu verteidigen zu sein, indem man Unternehmen befähigte, immer flexibler auf menschliche Arbeitskraft zuzugreifen und ebenso flexibel darauf zu verzichten.

Abhängig Beschäftigte gerieten durch die Abkehr von »Normalarbeit« zunehmend in die Defensive.²⁸ Die Konkurrenz um Arbeit verschärfte die Konkurrenz bei der Arbeit, wie Pierre Bourdieu zu Recht betont hat.²⁹ Die disziplinierende Wirkung von Lohnarbeit nahm in dem Maße zu, wie gesetzliche oder tarifliche Standards an Bedeutung verloren, und altbekannte Spaltungslinien vertieften sich weiter, weil prekäre Jobs wiederum vor allem Frauen und migrantische Beschäftigte betrafen. Die Vereinbarung von Erwerbs- und Privatleben schließlich geriet insbesondere für erwerbstätige Mütter oft zur »Arbeitszeit-Akrobatik«,³⁰ weil Teilzeit- oder »Minijobs« in Supermarkt, Altenpflege oder Reinigungsdienst zunehmend in komplizierte Schichtsysteme eingebunden waren und »Arbeit auf Abruf« beinhalteten.

IV. Ein »neues Normalarbeitsverhältnis« als Zukunftsprojekt?

Die Rede von der »*Erosion des Normalarbeitsverhältnisses*« ist irreführend, denn sein Bedeutungsverlust hat nichts mit unaufhaltsamen Naturgewalten zu tun, aber sehr viel mit Politik. Wer eine andere, verbindende Politik der Arbeit anstrebt, tut daher gut daran, über ein »neues Normalarbeitsverhältnis« nachzudenken.

Teilweise könnte ein solches Zukunftsprojekt wohl im Konsens mit Unternehmen verfolgt werden, denn dem viel beklagten »*Fachkräftemangel*« wäre nach wie vor am besten durch gute, existenzsichernde Arbeit mit verlässlicher sozialer Sicherung zu begegnen. Zudem wissen auch Vorgesetzte, dass etwa die Forderung von Bundeskanzler Merz, wir alle müssten länger und effizienter arbeiten, betrieblichen Realitäten widerspricht: Hochkonzentriertes, effizientes Arbeiten erfordert klare zeitliche Grenzen.

Gerade mit Blick auf Arbeitszeiten werden jedoch auch die Hürden für ein Projekt »neue Normalarbeit« deutlich. Immerhin klaffen Erfahrungen und Bedürfnisse von Arbeitenden auseinander, weil (v.a. männliche) Vollzeitbeschäftigte, die im Schnitt pro Woche fünf Stunden länger arbeiten als vertraglich vereinbart,³¹ jenen Frauen gegenüberstehen, die unfreiwillig in Teilzeit- oder »Minijob« feststecken. In Umfragen stößt allerdings eine Arbeitswoche von etwa 30 Stunden in beiden Gruppen auf großes Interesse. Daher könnte »kurze Vollzeit für alle« eine Forderung sein, hinter der sich IT-Spezialisten mit 60-Stunden-Woche und »geringfügig Beschäftigte« an der Discounterkasse versammeln ließen. Zum neuen Anker für soziale Sicherung könnte sie gemacht werden, indem man ein Arbeitsleben in »kurzer Vollzeit« zum Maßstab für eine neu zu definierende Regelaltersrente erhebt – und zusätzliche Finanzquellen für die Rentenversicherung erschließt.

Damit deutet sich bereits an, dass dieses Projekt sich wohl kaum als Grundlage für einen neuen »liberalen Konsens« eignen würde. Denn anders als in der Nachkriegszeit, als der zu verteilende Kuchen endlos zu wachsen schien, verschärfen sich aktuell die Verteilungskämpfe. »Kurze Vollzeit für alle« setzt jedoch zum einen Arbeitszeitverkürzung mit Lohn- und Personalausgleich voraus, zum anderen Arbeitszeitverlängerung vor allem für »Teilzeitfrauen«, was einen Ausbau staatlicher Unterstützung etwa bei Kinderbetreuung oder Altenpflege erfordert. Ob Friedrich Merz das im Sinn hat, wenn er »alle« zu längerer Arbeitszeit aufruft? Ob existenzsichernde Löhne, eine krisenfeste Sozialversicherung oder eine bedarfsdeckende öffentliche Daseinsvorsorge – ein »neues Normalarbeitsverhältnis« setzt eine Umverteilung von gesellschaftlicher Zeit und gesellschaftlichem Reichtum voraus. Eine Rückkehr zu alten Standards ist weder möglich noch wünschenswert – vielmehr geht es um Schritte hin zu einer Arbeitswelt, in der die Verknüpfung von Lohnarbeit und sozialer Sicherung auf neue Weise gelingen kann.

²⁵ Vgl. Süß, Zeitkämpfe. Annäherungen an eine Geschichte der Arbeitszeit, in: Andresen/ Birke/Gruber/Horstmann/Mayer-Ahuja (Hrsg.), Arbeiten um zu leben! Zur Geschichte und Aktualität des Kampfes um Arbeitszeiten, 2025, Frankfurt/Main, 37–55.

²⁶ Glismann/Peters, Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, 2001, Hamburg.

²⁷ Vgl. Keller, Ein Irrweg der Deregulierung. Das Beschäftigungsförderungsgesetz, WSI-Mitteilungen 42, 1989, 274–283.

²⁸ Vgl. Mayer-Ahuja, Klassengesellschaft akut. Warum Lohnarbeit spaltet – und wie es anders gehen kann, 2025, München, 203–207.

²⁹ Bourdieu, Prekarität ist überall, in: ders.: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, 1999, Konstanz, 96–102 (99).

³⁰ Classow/Birke, Individuelle und kollektive Interessenpolitik. Der Umgang mit Arbeitszeit in der stationären Altenpflege im historischen Vergleich. In: Schwerpunkt-Heft »Kämpfe um Zeit – alte Probleme, neue Konflikte«. WSI-Mitteilungen 1/2025, 30–37 (32).

³¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Arbeitszeitreport 2016, 2016, Dortmund, 9.