

Prekäre Arbeit

Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse



Gesprächskreis
Migration und Integration

Friedrich-Ebert-Stiftung
Gesprächskreis Migration und Integration

Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack (FSU Jena)
gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel
(FIAB Recklinghausen)

Prekäre Arbeit

Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse

Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen
Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik

Das Gutachten wird von der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden.

ISBN 3-89892-309-6

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Wirtschafts- und sozialpolitisches
Forschungs- und Beratungszentrum
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
D-53170 Bonn

Layout: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn
Druck: bub Bonner Universitätsbuchdruckerei

Printed in Germany 2006

Inhalt

Ursula Mehrländer, Günther Schultze	
Vorwort	5
Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack	
Vorbemerkung	6
Teil I Prekäre Arbeit – Diskurse und Begriffe	8
1. Diskursformationen: Prekarität und der „neue Geist des Kapitalismus“	8
2. Prekarität – Triebkräfte, Theoriefolien, Begriffe	11
2.1 Triebkräfte der Prekarisierung	11
2.2 Begriffsbestimmungen: prekäre Beschäftigung, Prekarisierung, Zone der Prekarität	14
2.3 Fazit: „Enger“ und „weiter“ Prekaritätsbegriff?	17
Teil II Beschäftigungsverhältnisse mit prekärem Potenzial	19
3. Ausmaße und Verbreitung prekärer Beschäftigung	19
3.1 Erosion des Normarbeitsverhältnisses?	19
3.2 Formen nicht-standardisierter Beschäftigung	22
3.2.1 Leiharbeit, Zeitarbeit	22
3.2.2 Befristete Beschäftigung	25
3.2.3 Ich-AGs	27
3.2.4 Geringfügige Beschäftigung, Mini- und Midi-Jobs	28
3.2.5 Teilzeitarbeit	32
3.2.6 Ein-Euro-Jobs	34
3.2.7 Niedriglohnbereich	36
3.2.8 Gering Qualifizierte	39
3.3 Fazit: Die Herausbildung einer „Zone der Verwundbarkeit“	39
Teil III Exkurs: Prekarität und Migration	42
4. Prekäre Beschäftigung und Migration – eine Annäherung	42
4.1 Empirische Trends im Überblick	42
4.2 Soziogramm der ausländischen Bevölkerung in Deutschland	43
4.2.1 Anzahl und Anteile der ausländischen Bevölkerung	43
4.2.2 Alter, Aufenthaltsdauer, Status	43
4.2.3 Beschäftigung von Migrant*innen	44
4.2.4 Teilzeitbeschäftigung, Stellung im Beruf, Selbständigkeit	46
4.2.5 Arbeitslosigkeit	48
4.2.6 Werkvertragsarbeitnehmer, Saisonarbeitskräfte, Greencard-Beschäftigte	49
4.2.7 Geringfügige Beschäftigung, Qualifikation	49
4.2.8 Einkommen	53

Teil IV	Prekarität und Subjektivität	55
	5. Subjektive Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung	55
	5.1 Typische Verarbeitungsformen	55
	5.1.1 Prekarität und blockierte Lebensplanung	58
	5.1.2 Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit: Das (Des-)Integrationsparadox	59
	5.1.3 Unterschiede zwischen flexibler und prekärer Arbeit	60
	5.2 Neue Kontrollmechanismen: Die Stabilisierung des Instabilen	61
	5.3 Folgewirkungen: qualitative Arbeitspolitik in der Defensive	63
	6. Politische Verarbeitungsformen von Prekarität – die populistische Lücke	64
	6.1 Arbeitsbewusstsein, politische Orientierungen, Rechtspopulismus	65
	6.2 Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen – acht zentrale Topoi	67
	6.3 Marktsteuerung von Arbeit, Prekarisierung, rechtspopulistische Orientierungen	74
	6.3.1 Arbeit und Arbeitslosigkeit in der rechtspopulistischen Axiomatik	75
	6.3.2 Arbeitsteilung, Arbeitserfahrungen, rechtspopulistische Orientierungen	77
	6.4 Schlussfolgerungen: Ausgrenzende Integrationsvorstellungen	82
Teil V	Politik der Entprekarisierung	85
	7. Überlegungen zu einer Politik der Entprekarisierung	85
	7.1 Eigenverantwortung, soziale Sicherheit und der „neue Geist des Kapitalismus“	85
	7.2 Anerkennung von Differenz	86
	7.3 Arbeitsmarktpolitik	87
	7.4 Selbstorganisation der Unorganisierbaren	88
	7.5 Entprekarisierung und Geschlechterdemokratie	90
	7.6 Ausbau qualifizierter sozialer Dienstleistungen	91
	7.7 Mindestlohn, Innovationen und Standards für „gute Arbeit“	92
	7.8 Aktivitätsstatus	93
	Literatur	95

Vorwort

Die Zahl der „Normalarbeitsplätze“ in der deutschen Wirtschaft sinkt. Damit sind Beschäftigungsverhältnisse gemeint, die unbefristet sind und über Arbeit in Vollzeit ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten. Die Definition von prekären Beschäftigungsverhältnissen ist schwieriger. Nicht jede atypische Beschäftigung, wie z.B. Teilzeitarbeit, ist auch prekär. Prekär ist Erwerbsarbeit in der Regel dann, wenn der Lohn deutlich unter dem Durchschnittseinkommen liegt, keine zuverlässige Zukunftsplanung für den einzelnen möglich ist und Arbeitnehmerschutzrechte reduziert sind.

Die Ursachen für das Zurückdrängen des Normalarbeitsverhältnisses und die Zunahme prekärer Beschäftigungsformen sind vielfältig. Globalisierungsprozesse und die Internationalisierung der Märkte erzeugen einen hohen Konkurrenzdruck für Wirtschaft und Betriebe. Sie müssen ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten. Die Lohnkosten spielen hierbei eine wichtige Rolle. Von Arbeitgeberseite werden deshalb prekäre Beschäftigungsverhältnisse oftmals auch als Brücke hin zu gesicherten Arbeitsplätzen verstanden. Es gibt aber eine Kontroverse um die Bewertung flexibler Arbeitsverhältnisse. Die Verfechter einer liberalen Marktdoktrin sehen in einer Verkrustung und Überregulierung des Arbeitsmarktes die Hauptursache für die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland. Eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse wird von ihnen als ein wichtiger Ansatzpunkt zur Bekämpfung der Unterbeschäftigung betrachtet. Für die anderen sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse Ausdruck

dafür, dass zunehmend soziale Mindeststandards ausgehöhlt werden und die Gefahr der Zunahme gesellschaftlicher Desintegrationsprozesse besteht.

Mit diesem Gutachten von Professor Dr. Klaus Dörre wollen wir zum einen zu einer begrifflichen und theoretischen Klärung des Begriffs „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ beitragen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Situation von Migrantinnen und Migranten gelegt, die in besonderer Weise von diesen Entwicklungen betroffen sind. Darüber hinaus wird anhand neuer empirischer Forschungsergebnisse der Frage nachgegangen, wie diese Formen der Beschäftigung subjektiv verarbeitet werden. Eine zentrale These ist, dass prekäre Beschäftigungen nicht nur zu Unsicherheitsgefühlen bei den unmittelbar Betroffenen führen, sondern auch ausstrahlen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in relativ gesicherten Normalarbeitsverhältnissen. Gefühle der Unsicherheit und der Zukunftsangst breiten sich in weiten Teilen der Bevölkerung aus. Dies kann auch zu einer Verstärkung und Ausweitung rechtsextremer Orientierungen beitragen. Insofern tangieren prekäre Beschäftigungsverhältnisse auch den Zusammenhalt unserer Gesellschaft.

Mit dieser Expertise wollen wir die öffentliche Diskussion anregen. Vor allem geht es darum, mögliche Handlungsoptionen aufzuzeigen. Zentral ist dabei die Frage, ob durch die Festlegung eines Mindestlohns, der über eine Vollzeitarbeit ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten soll, die Probleme gelöst werden können.

Dr. Ursula Mehrländer

Leiterin der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
der Friedrich-Ebert-Stiftung

Günther Schultze

Leiter des Gesprächskreises
Migration und Integration

Vorbemerkung

Prekäre Beschäftigung, Prekarität und Prekariisierung sind in der sozialwissenschaftlichen und politischen Debatte relativ neue Begriffe. Es gehört allerdings wenig an prophetischer Gabe dazu, ihnen eine steile Karriere zu prognostizieren. Ein wichtiger Katalysator der Prekarisierungsdebatte ist sicher das Alterswerk des französischen Sozialwissenschaftlers Robert Castel (2000), das unter dem Titel „Metamorphosen der sozialen Frage“ auch in Deutschland publiziert wurde. Mit der Rezeption nicht zuletzt dieses Werks in der Ungleichheitsforschung, aber auch in der Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie hat die Sensibilität für unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse hierzulande erheblich zugenommen.

Der entscheidende Grund für diese Sensibilität dürfte allerdings in gesellschaftlichen Realentwicklungen und den damit verbundenen politischen Debatten wurzeln. Nicht zuletzt die Auseinandersetzungen um die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt und hier insbesondere um „Hartz IV“ haben gezeigt, dass die „soziale Frage“ auch und gerade in den kooperativen Kapitalismen Westeuropas wieder mobilisierungsfähig geworden ist (vgl. Heitmeyer 2005). Nachfolgend wollen wir die These begründen, dass die Ausbreitung atypischer und häufig eben prekärer Beschäftigungsverhältnisse samt der damit einhergehenden Ausbreitung sozialer Unsicherheit zu den prägenden Merkmalen eines nachfordistischen Produktionsmodells gehört. Für dieses Produktionsmodell sind Regulationsformen, mit deren Hilfe die produktiven Potentiale nachfordistischer Ökonomien für die Masse der abhängig Erwerbstätigen auf „sozialen Fortschritt“ (Aglietta 2000) zu programmieren wären, einstweilen noch nicht gefunden. Das gilt auch und gerade für flexible und prekäre Beschäftigungsformen.

Zur Begründung unserer These können wir zumindest in Deutschland nicht auf eine ausdif-

ferenzierte Prekarisierungsforschung zurückgreifen. Datenlage und theoretische Durchdringung des Problems sind hierzulande – etwa im Vergleich zur französischen oder zur angelsächsischen Diskussion – unterentwickelt. Auf die Gründe dieser deutschen Besonderheit werden wir einleitend eingehen. Zunächst genügt die Feststellung, dass es sich bei unserer Expertise um einen Versuch handelt, eine erste Sondierung in einem einigermaßen unsicheren Terrain vorzunehmen. Nicht nur das Ausmaß, auch die Ursachen, Wirkungen und sozialen Folgen von unsicherer Beschäftigung und Prekarisierung sind einigermaßen umstritten.

In gewisser Weise können wir eine Parallele zur Globalisierungsdebatte der 1990er Jahre feststellen. Auch hier schienen hochaggregierte Langzeitdaten die Internationalisierung von Unternehmen und Märkten in starkem Maße zu relativieren (vgl. Dörre u.a. 1997). In scharfem Gegensatz zu „hyperglobalistischen“ Argumentationen (Ohmae 1994, Thurow 1996) stellten Kritiker (Hirst/Thompson 1996, Cohen 1998) des modischen Globalisierungstalks die neue Qualität ökonomischer Internationalisierungsprozesse generell in Frage. Doch unabhängig vom konkreten Realitätsgehalt ihrer Interventionen mussten auch die scharfsinnigsten Kritiker der Globalisierungsthese einräumen, dass sich das in Abrede gestellte Phänomen als sozial und politisch äußerst wirksam erwies.

Mit unsicherer Beschäftigung und Prekarisierung verhält es sich ähnlich. Seit die bayrisch-sächsische Zukunftskommission (Kommission 1996) einen fast schon naturwüchsigen Trend zur Erosion des Normarbeitsverhältnisses ausmachen zu können glaubte, um diese Diagnose sodann mit einem engagierten Plädoyer für mehr Eigenverantwortung und ein Zurückschrauben sozialstaatlicher Leistungen zu verbinden, hat es eine Reihe von Studien und Expertisen gegeben, die dieser Diagnose das Bild einer zumindest in

Teilen intakten Welt der Normarbeit entgegenzusetzen suchen (vgl. z.B. Bosch 2000, 2004, Erlinghagen 2005). Tatsächlich scheinen sich Prekarisierungs- und Ausgrenzungsphänomene auf der Grundlage quantitativer Daten erheblich relativieren zu lassen (vgl. die Beiträge in: Struck/Köhler 2005) Und doch gilt auch hier, dass die Prekarisierung der Arbeitswelt trotz des anhaltenden Streits über ihre Ursachen, Ausmaße und Formen gesellschaftliche Wirkung entfaltet.

Dem schillernden Charakter des Prekarisierungsphänomens wollen wir in dieser Expertise Rechnung tragen. Die Auswertung repräsentativer Strukturdaten zur Arbeitsmarktentwicklung ist wichtig. Doch wie immer, wenn sich eine soziale Tendenz noch im Larvenstadium befindet, entfaltet sich Neues gewissermaßen in der Hülle des Alten. Daher ist es keineswegs ausgeschlossen, dass hochaggregierte Daten und lange Zeitreihen den Blick auf reale Prekarisierungsprozesse eher verstellen als schärfen. Schon aus diesem Grund können und wollen wir uns in der vorliegenden Expertise nicht auf eine Diskussion von Arbeitsmarktdaten beschränken. Die vorliegende Studie stützt sich sowohl auf sekundäranalytische Auswertungen als auch auf eigene empirische Forschungen. In ihr geht es nicht allein um die Ausmaße prekärer Beschäftigung, sondern auch um deren subjektive Verarbeitungsformen und politische Folgen. Wie

sich zeigen wird, erschließen sich die sozialen Wirkungen von Prekarisierungsprozessen in vollem Maße erst, wenn die subjektive Dimension in die Analyse einbezogen wird. Vor allem bei den subjektiven Verarbeitungsformen greifen wir auf empirisches Material und auf Interpretationen aus dem Projekt „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus?“ zurück, das am Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) in Recklinghausen durchgeführt worden ist. Der Projektgruppe gehören neben Klaus Dörre (Leitung) Klaus Kraemer (Geschäftsführung FIAB) und Frederic Speidel (Wiss. Mitarbeiter) an. Das Vorhaben befindet sich in der Endphase; es ist Teil des vom BMBF geförderten Forschungsverbundes „Integrationspotentiale moderner Gesellschaften“ (Leitung Prof. Heitmeyer/Universität Bielefeld).

Die Expertise gliedert sich in fünf Teile. In Teil I geht es um Diskurse, Theoriefolien und Begriffsdefinitionen, in Teil II werden Strukturdaten zum Ausmaß prekärer Beschäftigung befragt. Teil III beinhaltet einen Exkurs zu Prekarität und Migration, In Teil IV diskutieren wir die subjektiven Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung. Teil V beschäftigt sich abschließend mit Ansatzpunkten für eine Politik der Entprekarisierung.

Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack

Teil I: Prekäre Arbeit – Diskurse und Begriffe

1. Diskursformationen: Prekarität und der „neue Geist des Kapitalismus“

In der Bundesrepublik wie auch in anderen europäischen Ländern wird derzeit eine erbitterte Debatte darüber geführt, wie der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit wirksam begegnet werden kann. Die in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion gegenwärtig wohl dominanten Positionen besagen, dass die Überregulierung des deutschen Arbeitsmarktes eine wesentliche Ursache hoher Arbeitslosigkeit sei. Im Umkehrschluss lautet die Empfehlung, verschiedene Formen flexibler Arbeit auszuweiten, um so Beschäftigungseffekte zu erzielen.

Unser Thema ist nicht diese Arbeitsmarkt-Debatte, sondern eine Diskussion, die gewissermaßen einen Gegendiskurs darstellt. Gemeint ist die Kontroverse um prekäre Arbeit und gesellschaftliche Prekarisierungstendenzen. Ursprungsort dieser Kontroverse sind nicht die professionellen Sozialwissenschaften; angestoßen wurde die Debatte durch soziale Bewegungen wie z.B. die Netze der Globalisierungskritiker und – an professionell-wissenschaftlichen Kriterien gemessen – eher randständige Medien, Magazine und Foren (z.B. Ingrao/Rossanda 1995/1996, Roth 1996:

273 ff., Bologna 1994). Inzwischen ist die Prekarisierungsdebatte aber, bislang stärker in Frankreich, Italien und den USA als in Deutschland, auch von prominenten Sozialwissenschaftlern aufgegriffen und teilweise in analytische Konzeptionen umgesetzt worden. Einer der bekanntesten Verfechter der Prekarisierungsthese war sicherlich der verstorbene französische Soziologe Pierre Bourdieu. Nimmt man die zeitdiagnostische Aussage Bourdieus als Maßstab¹, so bezeichnet Prekarität eine gesellschaftliche Tendenz zur Verallgemeinerung sozialer Unsicherheit, deren Ursprung im ökonomischen und Erwerbssystem der Gesellschaft zu verorten ist. An diese Überlegungen wollen wir, allerdings mit einer stärker wissenschaftlich-analytischen Intention, anknüpfen. In der Bourdieuschen Diktion wird Prekarität tendenziell zum politischen Kampfbegriff.² Die Kategorie steht im Zentrum einer Anklage, die sich gegen die Theodizee, das Glaubenssystem der neoklassischen Ökonomie richtet. Um Begriffe wie prekäre Beschäftigung, Prekarität und Prekarisierung analytisch-wissenschaftlich verwenden zu können, müssen die damit bezeichneten Phänomene jedoch präziser bestimmt werden als Bourdieu dies in seiner politischen Publizistik leistet.³

1 In seiner flammenden Rede „Prekarität ist überall“ formulierte er: „Prekarität hat bei dem, der sie erleidet, tiefgreifende Auswirkungen. Indem sie die Zukunft überhaupt in Ungewissem lässt, verwehrt sie den Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allen Dingen jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist... Zu diesen Folgen der Prekarität für die direkt Betroffenen gesellen sich die Auswirkungen auf die von ihr dem Augenschein nach Versicherten. Doch sie (die Prekarität, KD) lässt sich nicht vergessen. Sie ist zu jedem Augenblick in allen Köpfen präsent... Weder dem Bewusstsein noch dem Unterbewusstsein lässt sie jemals Ruhe. Die Existenz einer beträchtlichen Reservearmee, die man aufgrund der Überproduktion an Diplomen längst nicht mehr nur auf den untersten Qualifikationsebenen findet, flößt jedem Arbeitnehmer das Gefühl ein, dass er keineswegs unersetzbar ist und seine Arbeit, seine Stelle gewissermaßen ein Privileg darstellt, freilich ein zerbrechliches und bedrohtes Privileg (daran erinnern ihn zumindest seine Arbeitgeber bei der geringsten Verfehlung und die Journalisten und Kommentatoren jeglicher Art beim nächstbesten Streik). Die objektive Unsicherheit bewirkt eine allgemeine subjektive Unsicherheit, welche heutzutage mitten in einer hochentwickelten Volkswirtschaft sämtliche Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen unter ihnen in Mitleidenschaft zieht, die gar nicht oder noch nicht von ihr betroffen sind (Bourdieu 1998: 97 f.)“

2 Die Tendenz, Prekarität zu einem politischen Kampfbegriff zu machen, ist in der deutschsprachigen soziologischen Literatur kritisch kommentiert worden (Schwingel 2003: 23 ff.; Schimank 2000: 183 ff.). Neben diesen Aspekten mag die Unschärfe der Kategorie (Kronauer 1996: 243 f.; 2002) ein Grund sein, weshalb sie in der deutschsprachigen Debatte – anders als der Begriff der sozialen Exklusion – bislang nur selten aufgegriffen oder in Kategorien wie „beruflich-soziale Gefährdungslagen“ (Linne/Vogel) oder auch „Informalität“ (Alt Vater/Mahnkopf 2002) übersetzt worden ist.

3 Es wäre allerdings unredlich, wollte man Bourdieus Arbeiten zur Prekarisierungsproblematik auf politische Publizistik und Polemik reduzieren. Pierre Bourdieu hat mit seiner Forschergruppe eine umfangreiche Studie zur Gegenwartsgesellschaft vorgelegt, der zu Folge der Rückzug des Staates aus der Gesellschaft soziale Spaltungen und Ausgrenzungen erzeugt, die sich in den Habitusformen und damit im Denken, Fühlen und Handeln der Betroffenen verfestigen (Bourdieu u.a. 1993/1997; vgl. bes. Pialoux/Beaud 1997: 307 ff.; Bourdieu/Champagne 1997: 527 ff.). Bourdieus Arbeiten markieren ein „Scharnier“ zwischen sozialwissenschaftlicher Debatte und den Diskursen sozialer Protestbewegungen. Die internationale Debatte ist allerdings weitaus facettenreicher.

Trotz der ausdifferenzierten internationalen Debatte ist eine Präzisierung und Operationalisierung des Prekaritätsbegriffs mit Blick auf Deutschland kein einfaches Unterfangen. Denn hierzulande wird die Diagnose von Prekarisierungsrisiken von mindestens zwei Diskursen überlagert, die eine offensive Thematisierung erschweren. Da ist zunächst die bereits angesprochene *arbeitsmarktpolitische Diskussion*. Folgt man den gegenwärtig hegemonialen Deutungen, so gelten die „Kartelle der Arbeitsplatzbesitzer“ (Berthold 2000) und insbesondere der Strukturkonservatismus der Gewerkschaften (Sinn 2004) als Hauptursachen der „deutschen Krankheit“. In der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und im Übergang zu möglichst marktgerechten Löhnen wird der entscheidende Ansatzpunkt gesehen, um die strukturelle Arbeitslosigkeit zu überwinden. Aus dieser Perspektive sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Grunde gar nicht existent; sie gelten als wichtige Formen flexibler Beschäftigung, die besonders geeignet sind, Outsider am Arbeitsmarkt überhaupt in Beschäftigung zu bringen.

Die Betonung der Brückenfunktion von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen ist freilich kein Spezifikum neoklassischer Arbeitsmarktkonzeptionen. Sie findet sich auch in neokorporatistischen Entwürfen. Dies freilich mit einem gravierenden Unterschied. Aktivierende Arbeitsmarktstrategien suchen den prekären Charakter unsicherer, niedrig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse durch marktkorrigierende Maßnahmen (z.B. negative Einkommenssteuer, Kombi-lohn-Modelle) zu entschärfen. Auch plädieren sie für finanzielle Anreize, die zur Ausübung eines legalen Erwerbsverhältnisses motivieren sollen (gemeinnützige Tätigkeiten, Zuschüsse zu Existenzgründungen etc.). Derartige sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulative werden aus der marktradikalen Perspektive abgelehnt. Für den hier interessierenden Kontext bleibt jedoch wichtig, dass die Betonung der Brückenfunktion von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen in einem Spannungsverhältnis zur kritischen Diagnose von Prekarisierungsprozessen steht. Scheint

die Kritik der Prekarisierung doch auf den ersten Blick just jene Beschäftigungsverhältnisse zu attackieren, von denen sich der Mainstream der Arbeitsmarktpolitik eine positive Beschäftigungswirkung erwartet.

Ein zweiter, um den *Begriff der Arbeitsgesellschaft* zentrierter Diskurs macht die Sache noch komplizierter. Auch in Deutschland ist die Debatte um die Erosion des Normal- oder besser, des Normarbeitsverhältnisses keineswegs neu. Doch der in Westdeutschland seit Mitte der 1980er Jahre konstatierte Bedeutungszuwachs so genannter atypischer oder auch flexibler Beschäftigung (Mückenberger 1985) wurde überwiegend im Kontext der Großthese von der Krise oder gar dem Ende der Arbeitsgesellschaft thematisiert. So hatte z.B. die Forschergruppe um Claus Offe (1984) einen Band vorgelegt, in dem die Spaltung des Arbeitsmarkts in einen schrumpfenden „produktiven Kern“ und eine wachsende „Peripherie“ u.a. mit atypischen Arbeitsverhältnissen bereits herausgearbeitet wird. Ausgehend von dieser Diagnose wurden schon Mitte der 1990er Jahre interessante Gestaltungsvorschläge (vgl.: Matthies u.a. 1994) unterbreitet. Deutliche Hinweise auf Prekarisierungsprozesse finden sich auch bei André Gorz (1989, 2000), der die Herausbildung einer „neuen Dienstbotenklasse“ konstatiert, oder in Arbeiten Ulrich Becks (1999), der dramatisierend bereits von einer „Brasilianisierung“ des Arbeitsverhältnisses spricht.

So unterschiedlich die angesprochenen Ansätze auch sein mögen, in einem Punkt besteht inhaltliche Übereinstimmung. Die Erosion des Normarbeitsverhältnisses gilt als Vorboten einer Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit ihre integrative und zugleich identitätsbildende Funktion allmählich einbüßt. Diese Entwicklung reflektieren Kategorien wie Individualisierung, Interessendifferenzierung und Biographisierung. Zwar wird die Unsicherheit, die von unsteten Arbeitsverhältnissen ausgeht, nicht verschwiegen; doch diese Unsicherheit scheint durch den Bedeutungszuwachs anderer, nicht bezahlter Tätigkeitsformen kompensierbar.

An der Interessenlage von Gruppen gemessen, die die Vorzüge von Normarbeitsverhältnissen für sich nicht oder nur bedingt realisieren konnten, besitzt die Ausbreitung flexibler Beschäftigungsverhältnisse eine geradezu emanzipatorische Perspektive. Mit Recht haben z.B. feministische Analysen immer wieder auf die ausgrenzenden Seiten des fordistischen Normarbeitsverhältnisses und die damit verbundene Abwertung anderer Tätigkeitsformen hingewiesen. Das Normarbeitsverhältnis war stets eine Domäne von Männern und es basierte wesentlich auf der Vorstellung eines komplementären Haushalts, der Männern die dominante Position zuwies. Bis heute bleiben weibliche Personen vorwiegend für Haus- und Familienarbeit zuständig; Erwerbstätigkeit wird von ihnen eher sekundär, temporär und phasenweise ausgeübt. Dagegen sind es Männer, die primär für das Familieneinkommen sorgen. Die legitimatorische Kraft dieses „Ergänzungsprogramms“ erstreckt sich auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (Hausen 2000: 351 f.). Daraus folgt, dass eine Überwindung der hierarchischen Konstruktion von Männer- und Frauenarbeit zwingend mit der Dekonstruktion jenes Normarbeitsverhältnisses einhergehen muss, dem die Unterordnung weiblicher Arbeit eingeschrieben ist.⁴

Die Vision eines flexiblen Phasenmodells, das Erwerbsarbeit auf neue Weise mit Lebensabschnitten verschränkt, in denen Weiterbildung oder Familie im Mittelpunkt stehen, ist, das wollen wir an dieser Stelle vorausschicken, als positiver Gestaltungsansatz für eine nachfordistische Arbeitsgesellschaft vielleicht aktueller denn je. Dennoch besitzen solche Entwürfe, die auf Teilhabe und Autonomiegewinn durch eine positive Flexibilisierung von Erwerbsarbeit setzen, aus der heutigen Sicht einen schwerwiegenden Man-

gel. Sie alle haben im Grunde das Desintegrations- und Destruktionspotential einer primär marktgetriebenen Flexibilisierung unterschätzt (Sennett 1998). Analysen, welche Veränderungen in der Arbeitswelt vornehmlich aus einer „post-materialistischen“, dem Paradigma vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ verpflichteten Sicht wahrnehmen, tendieren dazu, den Verlust an Sicherheiten zu verharmlosen, der mit der Umstrukturierung der Lohnarbeitsgesellschaft verbunden ist. Mit der fortschreitenden Wiederherstellung des Warencharakters der Arbeitskraft (Tendenz zur Rekommodifizierung), wie er sich mit unterschiedlicher Geschwindigkeit in allen entwickelten Kapitalismen vollzieht (Hyman 2001), kehrt ein bereits überwunden geglaubtes Maß an sozialer Unsicherheit in die Mitte der Gesellschaft zurück (Bartelheimer 2005, Vogel 2004, Dörre 2005a, 2005b, Castel 2005).

Wissenschaftliche Diagnosen und arbeitspolitische Entwürfe, die den Umbruch in der Arbeitswelt vornehmlich als Individualisierung, Pluralisierung, Interessendifferenzierung und Biographisierung, als Übergang zu diskontinuierlichen Lebens- und Berufsverläufen interpretieren, haben lange Zeit zumindest implizit ein relativ stabiles Institutionengefüge sozialstaatlich regulierter kontinentaleuropäischer Kapitalismen voraus gesetzt. Im Kontext eines solchen Rahmens ist es möglich, die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse als bloße Diskontinuität zu denken, deren verunsicherndes Potential letztlich durch relativ stabile soziale Sicherungssysteme abgefedert wird. In einer gesellschaftlichen Umbruchsituation, in welcher der sozialstaatlich-institutionelle Rahmen erschüttert und transformiert wird (Crouch/Streeck 1997), gewinnt soziale Unsicherheit für große Bevölkerungsgruppen indessen eine andere, existenzielle Bedeutung.

4 „Immer mehr Männer werden in Zukunft ebenso wie schon seit langem viele Frauen im Laufe ihres Lebens zwischen Phasen der Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit wechseln, in kurzen Abständen immer wieder ihre Arbeitsfähigkeit neuartigen Arbeitsgelegenheiten anpassen, bei ihrer Erwerbsarbeit unterschiedlichste Regelungen ihrer Arbeitszeiten und Einsatzorte akzeptieren. Frauen werden durch ihre formale Ausbildung zukünftig mit gleichen Startchancen ausgestattet wie Männer. Sie werden dasselbe Maß an Berufs- und Karriereorientierung zeigen, sich genauso wie Männer überlegen, ob sie kurz- oder langfristig aus der Berufsarbeit ausscheiden wollen. Sie werden mit ihrer Erwerbsarbeit dasselbe Einkommensniveau sowie dieselben Ansprüche bzw. Möglichkeiten eigener Daseinsvorsorge und sozialer Sicherung erreichen. Unter den genannten Voraussetzungen werden weibliche und männliche Menschen im Prinzip mit demselben Maß an Autonomie entscheiden können, wie und wo sie arbeitend ihre Zeit und Kraft verausgaben wollen. Geschlechtsspezifische Diskriminierung hätte aufgehört, im System des Arbeitens ein relevanter Ordnungsfaktor zu sein“ (Hausen 2000: 356 f.).

2. Prekarität – Triebkräfte, Theoriefolien, Begriffe

Wie kann eine Analyseperspektive eingenommen werden, die sich den Umbrüchen in der Arbeitswelt von der problematischen Seite einer marktgetriebenen Flexibilisierung her nähert? Eine meisterhafte Analyse von Prekarisierungsprozessen hat Pierre Bourdieu (1964, 2000) mit seiner frühen Algerien-Studie vorgelegt. Natürlich würde niemand auf die Idee kommen, eine koloniale Agrargesellschaft im Übergang zum Kapitalismus mit den Arbeitsgesellschaften nachfordistischen Typs gleichzusetzen. Die Rationalisierung der Lebensführung ist heute weit voran geschritten, der ökonomische Habitus hat sich verallgemeinert und es gibt kaum einen Lebensbereich, der von der Logik des Warentauschs ausgespart bleibt. Dennoch, darauf hat Pierre Bourdieu (2000: 11; 1998: 96 ff.; Bourdieu u.a. 1997) selbst noch aufmerksam gemacht, drängen sich beim Vergleich der algerischen mit den zeitgenössischen Gesellschaften einige Parallelen auf. Darin der kabyllischen Laborsituation vergleichbar, wird auch der sich gegenwärtig vollziehende Übergang zu kapitalistischen Arbeitsgesellschaften „neuen Typs“ in gewisser Weise erzwungen. Anstelle einer Kolonialmacht sind es nun jedoch die Akteure und Institutionen eines internationalen Finanzmarktkapitalismus (Windolf 2005), die den Rahmen für eine tiefgreifende Transformation der sozialstaatlich regulierten Lohnarbeitsgesellschaften setzen.

2.1 Triebkräfte der Prekarisierung

Doch was genau sind die Ursachen fortschreitender Prekarisierung? In der wissenschaftlichen und politischen Debatte werden Ursachenkomplexe wie z.B. schwaches Wirtschaftswachstum, Qualifizierungsdefizite oder der Übergang zu nachindustriellen Dienstleistungsgesellschaften benannt. Teilweise wird auch die Erhöhung der Frauenerwerbsquote als Triebkraft bezeichnet. Aus unserer Sicht ist keiner dieser Ursachenherde für sich genommen wirklich erklärungskräf-

tig. Auch Ökonomien mit vergleichsweise dynamischem Wachstum wie etwa die US-Wirtschaft können sich durch einen hohen Anteil unsicherer Beschäftigungsverhältnisse auszeichnen (Hollingsworth 1997: 133 ff.). Wie sich zeigen wird, bleiben Segmente mit Hochqualifizierten vom Trend zu unsteter Beschäftigung nicht ausgespart (Matthies 2005: 149 ff., Allmendiger 2003, Enders 2003, Lind 2004); Qualifizierungsprozesse sind allenfalls eine unabdingbare Voraussetzung, keineswegs aber eine Garantie, um einem solchen Schicksal zu entgehen. Die Zunahme von Dienstleistungstätigkeiten ist ein Argument für die Entstandardisierung von Erwerbsarbeit (Baethge 1999), ein Prekarisierungsautomatismus ist darin nicht angelegt. Und auch die zunehmende Frauenerwerbsarbeit wäre nur dann eine Erklärung für prekäre Beschäftigung, wenn man dem Faktum, dass unsichere Beschäftigungsverhältnisse seit jeher eine Domäne von Frauen sind, einen gleichsam naturwüchsigen Charakter verleihen würde.

Aus unserer Sicht muss eine Erklärung für die Ausbreitung flexibler und häufig eben prekärer Beschäftigungsverhältnisse bei den ökonomisch-politischen Ursachen dieser Entwicklung ansetzen. Die fortschreitende Marktsteuerung und Prekarisierung von Erwerbsarbeit ist nicht nur Folge, sondern in gewisser Weise geradezu Funktionsbedingung eines Kapitalismusmodells, dessen innere Dynamik auch darauf basiert, dass der Warencharakter der Arbeitskraft gegen die Wirkung marktbegrenzender Institutionen und Regulationen nach und nach wieder hergestellt wird. Lief die Herausbildung und institutionelle Absicherung des Normarbeitsverhältnisses in der Konsequenz auf eine partielle Entkoppelung von Beschäftigungsrisiken und Erwerbsbiographien hinaus, so wird diese Entkoppelung nun teilweise zurückgenommen, weil der Modus „flexibler Akkumulation“ (Harvey 2004: 183 ff.) eine größere Variabilität der lebendigen Arbeit erzwingt.

Als einer der ersten hat der französische Ökonom Michel Aglietta (2000) von der Herausbildung eines finanzmarktgetriebenen Akkumu-

lationsregimes, ja, von einem „Wachstumsregime der Vermögensbesitzer“ gesprochen, das sich in den entwickelten Kapitalismen zu verallgemeinern beginne. Das neue Akkumulationsregime übernehme „vom angelsächsischen Kapitalismus die Vorherrschaft der Konkurrenz, die Unternehmenskontrolle durch die institutionellen Anleger, das bestimmende Kriterium des Profits und die Kapitalisierung an der Börse“ (Aglietta 2000a: 66). Agliettas Argumentation hat, zumal unter dem Eindruck von Börsencrash und dem vorläufigen Ende der „New Economy“, scharfen Widerspruch ausgelöst (Brenner 2003). Dennoch muss man die Akkumulationsregime-Hypothese nicht zwangsläufig ad acta legen. Darauf haben Autoren wie Chesnais (1997, 2004), Orléan (1999) oder Lordon (2000) aufmerksam gemacht. Im Anschluss an Aglietta sprechen auch sie von der Herausbildung eines finanzdominierten Akkumulationsregimes. Sie vermeiden es jedoch, dieses Regime mit einer wirtschaftlichen Prosperitätskonstellation zu identifizieren. Für Chesnais steht außer Zweifel, dass das Anlagekapital seit Mitte der 1980er Jahre eine Position erreicht hat, die es ihm erlaubt, entscheidenden Einfluss auf die Ausrichtung der Investitionen und die Verteilung der Erträge zu nehmen. In einem originellen Rückgriff auf den Marxschen Begriff des fiktiven Kapitals (Marx 1976: 482 ff., 524 f.) begründet Chesnais jedoch, dass sich die relative Verselbständigung dieser Kapitalform keineswegs in „parasitären“ Effekten erschöpfen muss. Akkumulation bestehe nicht nur im Anwachsen von Investitionsmitteln und Produktionskapazitäten; sie lasse sich auch durch die Ausweitung privatkapitalistischer Produktionsverhältnisse auf nicht erschlossene Bereiche oder durch Formen der „Mehrwertabschöpfung“ realisieren, die durch die Macht fokaler Unternehmen über ihre Zulieferer oder mittels Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeit ermöglicht würden.

Exakt dies ist für unseren thematischen Kontext der springende Punkt. Wirtschaftliche Dynamik lässt sich nach der Interpretation von Chesnais auch mittels Deregulierung, Flexibilisierung und Prekarisierung von Arbeit stimulieren. Das finanziarisierte Regime überträgt den Finanzmärkten zentrale ökonomische Funktionen bei der Festlegung, dem Niveau und der Ausrichtung von Investitionen. Es motiviert maßgebliche Akteure zu tiefgreifenden Veränderungen im System der corporate governance (Windolf 2005, Höpner 2003; dies relativierend: Vitols 2003: 133; Kädtler 2003: 227 ff.); es beeinflusst Fusionen und die Reorganisation von Unternehmen ebenso wie die Steuerung des Konsumniveaus. In der Konsequenz „wirken alle Spannungen, die das finanziarisierte Regime erzeugt, konzentriert auf die Lohnabhängigen ein“ (Lordon 2003: 60). Die Politik der Flexibilisierung und Prekarisierung von Erwerbsarbeit ist nichts anderes als der Versuch, „dem Faktor Arbeit das Prinzip der Liquidität aufzuzwingen, mit der die Finanzmärkte das Kapital ausstatten“ (ebd., zit. nach Chesnais 2004: 235). In der Logik finanzmarktgetriebener Akkumulation sind Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen lediglich Restgrößen, die flexibel an Markterfordernisse angepasst werden müssen. Unternehmensleitungen geben Marktrisiken mehr und mehr an ihre Belegschaften weiter. Sämtliche Schutzmechanismen von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz werden tendenziell zum Zielobjekt „entgrenzender“ Verwertungsstrategien. Durch das Verschieben jener Limitierungen des Arbeitsmarktes, die dadurch entstehen, dass regulierende Institutionen den Warencharakter der Arbeitskraft einschränken, kann eine Flexibilisierungsarbitrage erwirtschaftet werden, die allerdings auf nur kurzfristig wirksamen und zudem höchst fragilen Kostenvorteilen beruht.⁵ Der selbst in der Presse inzwischen

5 Aus der Flüchtigkeit dieser Wettbewerbsvorteile ergibt sich, dass der Prozess der Rekommodifizierung von Arbeit nie zu Ende ist. Wo immer Regeln und Institutionen den Warencharakter lebendiger Arbeit begrenzen, besitzt der ideologische Marktfundamentalismus ein Objekt der Kritik. Führen Flexibilisierung und Prekarisierung von Arbeit nicht zu den prophezeiten Beschäftigungseffekten, muss der Arbeitsmarkt eben noch umfassender dereguliert und flexibilisiert werden – ein sich selbst erfüllendes Programm, dessen Durchsetzung allerdings mit erheblichen Friktionen und sozialen Verwerfungen verbunden ist.

immer wieder konstatierte Zusammenhang von steigenden Gewinnen und negativer Personalentwicklung bei führenden Dax-Unternehmen ist ein Ausdruck solch kurzfristig wirkender kostenorientierter Unternehmensstrategien.

Finanzmarktgetriebene Kapitalverwertung bedeutet freilich kein Zurück zu frühkapitalistischen Verhältnissen und entsprechende Entscheidungskorridore sind durch politische Maßnahmen nicht leicht zu beeinflussen. Denn die neue „Kultur des Marktes und der Maximalprofite“ korrespondiert mit international fixierten Kräfteverhältnissen und Institutionen (IWF, WTO, Weltbank). Selbst den Regierungen mächtiger Staaten ist es kaum möglich, sich den im internationalen System verankerten marktorientierten Politiken zu entziehen. Auf diese Weise wird ‚der Markt‘ zu einem modernen Mythos (Deutschmann 2002: 80 ff.), der nicht schon dadurch seine Wirkungsmacht verliert, dass es bei mikroökonomischen Realisierungsversuchen immer wieder zu Fehlschlägen und auch zu Gegenbewegungen kommt. Im Gegenteil, der Marktmythos entspricht basalen Interessen von sozialen Gruppen, die am Modus flexibler Akkumulation zu partizipieren vermögen. Diese Gruppen – in den entwickelten Kapitalismen eine Majorität der ökonomischen und politischen Eliten, aber auch relevante Teile der Mittelschichten, der Facharbeiter und qualifizierten Angestellten – verleihen der Kultur des Marktes im Inneren der nationalen Gesellschaften einen mehr oder minder großen Rückhalt. Durch mächtige Interessenblöcke in den nationalen Arbeitsgesellschaften gestützt, wirkt der Marktmythos als Werkzeug schöpferischer Zerstörung. Der alte fordistische Nexus aus Managementkonzepten, Firmenorganisation, Bildungssystem und Arbeitsbeziehungen, die in einen überwölbenden sozialstaatlichen Basiskompromiss eingebettet waren, wird irreversibel aufgebrochen.

Eine radikale De-Institutionalisierung findet dennoch nicht statt. Die reine Marktgesellschaft bleibt eine Fiktion. In welcher rudimentären Formen auch immer, bilden sich national wie international Keime neuer Regelsysteme und institu-

tioneller Arrangements heraus. Schon deshalb gibt es weder einen „Vermarktlichungs-“ noch einen Prekarisierungsautomatismus. In jedem Nationalstaat wirkt die Beharrungskraft spezifischer, institutioneller Filter der Rekommodifizierungstendenz entgegen (Hall/Soskice 2001, Crouch/Streeck 1997; vgl. Beiträge in Beyer 2003). Die Durchsetzung marktkompatibler Normen vollzieht sich auf dem Weg einer Korrektur eingespielter Kompromissgleichgewichte und nicht durch umfassende Beseitigung regulierender Institutionen. Im Gegenteil, häufig verstellen scheinbar intakte Institutionen den Blick für weitreichende Veränderungen innerhalb der institutionellen Hülle.

Diese Feststellung trifft auch auf die Prekarisierung von Erwerbsarbeit zu. Es sind vor allem drei arbeitspolitische Felder, auf denen dieser Prozess vorangetrieben wird. In den Feldern des Unternehmens und des Betriebs (zum an Bourdieu angelehnten Feldbegriff vgl. Dörre 2003: 13 ff.) manifestiert sich die Durchsetzung marktzentrierter Produktionsnormen in einem Bündel von Reorganisationsmaßnahmen, die die externe wie auch die interne Flexibilität der Wirtschaftsorganisationen erhöhen sollen (Boltanski/Chiapello 2003: 261 ff.; Flecker 2005: 73 ff.). Die Bildung von Holdings mit relativ eigenständigen Töchtern, Shareholder-Value-Steuerung, Konzentration aufs Kerngeschäft, Verringerung der Fertigungstiefe, Wegfall sogenannter Quersubventionierungen, Ausgründungen, Auslagerungen und Centerbildungen bedeuten faktisch, dass kleinere Organisationseinheiten entstehen, die in höherem Maße von Konjunkturschwankungen abhängig sind. Durch Benchmarking und Führung über Gewinnvorgaben gelingt es, dezentrale Organisationseinheiten in einer ständigen Wettbewerbssituation zu halten. Die daraus resultierende Konkurrenz unter den Arbeitern und Angestellten ist der entscheidende Hebel, um neben Arbeitsformen, Arbeitszeiten und Entgelten auch die Beschäftigungsverhältnisse zu flexibilisieren.

Das geschieht jedoch nicht in einem linearen, irreversiblen Prozess. Noch sind die Akteure der organisierten Arbeitsbeziehungen und ihre

Institutionen in Deutschland zu stark, als dass sich die marktförmige Zurichtung der Arbeitskraft bruchlos von oben nach unten durchsetzen ließe. Zwar kann kein Zweifel bestehen, dass Gewerkschaften sich inzwischen selbst in ihren verbliebenen Hochburgen wie der Automobilindustrie in der Defensive befinden; auf der Betriebsebene können starke Interessenvertretungen sich jedoch seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sogar eines erweiterten Sets an formalisierten Mitbestimmungs- und informellen Mitwirkungsmöglichkeiten bedienen. Die praktizierten, teilweise als Co-Management bezeichneten Formen delegierter Partizipation bedeuten indessen, dass die Marktsteuerung von Arbeit und das Ausmaß der Rekommodifizierung innerhalb der bestehenden Mitbestimmungsinstitutionen ausgehandelt werden (am Beispiel der Shareholder-Value-Steuerung: Vitols 2003).

Nach einer optimistischen Lesart sind die „betrieblichen Bündnisse für Arbeit“ (Rehder 2003, Seifert 2002), mit deren Hilfe die Nutzungsstandards lebendiger Arbeit zugunsten des hegemonialen Marktregimes korrigiert werden, Ausdruck einer erfolgreichen institutionellen Anpassung an veränderte Wettbewerbsbedingungen. Gegen marktradikale Positionen, die auf eine umfassende Dezentralisierung von Verhandlungen und Arbeitsbeziehungen drängen, lässt sich aus der institutionalistischen Perspektive denn auch trefflich einwenden, dass die notwendige Flexibilisierung der Arbeit innerhalb eines von Arbeitsrecht, Flächentarif und Mitbestimmung gesetzten Rahmens herstellbar ist. Doch das ist nur die eine Seite der Medaille. Standortkonkurrenzen und betriebliches concession bargaining sorgen unweigerlich dafür, dass Betriebsräte primär daran interessiert sind, die Beschäftigung zumeist schrumpfender Stammbeschäftigten wenigstens auf Zeit zu sichern. Häufig sind es denn auch befristete Beschäftigungsgarantien für Stammbeschäftigte, die im Tausch für Zugeständnisse bei der Flexibilisierung von Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen eingehandelt werden. Doch befristete Beschäftigungsgarantien fordern, zumal bei

gleichzeitiger Steigerung interner wie externer Flexibilität, ihren Preis. In Kombination mit einer Arbeitsweise, die auf knappen Personal-, Zeit- und Materialpuffern basiert, erschweren zeitlich begrenzte Absicherungen von Stammbeschäftigten Neueinstellungen. Aus diesem Grund kommt es zumindest in weltmarktorientierten Konzernen selbst in Phasen anziehender Konjunktur nur in vergleichsweise geringem Maße zu Neueinstellungen. Produktionsspitzen werden mit flexiblen Arbeitszeiten und multifunktional einsetzbaren Arbeitskräften, mit befristet Beschäftigten, Leih- und Zeitarbeitern abgedeckt. Auf diese Weise fördert die Durchsetzung eines flexibel-marktzentrierten Produktionsmodells die Ausbreitung flexibler wie prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Boltanski/Chiapello 2003, Castel 2000, Dörre, 2002).

2.2 Begriffsbestimmungen:

prekäre Beschäftigung, Prekarisierung,
Zone der Prekarität

Der Übergang zu einem Finanzmarktkapitalismus oder, wie manche argumentieren, zu einem nach-sozialstaatlichen oder postkorporatistischen Kapitalismus (Streeck 2005), konstituiert den politisch-ökonomischen Kontext, in welchem die aktuelle Prekarisierungsdebatte verortet werden muss. Im Unterschied zur zitierten Algerien-Analyse Bourdieus geht es nicht mehr um die Wirkung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse in armen, agrarisch strukturierten Ökonomien. Die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse vollzieht sich in reichen Gesellschaften, die über lange Zeiträume hinweg hohe Sicherheitsstandards etablieren konnten. Waren existentielle Sicherheiten einst die Grundlage für die Ausbildung eines kalkulierenden unternehmerischen Habitus, so stellt die Verallgemeinerung eines betriebswirtschaftlich-kalkulierenden Denkens nun die Grundfeste des sozialstaatlich regulierten Kapitalismus in Frage. Die für den westlichen Metropolenkapitalismus (in verzerrter Form aber auch für den staatsbürokratischen Sozialismus) prägende säkulare Doppel-

bewegung einer Verallgemeinerung von Lohnarbeit (Kommodifizierung von Arbeitskraft) bei gleichzeitigem Ausbau sozialstaatlicher Regulierungs- und Sicherungssysteme ist vorerst zum Stillstand gekommen (Entkommodifizierung von Arbeitskraft).

Die Verallgemeinerung von Lohnarbeit als dominanter Form der Erwerbsarbeit setzte im 18. Jahrhundert ein und erreichte in Deutschland gegen Ende der 1990er Jahre ihren Höhepunkt. Nimmt man die Zeitspanne zwischen 1950 und 1990, so ging der Anteil der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen an der Erwerbsbevölkerung in Westdeutschland von 30 % auf 11 % zurück; dagegen stieg der Anteil der Lohnabhängigen von 70 % auf knapp 90 % aller Erwerbstätigen. Erst gegen Ende der 1990er Jahre machte sich eine leichte Umkehrung dieses Trends bemerkbar; der Anteil der Lohnabhängigen sank auf 88%; der der Selbständigen stieg auf 12%. Entscheidend ist, dass der Trend zur Verallgemeinerung von Lohnarbeit lange Zeit mit einer zunehmenden sozialpolitischen Einbettung und Regulierung abhängiger Beschäftigung einherging. Als institutionelles Arrangement begann diese Entwicklung mit der Bismarckschen Sozialgesetzgebung; aus dieser Zeit rührt die institutionelle Verknüpfung eines vollen Schutzes von Unfall-, Invaliditäts- und Krankenversicherung mit einer dauerhaften Vollzeitbeschäftigung. Nach der Novemberrevolution 1918 setzte ein weiterer Dekommodifizierungsschub ein (z.B. Acht-Stundentag als Normalarbeitstag), der jedoch schon während der Weimarer Republik und vor allem unter der Herrschaft der Nationalsozialisten teilweise revidiert oder in die diktatorische Herrschaftslogik eingepasst wurde. Erst nach 1955 gelangte die Dekommodifizierungstendenz zu voller Blüte. Ein „kollektiver Fahrstuhleffekt nach oben“ (Verdreifachung der Netto-Raleinkommen bei Arbeitnehmern, Beck 1986), betriebliche und Unternehmensmitbestimmung, Existenz sichernde Renten auch für Geringverdiener oder einklagbare Entfristungen der Arbeitsverträge sorgten für eine erhebliche Minderung von Marktrisiken (Mayer-Ahuja 2003).

Ausdifferenzierte betriebliche Hierarchien, soziale Positionen mit klar definierten Standards und Aufstiegswegen sowie de facto lebenslange Beschäftigung in Großbetrieben brachten selbst für das Gros Industriearbeitschaft Lebensbedingungen hervor, die eine längerfristig ausgerichtete Lebensplanung ermöglichten. All das war nicht zuletzt das Resultat einer günstigen Verhandlungssituation der Gewerkschaften, die wesentlich aus der relativen Arbeitskräfteknappheit resultierte.

Für die Gegenwart ist nun kennzeichnend, dass die marktgetriebene Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsverhältnisse immer weniger durch eine robuste sozialstaatliche Regulationsweise abgefedert wird. Stattdessen vollzieht sich der Verlust an Sicherheiten in Betrieb und Gesellschaft synchron; beide Entwicklungen verstärken sich wechselseitig. Es ist dieser Prozess der betrieblichen und gesellschaftlich-politischen Rekommodifizierung von Erwerbsarbeit, den Robert Castel (2000, 2005) in seiner bahnbrechenden Studie meisterhaft analysiert hat. Castel argumentiert in Durkheimischer Tradition: In ihrer Verklammerung mit entkommodifizierender Sozialpolitik und ausdifferenzierten sozialen Sicherungssystemen verwandele sich Lohnarbeit in ein zentrales Bindemittel der Gesellschaft. Eine – tendenziell lebenslängliche – Vollzeitbeschäftigung, ausgestattet mit einem dauerhaften, oberhalb eines kulturellen Minimums Existenz sichernden Einkommens und einem Set an sozialen Statusrechten, sei für die Masse der Lohnabhängigen über Jahrzehnte zur entscheidenden Bedingung gesellschaftlicher Teilhabe geworden. Seit den 1970er Jahren werde die marktkorrigierende Wirkung sozialstaatlicher Regulationen, die selbst entfremdete Lohnarbeit mit einer besonderen gesellschaftlichen Integrationskraft ausgestattet hätte, jedoch immer schwächer. Im Ergebnis spalteten sich die nachfordistischen Lohnarbeitsgesellschaften in mehrere Zonen. Die „Zone der Integration“ mit noch immer geschützten Normarbeitsverhältnissen schrumpfe. Zugleich entstehe eine „Zone der Entkoppelung“, in der sich Gruppen befänden, die mehr oder

minder dauerhaft von regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossen seien. Zwischen diesen beiden Zonen expandiere eine „Zone der Prekarität“, die ein heterogenes Sammelsurium aus jeder Zeit „verwundbaren“ Arbeitsverhältnissen umfasse. Im Unterschied zur algerischen Gesellschaft basieren die zeitgenössischen Ausformungen von Prekarität, die Castel im Blick hat, auf Abweichungen vom Leitbild eines sozialstaatlich konstituierten Normarbeitsverhältnisses, das für das Arbeitsbewusstsein der Mehrheitsgesellschaft noch immer konstitutiv ist. Dies vorausgesetzt macht es Sinn, die Begriffe ‚prekäre Beschäftigung‘, ‚Prekarität‘ und ‚Zone der Prekarität‘ genauer zu definieren. Schaut man in einschlägige Lexika, so wird ‚prekär‘ mit ‚widerruflich‘, ‚unsicher‘ oder ‚heikel‘ übersetzt. Eine prekäre Beschäftigung wäre somit eine unsichere, weil auf Widerruf gewährte und daher heikle Erwerbsarbeit. Doch was genau ist damit gemeint?

Aus dem „Blickwinkel der Arbeit“ lassen sich laut Castel drei Kristallisationspunkte für Prekarität benennen. *Erstens* der drohende soziale Absturz von Teilen der integrierten Arbeiterklasse und der lohnabhängigen Mittelschichten.⁶ *Zweitens* ein „Sich-Einrichten in der Prekarität“, die Herausbildung einer sozialen Lage, in der Perioden der Arbeitslosigkeit mit Phasen wechseln, während der die „Prekarier“ einer unsicheren, ungeschützten Tätigkeit nachgehen. *Drittens* schließlich ein „Platzmangel in der Sozialstruktur“, das Entstehen einer „Position von Überzähligen“, die sich in einer Art „gesellschaftlichem no man’s land herumtreiben“ und die im Durkheimischen Sinne in einer „ein Ganzes bil-

denden Gesellschaft, bestehend aus voneinander abhängigen Teilen“ tatsächlich nicht integrierbar sind (Castel 2000: 357, 359). Erweitert man die (Des-)Integration mittels Erwerbsarbeit um die Dimension sozialer Netzwerke, so gelangt man zu den Koordinaten des Castel’schen Zonenmodells.⁷

Aus den bislang vorgestellten Bestimmungen geht hervor, dass Prekarität ein Begriff ist, dessen konkreter Inhalt sich mit der Entwicklung der Erwerbsarbeit verändern kann. In modernen Arbeitsgesellschaften bezieht sich die Kategorie ‚prekäre Beschäftigung‘ auf jene Normen, die unter dem Begriff Normal- oder Normarbeitsverhältnis zusammengefasst werden. Unter einem Normarbeitsverhältnis versteht man in der Regel eine Vollzeittätigkeit, die außerhalb des eigenen Haushalts ohne zeitliche Befristung für einen Arbeitgeber in einer halbwegs gleichmäßig auf die Werkzeuge verteilten Arbeitszeit geleistet wird. Normbeschäftigte gehören Belegschaften an, die einen gesetzlichen Anspruch auf Mitbestimmung haben und unter den Kündigungsschutz fallen (Mückenberger 1985, Mayer-Ahuja 2003). Wie schon angesprochen, reichen die institutionellen Wurzeln des Normarbeitsverhältnisses bis in das letzte Drittel des 20. Jahrhunderts zurück; ihre Blütezeit erlebte die Normbeschäftigung in der Periode des expandierenden Fordismus. Zwar galt selbst während dieser Zeit, dass nicht alle Beschäftigtengruppen in Normarbeitsverhältnisse integriert waren. Gering Qualifizierte, Migranten und vor allem Frauen gehörten auch während der wirtschaftlichen Prosperitätsphase zu den benachteiligten Gruppen. Für Frauen, die

6 „Im Gegensatz zur Konsolidierungsphase der Lohnarbeitsgesellschaft, in der das Fundament der gesicherten Positionen kontinuierlich erweitert und die Wege sozialen Aufstiegs gebahnt worden waren, ist nun eine gegenläufige Bewegung vorherrschend. Es sind zweifellos diese Zwischenklassen – und nicht der obere oder untere Teil der Gesellschaftspyramide –, die aufgrund der blockierten Aufwärtsmobilität gegenwärtig nicht allzu viel zu erwarten, aber einiges zu verlieren haben, wo über das Gleichgewicht unserer Sozialstruktur entschieden wird. (Rechts- oder Linkspopulismus sind nur der politische Ausdruck ihrer Verunsicherung). Dies bestärkt uns in der Annahme, dass es nicht ausreicht, die soziale Frage an ihren Rändern anzugehen und bei der Anprangerung der ‚Exklusion‘ stehen zu bleiben“ (Castel 2000: 357).

7 „Ich habe eine allgemeine Hypothese vorgeschlagen, die der Komplementarität zwischen dem, was sich auf einer Achse der Integration durch Arbeit – stabile Beschäftigung, prekäre Beschäftigung, Ausschluss durch Arbeit – und durch die Dichte der Integration in den Beziehungsnetzwerken der Familie und der Gemeinschaft – solide Verankerung in den Beziehungsnetzwerken, Brüchigwerden der Beziehungen, soziale Isolation – abspielt. Das so aufgespannte Koordinatensystem umfasst Zonen unterschiedlicher Dichte der sozialen Verhältnisse, die Zone der Integration, die Zone der Verwundbarkeit, die Zone der Fürsorge und die Zone der Exklusion oder viel mehr der Entkoppelung. Es handelt sich dabei jedoch nicht um mechanische Korrelationen, da eine starke Wertigkeit auf der einen Achse eine Schwäche auf der anderen kompensieren kann... Diese Schwäche für die Gegenwart in den Griff zu bekommen, wird noch schwieriger, da sozialstaatliche Intervention praktisch überall präsent ist“ (Castel 2000: 360 f.).

sich als mithelfende Familienangehörige beschäftigten, war so genannte atypische und häufig prekäre Beschäftigung eine beständige Realität. Doch trotz dieser Einschränkungen beinhaltet das Normarbeitsverhältnis bis heute einen Maßstab für gute Arbeit, der die Erwartungen und Ansprüche eines Großteils der Beschäftigten strukturiert. Zeitgenössische Definitionen von Prekarität und prekärer Beschäftigung beziehen sich auf den normativen Geltungsanspruch dieses Maßstabs.

Soll die Dynamik, mit der die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen in den entwickelten Kapitalismen voran schreitet, präzise erfasst werden, ist es allerdings sinnvoll, neben den eher strukturellen Kriterien auch die *subjektiven Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung* in die Analyse einzubeziehen. Eine Erwerbstätigkeit, die nach ihren strukturellen Kriterien als prekär zu bezeichnen ist, muss von denen, die eine solche Tätigkeit ausüben, subjektiv keineswegs als heikel eingestuft werden. Umgekehrt gilt, dass ein Beschäftigungsverhältnis auch dann ein prekäres Potenzial besitzen kann, wenn es sich im Bewusstsein des oder der Beschäftigten um eine erwünschte Form der Erwerbstätigkeit handelt. Insofern bildet die Kategorie ‚prekäre Beschäftigung‘ eine besondere Beziehung von Erwerbstätigen zu ihrer Berufsbiographie ab. Ein nach strukturellen Merkmalen prekäres Beschäftigungsverhältnis konstituiert eine erwerbsbiographische Problemlage, die mehr oder minder aktiv bearbeitet und bewertet wird. Dabei beeinflussen der Neigungswinkel der Erwerbsbiographie, individuelle Qualifikationen und Kompetenzen, Geschlecht, Ethnie und Lebensalter die Art der Auseinandersetzung mit und die Bewertung von prekären Beschäftigungsverhältnissen.

2.3 Fazit: „Enger“ und „weiter“ Prekaritätsbegriff

Gemeinsam mit den in der Struktur des Beschäftigungsverhältnisses angelegten, ermöglichen die eher über die subjektive Verarbeitung erschließ-

baren Kriterien eine vorläufige Definition von *prekärer Beschäftigung*. Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert.

Nach dieser Definition ist *Prekarität* nicht identisch mit vollständiger Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem, absoluter Armut, totaler sozialer Isolation und erzwungener politischer Apathie. Vielmehr handelt es sich um eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt. Wo unsichere Arbeit zum Dauerzustand wird und die Verrichtung solcher Tätigkeiten eine soziale Lage für gesellschaftliche Gruppen konstituiert, kann im Anschluss an Robert Castel von der Herausbildung einer „Zone der Prekarität“ gesprochen werden, die deutlich von der „Zone der Integration“ mit geschützten Normarbeitsverhältnissen, aber auch von einer „Zone der Entkoppelung“, in der sich die „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft befinden (Kronauer 2002), abgrenzbar ist. Mit *Prekarisierung* soll indessen ein sozialer Prozess bezeichnet werden, über den die Erosion von Normalitätsstandards auf die Integrierten zurückwirkt. Prekarisierung bringt nicht nur eine „Zone“ mit Arbeitsverhältnissen hervor, die jederzeit verwundbar sind, sie wirkt, wie sich zeigen wird, trotz ihrer unbestreitbaren Desintegrationspotenziale auch restrukturierend auf die gesamte Arbeitsgesellschaft zurück.

Wie sich die arbeitsweltlichen Integrationsdimensionen unter dem Druck von Prekarisierungsprozessen verändern und zueinander verhalten, ist noch kaum erforscht. Gleiches gilt für das Verhältnis der sozialen Zonen zueinander, für die Mobilität innerhalb und zwischen diesen

Zonen. Mit Blick auf die Operationalisierung des Prekaritätsbegriffs ist eine weitere Überlegung wichtig. In einer weiten Fassung, wie sie Paugam (1998, 2000) vorschlägt, tendiert die Prekaritäts-Kategorie dazu, zu einem unscharfen Sammelbegriff zu werden, weil sie von unsteten Beschäftigungsverhältnissen über Unzufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit bis hin zu Armut und sozialer Isolation alles erfasst (Paugam 2002). Ein solch weiter Prekaritätsbegriff ist zwar an die europäische Forschung anschlussfähig. Er büßt jedoch stark an analytischer Kraft ein, weil er, ebenso wie der Ausgrenzungsbegriff, dazu tendiert, höchst unterschiedliche Problem- und Lebenslagen zu subsumieren. Aus diesem Grund verwenden wir nachfolgend einen engeren Begriff von Prekarität, der am Beschäftigungssystem ansetzt, jedoch grundsätzlich um prekäre Lebenslagen jenseits der Erwerbsarbeit zu erweitern ist. Die von uns vorgeschlagene Definition prekärer Beschäftigung umfasst fünf Dimensionen mit je eigenen (Des-)Integrationspotentialen (vgl. Dörre u.a. 2004):

- (1) die *reproduktiv-materielle Dimension*: Prekär ist Erwerbsarbeit, wenn eine Tätigkeit, deren Vergütung die Haupteinnahmequelle darstellt, nicht existenzsichernd ist und/oder wenn eine Arbeit, die ein Beschäftigter leistet, nicht so vergütet wird, dass das Einkommen dem oder der Arbeitenden ermöglicht, ein gesellschaftlich anerkanntes kulturelles Minimum nach oben zu überschreiten.
- (2) die *sozial-kommunikative Dimension*: Erwerbsarbeit ist prekär, wenn die Beschäftigungsform eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze ausschließt, die sich am Arbeitsort und über die Arbeitstätigkeit herausbilden. Man kann dieses Kriterium auch auf soziale Netze außerhalb der Arbeitswelt ausweiten. Etwa, wenn die Ausübung einer Tätigkeit den Arbeitenden soziale Verkehrskreise verschließt; oder umgekehrt, wenn die Belastungen und Restriktionen einer Tätigkeit durch Zugehörigkeit zu engmaschigen sozialen Netzen, durch Familie und Verwandtschaft ausgeglichen werden müssen.
- (3) Die *rechtlich-institutionelle oder Partizipationsdimension*: Damit ist gemeint, dass eine Arbeitstätigkeit den oder die Arbeitenden tendenziell vom vollen Genuss institutionell verankerter sozialer Rechte und Partizipationschancen ausschließt. Tarifliche Rechte, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Betriebsvereinbarungen und soziale Schutz- und Sicherungsrechte wie Kündigungsschutz, Rentenversicherung etc. gelten im vollen Umfang in der Regel nur für unbefristete Vollzeitbeschäftigte.
- (4) Die *Status- und Anerkennungsdimension*: Prekär ist Arbeit auch, sofern sie den Arbeitenden eine anerkannte gesellschaftliche Positionierung vorenthält und mit sozialer Missachtung verbunden ist. Die Annerkennungproblematik lässt sich allerdings nicht auf die Statusdimension reduzieren. Es handelt sich um eine Sphäre symbolischer Konflikte, die auf vielfältige Weise mit materiellen Interessenkämpfen verflochten ist.
- (5) Die *arbeitsinhaltliche Dimension*: Von prekärer Beschäftigung kann auch gesprochen werden, wenn die Berufstätigkeit von dauerhaftem Sinnverlust begleitet ist oder wenn sie im Gegenteil zu einer krankhaften Überidentifikation mit Arbeit führt. Moderne Pathologien der Arbeitswelt wie Arbeitswut, Burn-out-Syndrome, Entspannungsunfähigkeit und der Verlust des Privatlebens bezeichnen mögliche Ursachen von Prekarität.

Die genannten Dimensionen eines weiten Prekaritätsbegriffs sollen einer auf Erwerbsarbeit bezogenen Annäherung an Prekarisierungsprozesse dienen; eine umfassende oder gar erschöpfende Definition des Phänomens stellen sie nicht dar.

Teil II: Beschäftigungsverhältnisse mit prekärem Potenzial

3. Ausmaß und Verbreitung prekärer Beschäftigung

Über das Ausmaß prekärer Beschäftigung wird höchst kontrovers geurteilt. Ein – allerdings sehr grober – Indikator ist die Zunahme so genannter atypischer oder nicht-standardisierter Beschäftigungsverhältnisse. Mitte der 1990er Jahre behauptete die bayrisch-sächsischen Zukunftskommission einen fast schon naturwüchsigen Trend zur Umwandlung von Norm- in Nicht-Norm-Arbeitsverhältnisse. Nach Angaben der Kommission ist der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung in Westdeutschland während der letzten Dekaden kontinuierlich zurückgegangen. Innerhalb eines Vierteljahrhunderts (1970-1995) sank er von 83 % auf 63 % aller abhängig beschäftigten Erwerbstätigen (Kommission 1996: 62 ff.). Kritiker haben allerdings zu Recht darauf aufmerksam gemacht, dass sich hinter diesem Trend höchst unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse verbergen. Deren Bandbreite reicht von – häufig erwünschter und auch tariflich geschützter – Teilzeitarbeit über befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leih- und Zeitarbeit bis hin zu abhängigen Selbständigen, Ich-AGs, Mini- und Midijobs.

Nicht jede dieser Beschäftigungsformen ist prekär oder wird als prekär empfunden. Allerdings besitzen die meisten atypischen oder nicht-standardisierten Beschäftigungsformen ein „prekäres Potential“ (Mayer-Ahuja 2003: 54). „Atypische Beschäftigungsverhältnisse“ müssen „nicht unbedingt prekär sein, wenn die Betroffenen anderweitig abgesichert sind – mit Sicherheit schlagen sie aber in Prekarität um, sobald dies nicht mehr der Fall ist (ebd.: 52, vgl. auch: Mückenberger 1985). Vor allem rechtliche Prekarität wird nahezu allen atypischen Beschäftigungsformen attestiert. Allerdings werden gerade rechtliche Sicherheitsdefizite oft als selbstverständlich hingenommen. Das gilt z.B. für den

Ausschluss flexibel Beschäftigter aus Tarif- und Betriebsvereinbarungen. Häufig sind die Betroffenen auch nicht in die informelle Solidarität von Stammebelegschaften integriert. „Prekariert“ haben weniger Einfluss auf Arbeitsbedingungen, denn flexible Arbeitsverträge bedeuten letztlich einen „Zwang zur Unsicherheit“, dessen prekäres Potenzial im Grunde nur durch „hohe Einkommen“ und „sehr gute soziale Einbindung“ entschärft werden kann. Die „meisten atypischen Beschäftigungsformen sehen sich somit einem Prekaritätsrisiko ausgesetzt“ (ebd.: 54).

Was das genau bedeutet, ist freilich eine offene, empirisch zu klärende Frage. Betrachten wir zunächst die Entwicklung so genannter atypischer oder nicht-standardisierter Arbeitsverhältnisse.

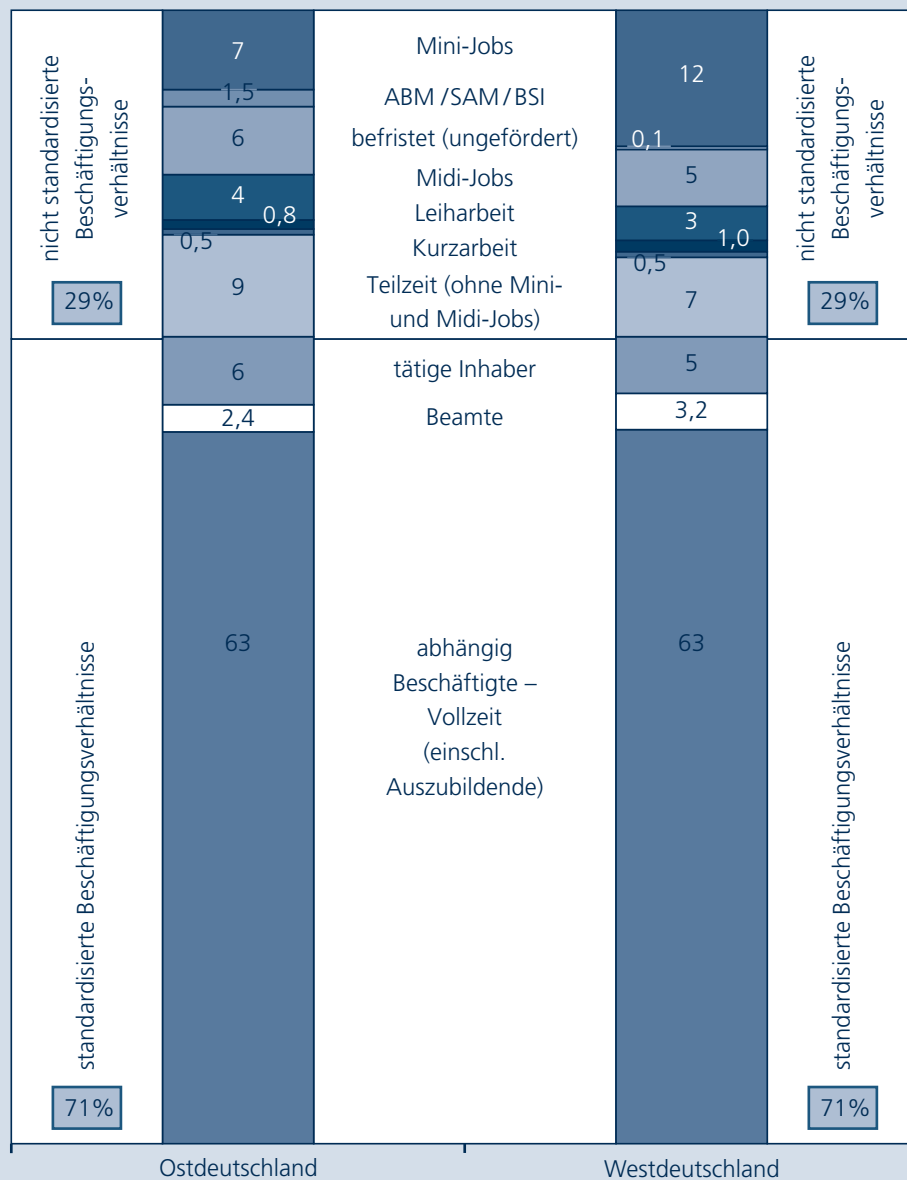
3.1 Erosion des Normarbeitsverhältnisses?

Nimmt man die Abweichung standardisierter Normarbeit (dauerhafter Arbeitsvertrag, Vollzeit, tariflich abgesichert, sozialversicherungspflichtig) als Indikator, so verdeutlicht ein Blick auf die rein quantitative Verteilung, dass trotz eines erheblichen Wandels in Teilbereichen die Rede von einer Norm und von Abweichungen noch immer plausibel ist. Formal ist die Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland weiterhin in Normarbeitsverhältnisse integriert. Zahlen des IAB belegen, dass sieben von zehn Beschäftigungsverhältnissen nach wie vor als „standardisierte“ angesehen werden können. Auch der Ost-West-Vergleich fördert kaum Differenzen zutage (vgl. Abbildung 1), sieht man von den öffentlich geförderten Arbeitsverhältnissen in Ostdeutschland und einem höheren Anteil der Mini-Jobs in Westdeutschland ab. Die knapp 30 % nicht standardisierter Arbeitsverhältnisse weisen dagegen einen deutlichen Geschlechterbias auf, denn Frauen waren in Westdeutschland mit einem Anteil von 47 % an der weiblichen Gesamtbe-

schäftigung (Ostdeutschland 41 %) deutlich stärker vertreten. Der Anteil bei den Männern lag bei 11 % in West- und 15% in Ostdeutschland (IAB 2005). Betrachtet man Nicht-Standardisierung als einen Hinweis auf potentielle Prekarität so bestätigt sich, was die feministische und Gender-Forschung seit langem thematisiert. Nicht-Norm-Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem eine Domäne von Frauen (Mayer-Ahuja 2003).

Mit Blick auf das Quellenmaterial muss hier allerdings bereits eine erste Einschränkung gemacht werden, denn über das tatsächliche Ausmaß der Entstandardisierung von Erwerbsarbeit besteht in der empirischen Forschung ein „erheblicher Dissens“ (IAB 2005: 34). So finden sich stark divergierende Zahlen zur Verbreitung nicht-standardisierter Beschäftigungsformen in den Erhebungen von BA, Bundesknappschaft, SOEP,

Abbildung 1: **Standardisierte und nicht standardisierte Arbeitsverhältnisse in Ost und West**

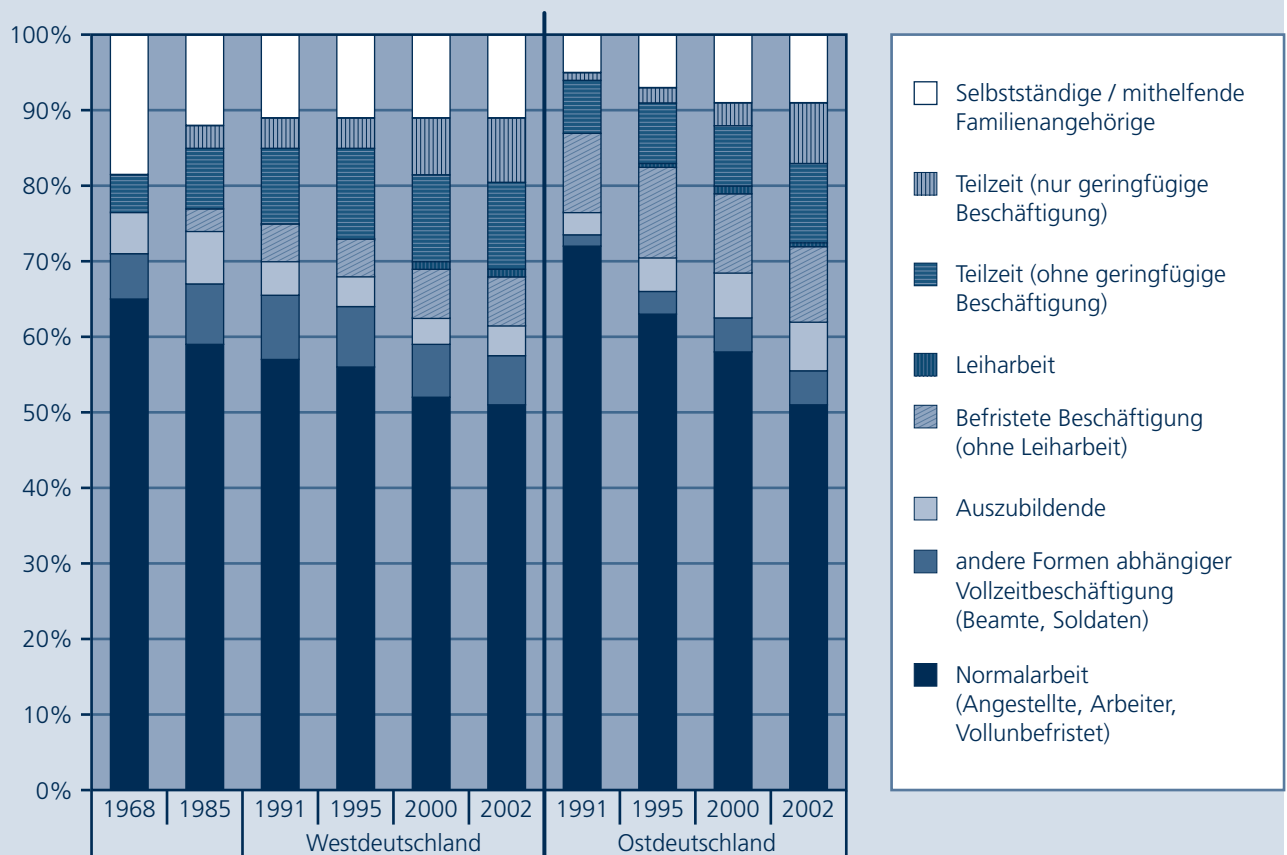


Quelle: IAB; Stand 30.06.2004

im Mikrozensus oder den Spezialerhebungen von ISG und Infratest. Diese Divergenzen hängen zunächst mit der Definition von Norm- und Nichtnorm-Arbeitsverhältnissen zusammen (z.B. gelangt man, je nach dem ob und welche Formen von Teilzeitarbeit man zur Norm- bzw. Nicht-Normarbeit zählt, zu unterschiedlichen Ergebnissen); es gibt aber auch, etwa bei geringfügiger Beschäftigung und Schattenarbeit, Erfassungsprobleme. In einer kritischen Aufbereitung verfügbarer Daten gelangt Tatjana Fuchs (vgl. Dörre/Fuchs 2005) zu dem Ergebnis, dass seit Beginn der 1990er Jahre von einem deutlichen Trend zur Expansion von Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen

ausgegangen werden kann. (Abbildung 2). Selbst „in hochaggregierter Form“ zeige sich „mittlerweile eine deutliche Verdrängung von unbefristeter Vollzeitarbeit, d.h. jener Beschäftigungsform, die man bislang wesentlich mit geschützter Normarbeit assoziiert hat“. Rechnet man die Auszubildenden zu den Norm-Beschäftigten, so lag deren Anteil an allen abhängig Beschäftigten nach diesen Berechnungen in Ost und West jeweils noch über 75%; 2002 hatte sich dieser Anteil hingegen auf jeweils knapp über 60 % reduziert. Nach dieser Analyse befindet sich also bereits mehr als ein Drittel der abhängig Beschäftigten in Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen

Abbildung 2: **Veränderung der Beschäftigungsstruktur: Anteil der Erwerbstätigen nach Erwerbsformen (Ost – West):**



Quellen: Statistischem Bundesamt, Fachserie 1. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Reihe 4.1.1. Geringfügige Beschäftigung ab 2000: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Leiharbeit bis 1991: Bundesanstalt für Arbeit, Landesarbeitsamt Nord, Referat Information, Controlling und Forschung; ab 2000 Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. 1968: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, VIII: Erwerbstätigkeit. 2002: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik und Statistik über geringfügig Beschäftigte sowie über Teilzeitbeschäftigte und Ausbildungsmarkt 2002. Eigene Berechnungen.

nissen. Für sich genommen sagt eine solche Feststellung über das reale Ausmaß und die Dynamik prekärer Beschäftigung aber noch wenig aus.

3.2 Formen nicht-standardisierter Beschäftigung

Der Flexibilisierung der Erwerbsformen, die – so das IAB – voraussichtlich auch weiter rasch voranschreiten und damit expansiv bleiben dürfte (IAB 2005: 36), korrespondiert eine zunehmende Vielfalt von Varianten nicht-standardisierter Arbeitsverhältnisse. (vgl. Abbildung 3: Quelle IAB 2005c)

Die unterschiedlichen nicht standardisierten Arbeitsverhältnisse zeichnen sich durch je besondere Implikationen für die in dieser Weise Beschäftigten aus. Mini- und Midi-Jobs beispielsweise haben eine eigene Versicherungspflicht, befristete Arbeitsverhältnisse definieren sich über die Dauer, andere Formen flexibler Arbeit über den periodischen oder situativen Beschäftigungsumfang (Leih-, Teilzeit- oder auch Kurzarbeit). Jede Beschäftigungsart bietet Arbeitnehmern wie Arbeitgebern spezifische Vorteile,

hinsichtlich ihres prekären Potentials aber auch je eigene Unsicherheitspotenziale.

3.2.1 Leiharbeit, Zeitarbeit

Einer der dynamischsten Bereiche nicht standardisierter Beschäftigung ist die Leiharbeit. In den Jahrzehnten zwischen 1970 und 1995 ist der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in etwa gleich geblieben (1995 ca. 0,6 %); seither hat er sich deutlich erhöht. 2004 gab es in Deutschland rund 400.000 Leiharbeiter (Abbildung 3), das sind 1,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Abbildung 4) (IAB 2005a). Binnen weniger Jahre hat sich die absolute Zahl der Leiharbeiter also mehr als verdoppelt (Vogel 2004). Es handelt sich aber nach wie vor um ein relativ schmales Beschäftigungssegment.

In den alten Bundesländern wird die Zunahme der Leiharbeit in erster Linie durch die Nachfrage von Betrieben des verarbeitenden Gewerbes mit hohem Wettbewerbs- und Kostendruck geschaffen. Das Wachstum der Leiharbeit in den neuen Bundesländern lässt sich dagegen auf die

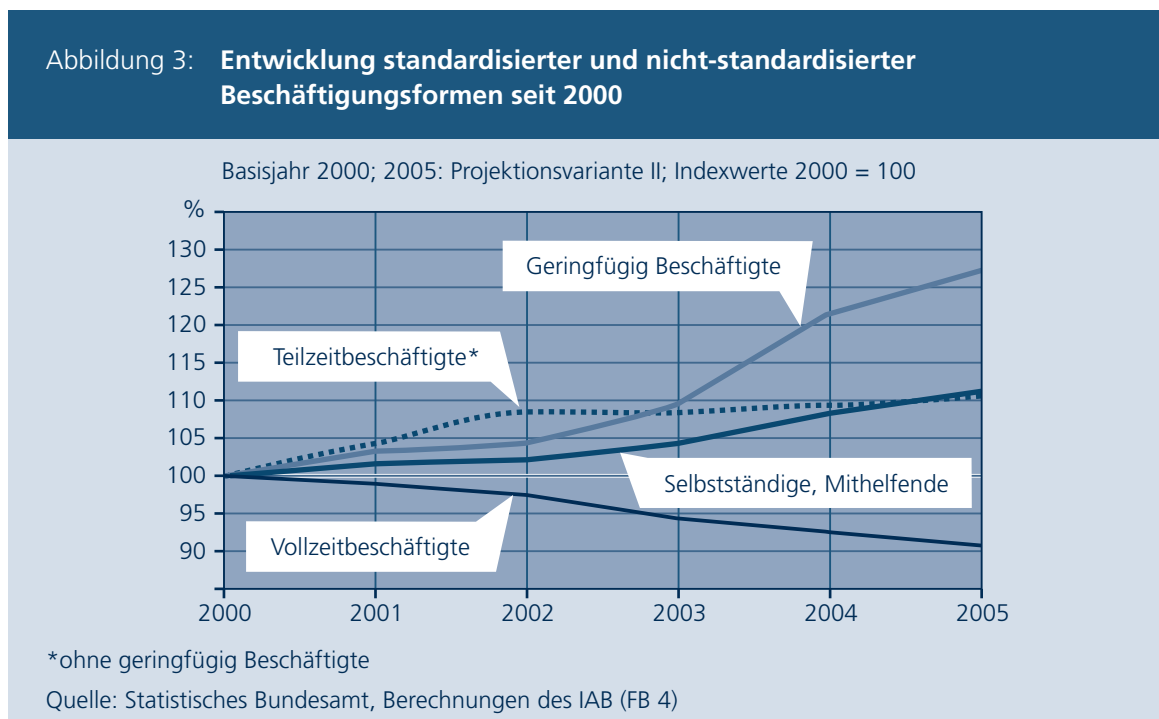


Abbildung 4: **Entwicklung von Leiharbeit**

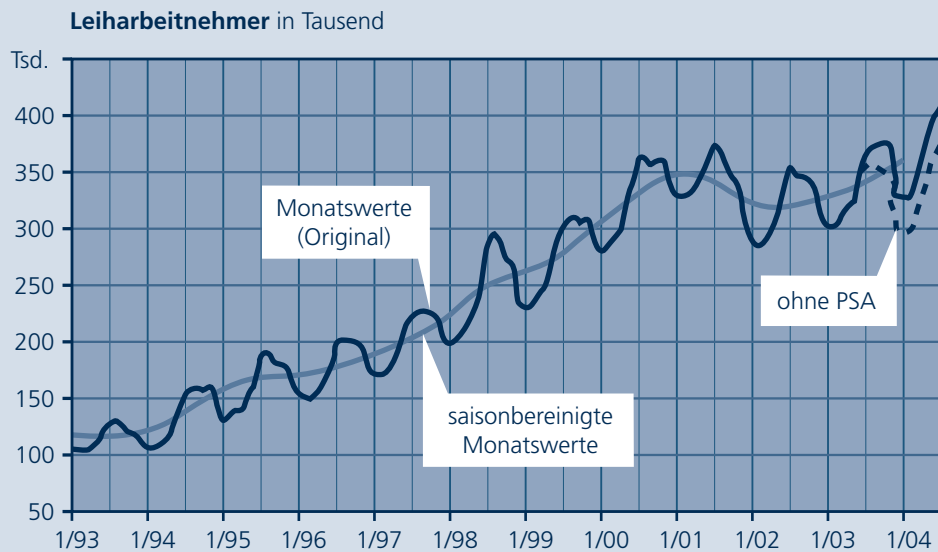
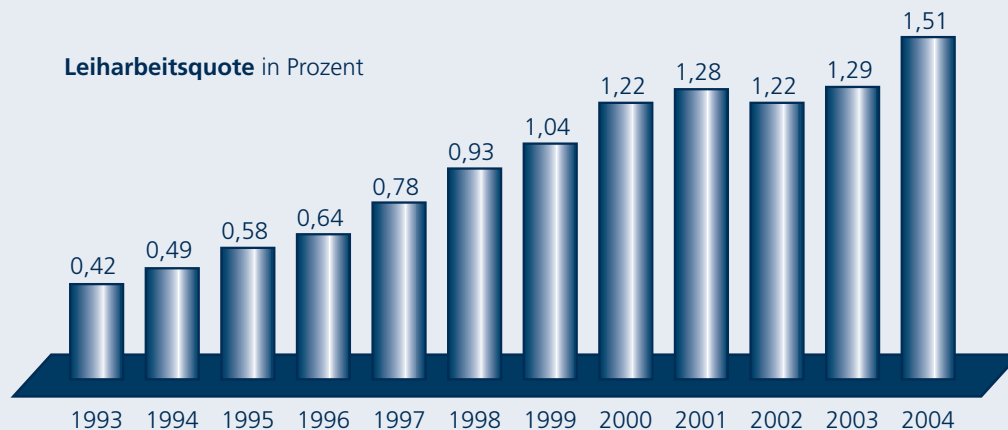


Abbildung 5: **Leiharbeitsquote**



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, Leiharbeitsquote Stichtag 30. Juni, korrigierte Werte für das Jahr 2003, © IAB

gestiegene Nachfrage aus dem Dienstleistungssektor zurückführen. Die Besonderheit des Leiharbeitsverhältnisses und ein spezifischer komparativer Vorteil dieser Beschäftigungsform insbesondere für den entleihenden Betrieb besteht in der Trennung der sonst bei einem Arbeitgeber kumulierten Weisungsrechte einerseits und der Entlohnungs- und Sozialversicherungspflicht andererseits. Dieses durch das von Verleiher, Entleiher und Leiharbeiter konstituierte

Dreiecksverhältnis bietet insbesondere dem Entleiher ein hohes Maß an Flexibilität bei überschaubaren Pflichten. Genau das macht die Attraktivität von Leiharbeit aus. Für die betroffenen Leiharbeiter resultieren aus dieser Konstellation aber auch besondere Risiken, da mit den gesplitteten Zuständigkeiten nicht selten eine Unsicherheit von Rechtspositionen und eine schwächere soziale Einbindung insbesondere in das betriebliche Gefüge einhergehen. In der

betrieblichen Perspektive stellen die Leiharbeiter ein erhebliches Flexibilisierungspotenzial dar; gleichzeitig senken sich mit ihrem Einsatz die mit der Personalsuche verbundenen Risiken und Transaktionskosten.

Trotz ihrer häufig geringen Zahl sind die Folgen des betrieblichen Einsatzes von Leiharbeitern für die betriebliche Sozialordnung oftmals erheblich. Da Leiharbeiter in der Regel als „vollwertige“ Arbeitskräfte in mit Standardarbeitsplätzen vergleichbaren Positionen eingesetzt werden, üben sie nolen volens einen Einfluss auf die tradierten Sozialbeziehungen und Arbeitsnormen aus (siehe Teil IV). Zwar handelt es sich bei Leih- und Zeitarbeit im Grunde um eine hoch regulierte Arbeitsform mit rechtskräftigen Tarifverträgen. Doch verschiedene empirische Untersuchungen (Vogel 2004: 154 ff.; Kraemer/Speidel 2004: 119 ff.; Promberger u. a. 2005) haben das prekäre Potential dieser Beschäftigungsform eindringlich heraus gearbeitet. Auf den ersten Blick scheint es sich freilich um ein in der Fläche gering verbreitetes Flexibilisierungsinstrument von geringer quantitativer Bedeutung zu handeln. Zum Stichtag 30.06.2004 wurden ca. 280.000 Leiharbeiter in etwa 50.000 Betrieben eingesetzt. Insgesamt nutzen nur ca. 2-3 % der Betriebe dieses Instrument. Der Einsatz von Leiharbeit ist stark konjunkturabhängig, die Zahl der eingesetzten Leiharbeiter zumeist nicht hoch (vier von fünf Betrieben mit Leiharbeit setzen maximal fünf Leiharbeitskräfte ein). Leiharbeit ist somit „die am seltensten anzutreffende atypische Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt“; dennoch wäre es fahrlässig, von einem bloßen Randphänomen auszugehen:

„Vor allem Expertenberichte gewerkschaftlicher Funktionäre weisen immer wieder auf die Problematik einzelner Betriebe hin, die intensiv den Gebrauch von Leiharbeit machen. Und in der Tat weist eine Betrachtung der betrieblichen Leiharbeitsquoten, das sind die Anteilswerte, die auf die Leiharbeiter im Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern des Betriebs entfallen, tatsächlich eine Gruppe von Betrieben aus, die das Instrument der Leiharbeit intensiv nutzen: So

hatten 2004 rund 40 % der relevanten Einsatzbetriebe (mit mindestens 10 Beschäftigten) Leiharbeiteranteile von mindesten 10 %. Bei größeren Betrieben (über 150 Beschäftigte) belaufen sich diese Intensivnutzer auf rund 10 % der Einsatzbetriebe – bei leicht wachsender Tendenz. Hier spielt Leiharbeit eine zentrale Rolle im betrieblichen Flexibilisierungshandeln: Auftragsspitzen und andere Engpässe werden grundsätzlich auch unter Einsatz von Leiharbeit bewältigt. Fallstudienbefunde und weitere Berechnungen zeigen, dass dieses Segment der Intensivnutzer vor allem aus hochtarifigen Fertigungsbetrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit hohem Anteil an stark zerlegter manueller Fertigung (z.B. Automobilindustrie und Zulieferer), aber auch aus bestimmten Dienstleistungsbereichen besteht. Lohnkostensenkung und Tarifunterwanderung, aber auch der vergleichsweise einfache Kapazitätsrückbau im Falle rückläufiger Auslastung sind die Hauptmotive solcher Betriebe“ (Promberger u.a. 2005: 5 f.).

Die zitierte Studie gelangt zu dem Ergebnis, dass Leiharbeit sich grosso modo „eher komplementär als substitutiv“ zu anderen Flexibilisierungsformen verhält. In einem Viertel der Nutzerbetriebe verdrängt Leiharbeit reguläre Beschäftigung (ebd.: 8). Optimistische Annahmen über die beschäftigungsfördernde Wirkung von Leiharbeit bestätigen sich nicht (ebd.: 11); stattdessen muss davon ausgegangen werden, dass „Leiharbeit mitnichten eine Arbeit wie jede andere ist, sondern zumindest in Teilbereichen ein enormes Armuts- und Abstiegsrisiko birgt“ (ebd.: 13).

Diese Erkenntnisse sind wichtig, weil Leiharbeit parallel zum betrieblichen Einsatz auch durch die Arbeitsmarktreformen aufgewertet worden ist. Im Gefolge der so genannten „Hartz-Reformen“ etablierten sich neben den großen, bereits am Markt tätigen Verleihfirmen, flächendeckend eine Vielzahl von Personalserviceagenturen (PSA), mit deren Hilfe Leiharbeiter einen Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt finden sollten („Klebeffekt“). Vorteilhaft an dieser Regelung ist sicherlich, dass im Unterschied zur langjährig vorherrschenden Unsicherheit in der

Branche diese Arbeitsplätze durchweg unter den Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche fallen. An der Effektivität der PSA insgesamt werden allerdings erhebliche Zweifel angemeldet. Hier ist unter anderem auf das Problem von Mitnahmeeffekten zu verweisen.

3.2.2 Befristete Beschäftigung

Im Unterschied zur Leiharbeit arbeitet die Mehrzahl der befristet Beschäftigten im expandieren-

den Dienstleistungssektor, obwohl sich eine Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse auch in anderen Sektoren abzeichnet. In der EU werden über 66 % aller befristeten Arbeitsverträge im Dienstleistungssektor abgeschlossen, darunter vor allem Einzelhandel, Gastronomie, Verkehr, Finanzen, aber auch der öffentliche Sektor (EIRO 2002). EU-weit haben 12,8 % aller abhängig Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag, Deutschland liegt knapp unter dem Durchschnitt (Statistisches Bundesamt; vgl. Abbildung 5)

Abbildung 6: **Anteil Beschäftigter mit einem befristeten Arbeitsvertrag an allen Beschäftigten in Prozent – Ergebnisse der EU-Arbeitskräfteerhebung 2003 –**

Land	in %
Estland	3,0
Luxemburg	3,2
Malta	4,2
Slowakische Republik	5,0
Irland	5,1
Vereinigtes Königreich	5,8
Österreich	6,6
Ungarn	7,6
Litauen	8,0
Belgien	8,6
Tschechische Republik	9,2
Italien	9,5
Lettland	9,5
Dänemark	9,6
Griechenland	11,1
Deutschland	12,2
Zypern	12,5
Frankreich	12,7
EU-Durchschnitt (25 Länder)	12,8
Slowenien	13,7
Niederlande	14,6
Schweden	15,8
Finnland	17,9
Polen	18,9
Portugal	20,6
Spanien	30,6

Quelle: Statistisches Bundesamt

Eine wesentliche Zunahme des Anteils befristeter Beschäftigter lässt sich im Zeitraum von 1998-2003 laut EU-Statistik nicht nachweisen (Ausnahme Polen, dessen Anteil von 5,2 % im Jahr 1998 gestiegen ist auf 18,9 % im Jahr 2003). Auffällig ist, dass befristete Arbeitsverträge vor allem unter jüngeren Beschäftigten verbreitet sind. So hatten im Frühjahr 2003 EU-weit 37 % der 15- bis 24jährigen Beschäftigten einen befristeten Vertrag, während dies nur auf 10,5 % der 25- bis 49jährigen und auf 5,9 % der 50- bis 64jährigen zutrifft. Die bereits festgestellte Geschlechter-Schiefelage findet sich auch im Feld der befristeten Arbeitsverhältnisse. In allen EU-Ländern liegt der Anteil der weiblichen Befristeten zum Teil deutlich über dem der männlichen. Nicht so in Deutschland, wo sich der Anteil der weiblichen befristeten Beschäftigten (13,1 %) an der gesamten abhängigen Beschäftigung sehr nahe am Anteil der männlichen (12,5 %) befristeten Eingestellten bewegt.

Der internationale Vergleich verstellt allerdings bis zu einem gewissen Grad den Blick für die nationale Problematik. In Westdeutschland lag der Anteil von befristeten Beschäftigten an der Gesamtheit der Erwerbstätigen 1995 bei ca. 5%. 2001 betrug er 9,6 % aller abhängig Beschäftigten in ganz Deutschland. Die EU-Statistik weist 2003 einen Anteil von 12,2 % an allen Beschäftigten aus. Besonders bedeutsam ist jedoch die Alterskohorten-Spezifität. 2003 besaßen 35 % aller abhängig Beschäftigten unter 20 eine befristete Stelle, 1991 lag der Anteil der Befristeten in dieser Altersgruppe noch bei 21 %. In den nachfolgenden Altersgruppen der 20 bis 24Jährigen und der 25 bis 29Jährigen lagen die Befristungsquoten 2003 bei 24 % bzw. 15 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2003). Gerade in den jüngeren Altersgruppen nehmen befristete Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich zu. In einem Bundesland wie NRW waren 2003 bereits mehr als 50 % der Erwerbstätigen unter 24 Jahren befristet beschäftigt; d.h. die Befristung wird in diesem Alterssegment zur dominanten Beschäftigungsform (Dörre 2004). Hinzu kommt, dass in Branchen wie der gesamten Metall- und Elek-

troindustrie in jüngster Zeit de facto nur noch befristet eingestellt wird.

Nun sagen auch diese Zahlen für sich genommen noch relativ wenig über Prekarität aus. Denn bei jüngeren Erwerbspersonen ist wahrscheinlich, dass sie früher oder später doch in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis eintreten. Wie aus der internationalen Forschung bekannt ist, zieht der Befristungsstatus für die betroffenen Beschäftigten allerdings eine Reihe von Problemen nach sich, die sich über eine Globalstatistik kaum erkennen lassen. Zu den Nachteilen gehört, dass tarifliche oder gesetzliche Leistungen und Rechte zuweilen an Mindestbeschäftigungsdauern gekoppelt sind (Abfindungszahlungen, Kündigungsschutz, Prämien, Zusatzrenten etc.). Über die Frage, ob flexible Beschäftigungsverhältnisse die Vermittlungsfähigkeit arbeitsloser Menschen verbessern und ihnen zu unbefristeten Arbeitsverträgen verhelfen oder ob sie lediglich zu weiteren flexiblen Arbeitsverhältnissen und erneuten Erwerbslosigkeitsphasen führen, gehen die Meinungen auseinander. EIRO hat auf Ergebnisse internationaler Studien zu befristeter Beschäftigung verwiesen, die vor allem auf die Folgen für Gesundheit und Sicherheit abzielen. Finnische Forschungsergebnisse belegen, dass Gesundheits- und Sicherheitsrisiken mit zunehmender Beschäftigungsdauer erheblich abnehmen. Das weist im Umkehrschluss auf Probleme für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer hin. In den Niederlanden kamen Forscher zu dem Ergebnis, dass befristete Beschäftigte stärkeren Lärmquellen ausgesetzt sind, häufiger körperlich anstrengende Tätigkeiten verrichten müssen, in größerem Ausmaß krankheitsbedingt abwesend sind und überdurchschnittlich oft Erwerbsunfähigkeitsrenten beantragen als längerfristig beschäftigte Arbeitnehmer (gilt insbesondere für junge Arbeitnehmer). Bei der Beantragung solcher Erwerbsunfähigkeitsrenten klagen befristete Beschäftigte doppelt so oft über psychische Beschwerden wie der Durchschnitt. Aus spanischen Studien geht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen ‚unbeständigen‘ Beschäftigungsver-

hältnissen und Unfällen als Folge von Druck, Stress, mangelnder Erfahrung und unzureichender Ausbildung hervor. Nach einer Betriebsräte-Studie aus dem Jahr 2000 (Comisiones Obreras) kam es zwischen 1993 und 1998 unter befristet Beschäftigten zu vier Mal mehr Unfällen als unter Unbefristeten; dies weist darauf hin, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer eher Arbeitsunfällen zum Opfer fallen als unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer (vgl. EIRO 2002). Begründet wird dies mit der Art der Tätigkeiten, die Hilfsarbeitnehmer auszuführen haben, sowie schlechteren Kenntnissen hinsichtlich der mit einer Arbeitstätigkeit verbundenen Risiken wie auch der nötigen Schutzmaßnahmen. Hauptgründe sind mangelnde Ausbildung und Erfahrung der Befristeten.

Bis in die Gegenwart hinein wurden befristet Beschäftigte auch von Seiten vieler Gewerkschaften eher nachrangig behandelt. Diese Beschäftigten sind in der Regel deutlich schwächer organisiert, wobei unklar ist, ob dies eine Folge oder eine Voraussetzung gewerkschaftlicher Vernachlässigung darstellt. In einigen Ländern (wie Spanien) finden sich Schutzvorschriften in sektoralen Tarifabkommen, die beispielsweise die Dauer von befristeten Arbeitsverhältnissen regeln. In Deutschland regelt dies das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. Lediglich für befristete Arbeitsverträge „ohne sachlichen Grund“ gilt eine Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren (bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum).

3.2.3 *Ich-AGs*

Seit der Existenzgründungszuschuss für die neuen Ich-AGs Anfang 2003 in Kraft getreten ist, hat sich die Nachfrage (vgl. Abbildung 7) nach dem neuen Programm expansiv entwickelt. Es handelt sich um das am häufigsten genutzte Förderinstrument, das im Gefolge der „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ etabliert wurde (IAB 2005b).

Trotz der bisher schwachen Datenlage lässt sich jedoch in der Tendenz erkennen, dass die

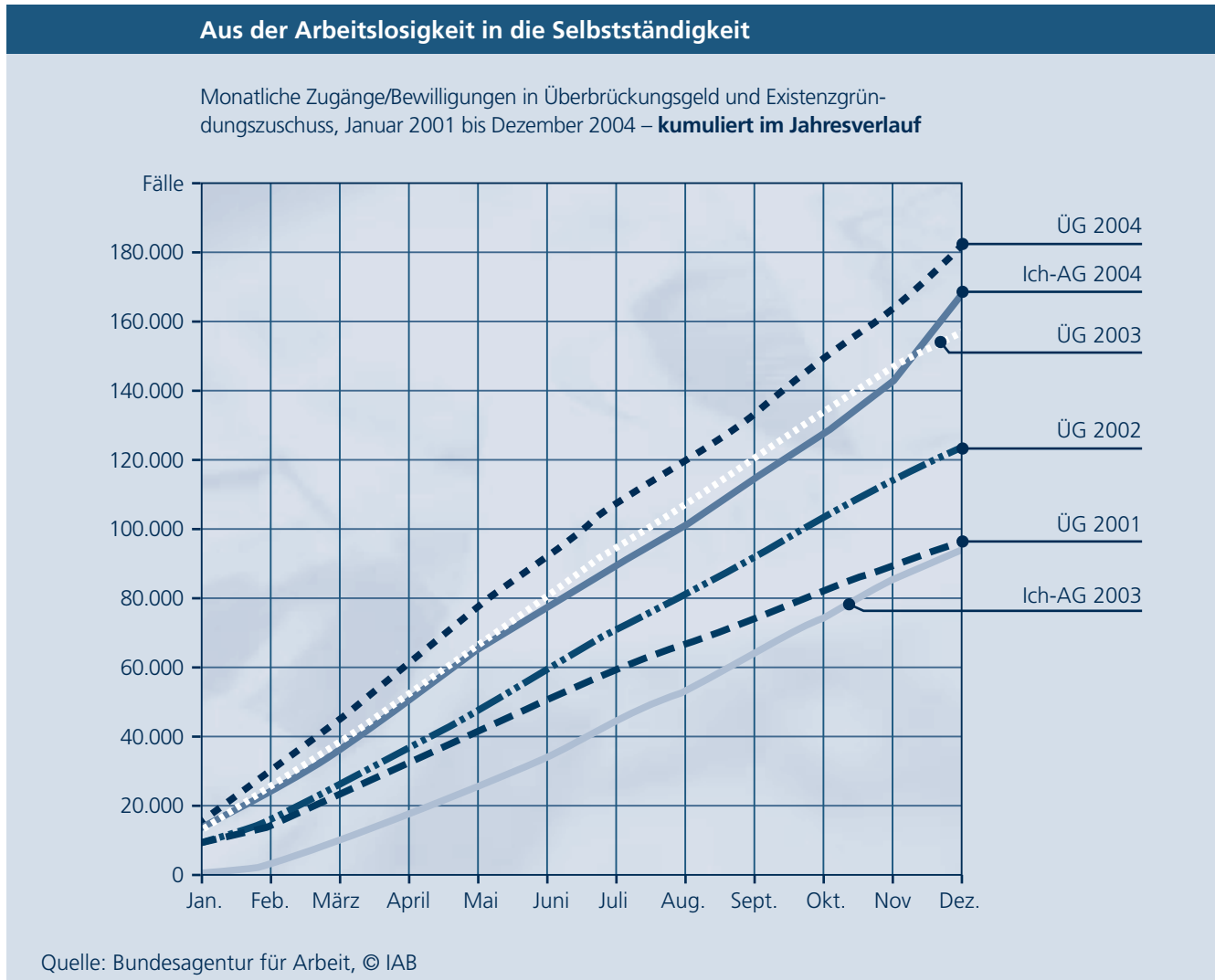
hohen Erwartungen an das Instrument der Ich-AG nur teilweise erfüllt wurden. Zwar gelangt das IAB zu dem Ergebnis, dass nicht jede Geschäftsaufgabe unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsmarktintegration negativ zu bewerten ist (IAB 2005b: 1). Doch die Daten lassen auch den Schluss zu, dass sich viele Existenzgründer aus förderpolitisch eher problematischen Gründen für die Variante Ich-AG entschieden haben (vgl. Abbildung 8). Darauf deuten Antworten wie „Keine anderen Förderprogramme bekannt“, „Wollte keinen Business-Plan erstellen“ oder gar „Lohnersatzleistungen (fast) aufgebraucht“ hin.

Die mangelhafte Vorbereitung und die fehlenden Informationen ziehen vielfach ein Scheitern dieser Form der Existenzgründung nach sich (vgl. Abbildung 9) mit nicht selten problematischen Folgen für die Betroffenen.

Das IAB (2005b) resümiert daher:

„Bedenklich erscheint hingegen, dass rund ein Fünftel der Befragten angab, die Kosten für die soziale Absicherung unterschätzt zu haben. Dies weist klar auf Informationsdefizite und einen entsprechenden Beratungsbedarf hin. Ganz offensichtlich war vielen Geförderten nicht bewusst, dass die – obligatorische – soziale Absicherung einen Großteil des Existenzgründungszuschusses aufzehren würde. (...) Von den Abbrechern berichtete ein Drittel von Schulden, die noch aus der selbständigen Tätigkeit stammten. Die Höhe dieser Verbindlichkeiten bezifferten wiederum drei Viertel auf weniger als 5.000,-€. Weitere 16 Prozent hatten noch Schulden von bis zu 10.000,- € aus dem „Abenteuer Selbständigkeit“ zu tragen. Nur ein kleiner Teil lag darüber. Erscheinen diese Beträge zunächst eher niedrig, so kann dies für den Einzelnen oft viel, ja zu viel sein. Vormals Arbeitslose, die unter schwierigen Bedingungen den Schritt in die Selbständigkeit gewagt haben, sind nun nicht nur um die Hoffnung auf Rückkehr in die Erwerbstätigkeit ärmer. Sie haben unter Umständen noch lange Zeit an diesen Belastungen zu tragen. Persönliches Scheitern und wirtschaftliche Not können sich so wechselseitig verstärken.“

Abbildung 7: **Monatliche Zugänge in Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss**



3.2.4 Geringfügige Beschäftigung, Mini- und Midi-Jobs

Unter den Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierten Abgaben können einige Varianten unterschieden werden. Um eine *geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)* handelt es sich, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 Euro nicht überschreitet, und zwar sowohl bei ausschließlich geringfügig entlohnerten Beschäftigten als auch bei geringfügig entlohnerten

Beschäftigten, die gleichzeitig sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (Nebenjob). Kurzfristige Beschäftigung ist dann gegeben, wenn die Tätigkeit im Laufe eines Kalenderjahres nach ihrer Eigenart auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage im Voraus vertraglich begrenzt ist. Midijobs sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsentgelt zwischen 400 Euro und 800 Euro liegt (dies gilt nicht für Auszubildende).

Während der letzten Jahre haben Mini- und Midi-Jobs eine steile Karriere verzeichnet. Schon

Abbildung 8: **Motive für die Fördervariante „Ich-AG“**

Anteile in %, n = 643 Fälle: Mehrfachnennungen möglich

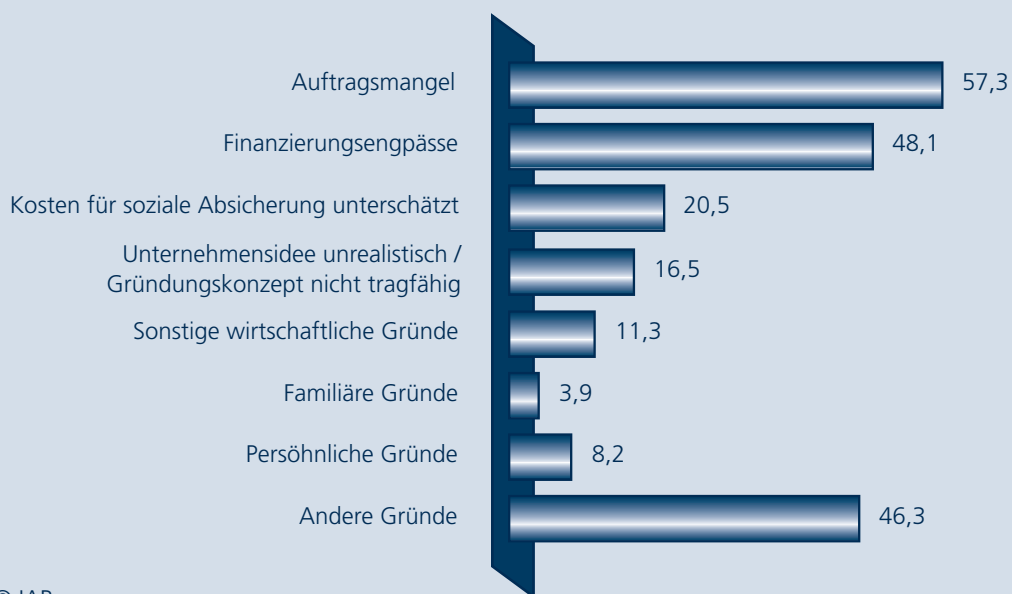


© IAB

Abbildung 9: **Gründe für die Aufgabe einer selbstständigen Tätigkeit**

Gründe für die Aufgabe der selbstständigen Tätigkeit

Anteile in %, n = 614 Fälle: Mehrfachnennungen möglich



© IAB

vor der „Riester-Reform“ war die Zahl der geringfügig Beschäftigten in so genannten 610– (im Osten 520–)DM-Jobs explosionsartig gestiegen. Das genaue Ausmaß dieser Beschäftigungsform war freilich schon Mitte der 1990er Jahre unbekannt. Nach Schätzung der bayrisch-sächsischen Zukunftskommission war der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung von 6 % 1980 auf 1995 ca. 13 % gestiegen; zu ähnlichen Aussagen gelangte eine Arbeitgeberumfrage des IAB (zusammenfassend: Rudolph 1998: 16). Nach den Daten des sozioökonomischen Panels (SOEP) gab es 1996 5,4 Mio. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (4,6 West, 750.000 Ost). Bei einem Viertel handelte es sich um Nebenbeschäftigungen. 40 % der ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren verheiratete Frauen, 25% Schüler und Studenten, 10 % Rentner (Rudolph 1998: 14). Als prekär galt diese Beschäftigungsform nicht nur wegen ihrer minderen Sozial- und Schutzrechte, sondern auch, weil sie sich, da sozialversicherungsfrei, zur Aufspaltung beitragspflichtiger Normarbeitsverhältnisse nutzen ließ. Infolge des mit dem Namen Riester verbundenen Regulierungsversuchs ging die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse offenbar in Teilbereichen zurück.

Inzwischen gelten Mini- und Midi-Jobs wieder als willkommene Entlastungen des Arbeitsmarktes. Mittlerweile liegen erste Untersuchungen zu diesen Beschäftigungsformen vor. Vorweg zu schicken bleibt aber auch hier, dass der Streubereich der Ergebnisse noch sehr breit ist. Das ist nicht zuletzt auf die angesprochenen Modifikationen der offiziellen Definitionen und gesetzlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen. Zum Stichtag 01.01.2004 waren es von den 26,75 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 669.000 Arbeitnehmer (2,5 %), die die Midi-Job-Regelung in Anspruch genommen hatten, davon wiederum 155.000 während der gesamten Beschäftigungszeit und 514.000 wenigstens zeitweise (zum Folgenden vgl. BA 2004). Zusätzlich zu ihrer sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit übten 1,44 Mio. Beschäftigte oder 5,4 %

einen Minijob als Nebentätigkeit aus. Darüber hinaus waren Ende Dezember 4,54 Mio. Personen ausschließlich in einem geringfügig entlohnten Arbeitsverhältnis beschäftigt.

Minijobs finden sich im Westen relativ häufiger als im Osten, während die Inanspruchnahme der Midi-Job-Regelung in West wie Ost gleich groß ist. Mini- und Midi-Jobs werden vor allem von Frauen genutzt (insbesondere die Midi-Jobs). Auch hier findet sich demnach der angesprochene Geschlechterbias. Während sich die Altersstruktur bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, den Midi- und den Nebenjobbern ähneln, sind bei den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten Jüngere und Ältere überdurchschnittlich vertreten. Mini- und Midi-Jobs gibt es insbesondere in den Dienstleistungsbranchen. Stark vorhanden sind sie in privaten Haushalten, im Reinigungsgewerbe und in der Gastronomie (vgl. Abbildung 10). Außerdem konzentrieren sich Minijobs in Klein- und Mittelbetrieben (vgl. Abbildung 11).

Frühe Befürchtungen, dass mit der Einführung der Mini-Jobs bestimmte nicht intendierte Effekte, wie die Substituierung standardisierter durch geringfügige Arbeitsplätze, zunehmen könnten, finden sich immer häufiger in der aktuellen empirischen Forschung:

„Während Minijobs erheblich zugenommen haben, nahm die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter deutlich ab. Ob und inwieweit sozialversicherungspflichtig Beschäftigte durch Minijobs verdrängt wurden, bleibt weiterer Forschung überlassen“ (BA 2004).

Auch das IAB (2005) stellt fest, dass die Anzahl der Mini-Jobs zwar mit dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes für Moderne Dienstleistungen (April 2003) deutlich gestiegen ist, der Arbeitsmarkt aber durch diese Entwicklung nur bedingt entlastet wird:

„Ein Grund liegt darin, dass ein Teil der neuen Mini-Jobs bisher als Vollzeitarbeitsplätze bereits existierte, die in mehrere Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) umgewandelt wurden.“

Mit der Einführung von Midi-Jobs sollte einem bereits seit langem in der Debatte vorlie-

Abbildung 10: **Minijobs in ausgewählten Wirtschaftszweigen
Deutschland Dezember 2003**

Auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte kommen ... Minijobber

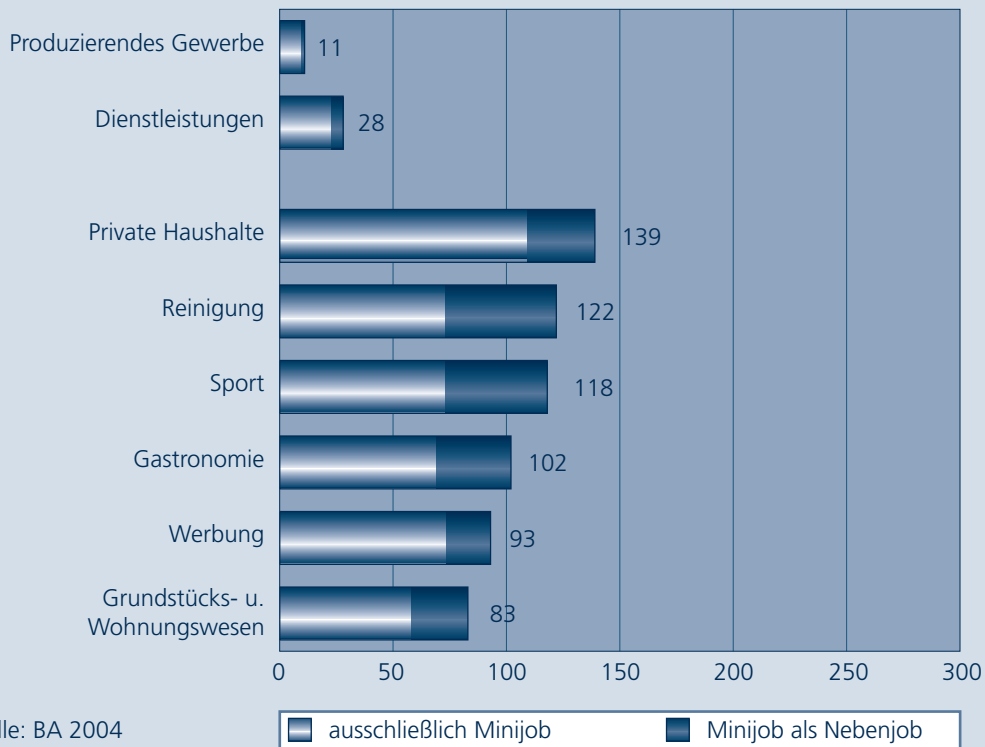
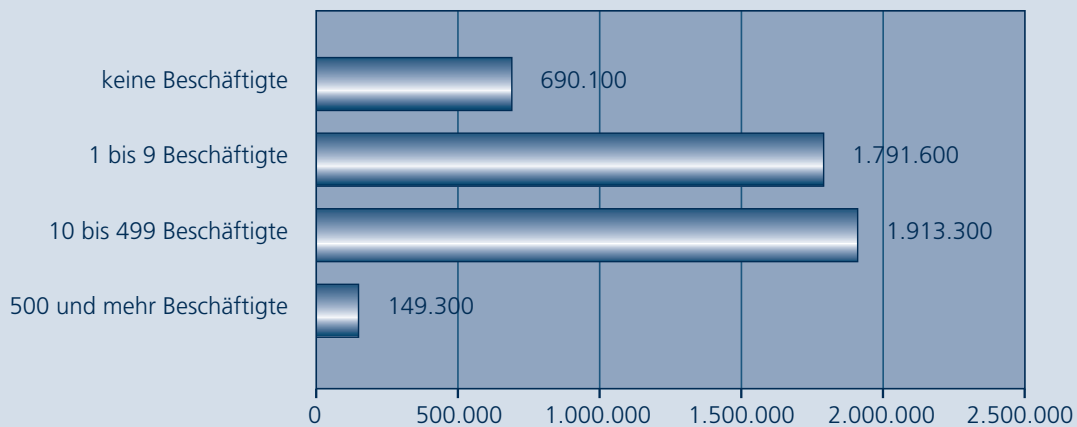


Abbildung 11: **Ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach Betriebsgrößen
Deutschland Dezember 2003**

– Betriebsgröße nach der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten –



© IAB

genden Argument Rechnung getragen werden, bestehende Abgabensprünge beim Übergang von geringfügiger zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch eine Gleitzone aufzuheben (vgl. dazu die Debatten über Modelle negativer Einkommenssteuer). Ziel ist, die Ausdehnung der Arbeitszeiten von Mini- hin zu Midi-Jobs attraktiver zu gestalten. Ein Großteil der Midi-Jobs wird heute als Teilzeitarbeit ausgeführt, am Beispiel Ostdeutschlands verdeutlicht nachfolgende Übersicht die Branchenverteilung mit dem Schwerpunkt im Dienstleistungsbereich: über die Hälfte aller Midi-Jobs entfallen in Ostdeutschland allein auf das Dienstleistungsgewerbe.

3.2.5 Teilzeitarbeit

Am Beispiel von Mini-Jobs und klassischer Teilzeitarbeit lassen sich die Interdependenzen tradierter und aktueller Formen nicht-standardisierter Beschäftigung aufzeigen. Seit 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft, das den Arbeitnehmern sowohl einen Anspruch auf Verkürzung aber auch die Möglichkeit zur Verlängerung der Arbeitszeit eröffnet. Ziele waren unter anderem die Schaffung neuer Arbeitsplätze⁸ und eine Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit. Tatsächlich ist die Teilzeitquote in den letzten Jahren nahezu kontinuierlich angestiegen (Abbildung 13).

Abbildung 12: **Betriebe und Beschäftigte mit Midi-Jobs in Ostdeutschland 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen**

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs an allen Betrieben	Beschäftigte mit Midi-Jobs	
		Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten
	Prozent	Tsd.	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	29	9	6
Bergbau/Energie/Wasser	2	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	19	17	2
Baugewerbe	11	10	2
Handel und Reparatur	22	37	5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	4	1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	12	1	1
Dienstleistungen	24	105	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	27	4
Erziehung und Unterricht	15	8	3
Gesundheits- und Sozialwesen	24	20	3
Übrige Dienstleistungen	37	50	13
Organisationen ohne Erwerbscharakter	18	6	6
Öffentliche Verwaltung	13	5	1
1 bis 4 Beschäftigte	18	42	8
5 bis 19 Beschäftigte	22	67	5
20 bis 99 Beschäftigte	22	39	3
ab 100 Beschäftigte	32	46	2
Ostdeutschland insgesamt	20	194	4
Westdeutschland	22	808	3

Quelle: IAB 2005

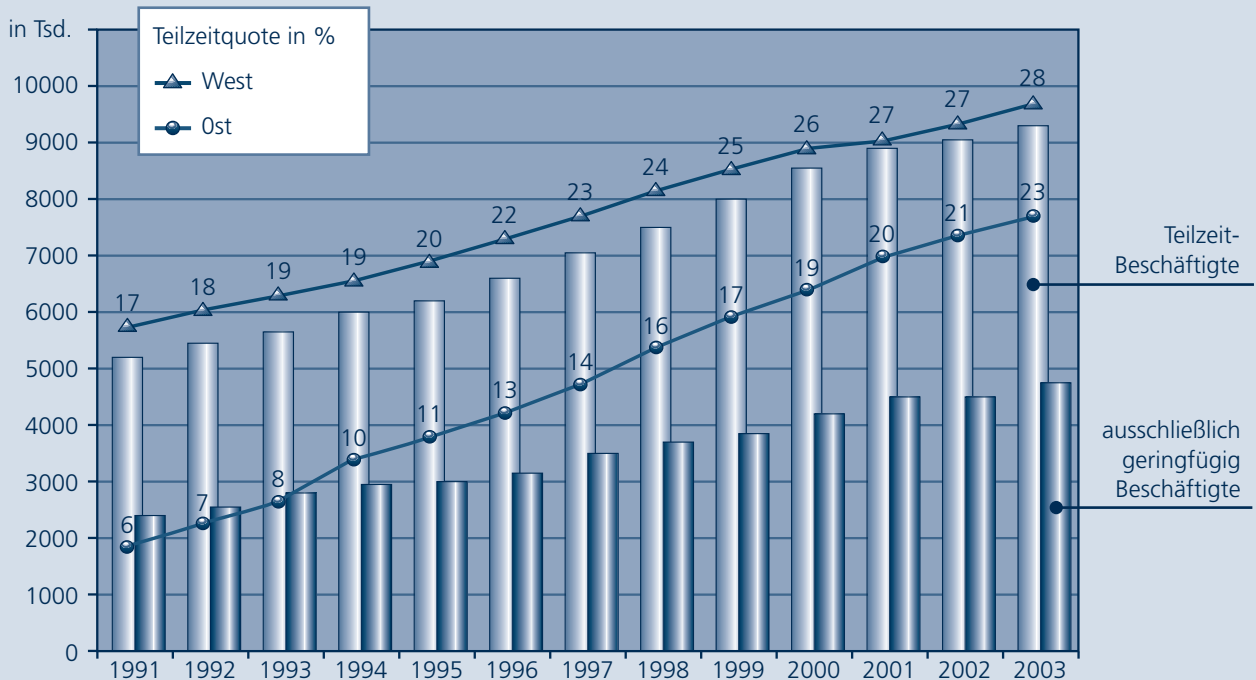
⁸ Betrieblich führte der individuelle Übergang in Teilzeit jedoch oft zur Verlagerung der Aufgaben auf andere Beschäftigte und damit zu einer Arbeitsverdichtung für die Betroffenen.

Bis 1995 hatte die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit in Westdeutschland auf 10 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zugenommen. Bei diesen Beschäftigungsverhältnissen handelte es sich um teilweise erwünschte und häufig geschützte Arbeitsformen, die als atypisch, aber nicht unbedingt als prekär gelten konnten und können. Teilzeitarbeit war schon Mitte der 1990er Jahre vor allem eine Domäne von Frauen. Problematisch ist diese Beschäftigungsform seit jeher für diejenigen, die nach einer Vollzeitbeschäftigung streben, weil Einkommen und Versorgungsansprüche aus Teilzeitarbeit keine eigenständige Existenzsicherung zulassen. Aktuelle IAB-Zahlen (2005) verdeutlichen, dass es sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland von 2003 auf 2004 einen Rückgang der sozialversi-

cherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung wahrscheinlich zu Gunsten nicht sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigungen gegeben hat. Ein weiterer Hinweis auf einen vom Gesetzgeber nicht intendierten Effekt des „Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ von April 2003.

Wie schon bei den Mini-Jobs ist der Dienstleistungsbereich auch bei der Teilzeitbeschäftigung überdurchschnittlich vertreten; und nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die darunter fallen. In Westdeutschland lag ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten bei 82 %, in Ostdeutschland bei 79 %. Darin spiegeln sich vor allem die in Westdeutschland fehlenden bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangebote wider. Daten des DIW (2005) weisen zudem darauf hin, dass Frauen länger in Teilzeit arbeiten. Teilzeit-

Abbildung 13: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung 1991 bis 2003



Anmerkung: Bis 1999 Schätzung der geringfügig Beschäftigten auf Basis der IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot. Ab 2000 Daten der Bundesagentur für Arbeit zu den geringfügig entlohnten Beschäftigten (einschl. kurzfristig Beschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte im Nebenjob).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IAB-Arbeitszeitrechnung und IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot, © IAB

beschäftigung fördert somit zwar die Partizipationschancen von Frauen am Arbeitsmarkt allgemein, die Übergangswahrscheinlichkeit in eine Vollzeitstelle jedoch liegt bei ihnen niedriger als bei Männern.

Im Mai 2003 lebten in Deutschland zwei Drittel (66 %) aller Teilzeiterwerbstätigen überwiegend vom Einkommen aus der Teilzeitarbeit. Bei fast einem Viertel der Teilzeitkräfte (23%) stellte der Unterhalt durch Angehörige die wichtigste Quelle zum Lebensunterhalt dar. In den neuen Ländern und Berlin-Ost ist die Bedeutung der Erwerbsarbeit für den Lebensunterhalt teilzeittätiger Frauen besonders hoch. So war für 79 % der weiblichen Teilzeitkräfte in Ostdeutschland das eigene Erwerbseinkommen die Haupteinkunftsquelle. Allerdings empfand mehr als die Hälfte dieser Frauen den Teilzeitverdienst als unzureichend, denn 53 % von ihnen strebten eigentlich eine Vollzeitstelle an (vgl. Abbildungen 14, 15, Quelle: Statistisches Bundesamt 2004b, 2005).

3.2.6 Ein-Euro-Jobs

Mit der Einführung des SGB II wurde eine Möglichkeit zur Einrichtung öffentlich geförderter Beschäftigungsmöglichkeiten, die Arbeitsgelegenheiten oder „Ein-Euro-Jobs“, geschaffen. Ziel des Gesetzgebers war es, für Empfänger von Arbeitslosengeld II die Chancen auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt dadurch zu verbessern, dass die soziale Integration gefördert und die Beschäftigungsfähigkeit erhalten bzw. wiederhergestellt wird. Zu den Arbeitsgelegenheiten liegen bisher von der BA kaum zuverlässige Daten vor, die eine Einschätzung der Qualität und Quantität dieser Jobs zulassen würden. Seither gibt es lediglich Erhebungen privater Organisationen (Sozialverbände, Gewerkschaften, vgl. Baumeister u.a. 2005). Aussagen darüber, ob Ein-Euro-Jobber beispielsweise im Gebäudereinigungsbereich privatwirtschaftlich regulär Beschäftigte verdrängen, beruhen häufig auf Mutmaßungen. In ihrer Antwort auf eine kleine An-

Abbildung 14: **Erwerbstätige – darunter Teilzeiterwerbstätige – nach der überwiegenden Quelle des Lebensunterhalts Deutschland Ergebnisse des Mikrozensus 2003**

Überwiegender Lebensunterhalt	Erwerbstätige	Darunter:						
		Teilzeiterwerbstätige	Mit Angabe zum Grund für Teilzeit	davon Grund für Teilzeit				
				Vollzeittätigkeit nicht zu finden	Ausbildung	Krankheit	Persönliche ohne familiäre Pflichten	Vollzeit aus anderen Gründen nicht gewünscht
1.000		%						
Insgesamt								
Erwerbstätigkeit	32.879	5.203	4.970	16	6	2	57	18
Angehörige	2.145	1.850	1.791	6	15	1	65	14
Arbeitslosengeld, -hilfe	226	212	203	77	/	/	7	12
Rente/Pension	545	474	456	3	/	11	22	62
Sonstiges	378	163	157	20	29	7	27	17
Insgesamt	36.172	7.901	7.577	15	8	3	55	20

Quelle: Statistisches Bundesamt

Abbildung 15: **Teilzeittätige Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren ohne Kinder und mit Kindern nach Gründen für die Teilzeittätigkeit**

Alter des jüngsten Kindes	Insgesamt	Darunter:		
		Vollzeit-tätigkeit nicht zu finden	persönliche oder familiäre Verpflichtungen	Sonstige
1.000				
April 1996 Deutschland				
Zusammen	4.987	575	2.869	1.414
ohne Kinder	1.687	264	526	839
mit Kindern	3.300	311	2.343	575
mit Kindern unter 18 Jahren	2.584	227	1.949	358
nur mit Kindern 18 Jahre und älter	716	85	393	217
März 2004 Deutschland				
Zusammen	6.438	946	3.732	1.385
ohne Kinder	2.244	487	655	947
mit Kindern	4.194	459	3.077	438
mit Kindern unter 18 Jahren	3.321	307	2.588	255
nur mit Kindern 18 Jahre und älter	874	153	489	183

Quelle: Statistisches Bundesamt 2005

frage der FDP-Bundestagsfraktion hat die Bundesregierung im Februar 2005 eine erste Übersicht über die Einsatzgebiete dieser Arbeitskräfte erstellt (siehe Abbildung 16).

Auch die Substituierungsproblematik ist inzwischen erkannt:

„Die Bundesregierung nimmt die Sorge um Verdrängungseffekte sehr ernst und wird die Entwicklung genau beobachten. Beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg hat ein Forschungsprojekt begonnen, das sich dieser Problematik annehmen wird“ (Antwort 2005:5).

Während die Ein-Euro-Jobs aus Sicht der Arbeitsmarktpolitik inzwischen als Erfolg gelten, wird die Wirkung dieses Instruments in den Regionen, von Trägern, Wirtschafts- und Sozialverbänden

sowie den Gewerkschaften sehr ambivalent beurteilt. Erste Recherchen, die wir in mehreren Arbeitsamtsbezirken (Dortmund, Jena, Nürnberg, Recklinghausen) durchführen konnten, weisen auf ähnliche Problemlagen. Obwohl offiziell nur ein Förderinstrument unter anderen, entwickeln die Ein-Euro-Jobs eine eigene Dynamik. Sie bestimmen das Angebot der Förderer. Träger, auch diejenigen, die dem Instrument eher kritisch gegenüberstehen, sehen sich mehr oder minder gezwungen, Programme für gemeinnützige Arbeit auf Ein-Euro-Job-Basis anzubieten. Auch die Gewerkschaften sehen sich in einer schwierigen Situation. Aus dem Segment der Langzeitarbeitslosen werden auch sie durchaus mit einer Nachfrage konfrontiert. Selbst ehemalige Montagsdemonstranten, die führend an den

Abbildung 16: **Verteilung von Ein-Euro-Jobs**

Datenstand: 17. Februar 2005*

Einsatzfeld	absolut	in%
Eintritte insgesamt¹⁾	20.613	100,0
davon		
Gesundheitswesen	125	0,6
Kinderbetreuung und Jugendhilfe	1.081	5,2
Altenpflege/Seniorenarbeit	765	3,7
Behindertenbetreuung	146	0,7
Sonstige Soziale Dienste	5.195	25,2
Bildungswesen/Wissenschaft/Forschung	249	1,2
Kunst und Kultur	478	2,3
Breitensport/Freizeitgestaltung	340	1,6
Erhaltung/Verbesserung der Umwelt	1.114	5,4
Naturschutz und Landschaftspflege	1.636	7,9
Ressourcenschonung und Recycling	133	0,6
Erhaltung und Verbesserung der Infrastruktur	581	2,8
Denkmalpflege/-schutz	182	0,9
Sicherheit und Ordnung	76	0,4
Sonstige Einsatzfelder	8.512	41,3

* nur Förderung aus BA-System – ohne Förderungsinformationen kommunaler Träger

1) Aufgrund der Aufbereitung im Rahmen einer Sonderauswertung weicht die Zahl der Eintritte in dieser Tabelle von der im Arbeitsmarktbericht der BA veröffentlichten Zahl (Antwort zu Frage 1) leicht ab.

Anti-Hartz-Gesetzen beteiligt gewesen seien, fragten nach, berichtete ein gewerkschaftlicher Experte.⁹ Die Integrationsqualität dieses Förderinstruments wird allerdings durchweg skeptisch beurteilt. Von den befragten Experten wird durchweg die Sorge geäußert, dass eine soziale Gruppe oder Schicht entsteht, die sich – nur noch punktuell durch Fördermaßnahmen integriert – in einem Leben jenseits regulärer Erwerbsarbeit einrichtet und die für kommunale Politik kaum noch zu erreichen ist. In einer Stadt wie Dortmund schätzen Experten diesen Personenkreis auf ca. 20.000 Menschen (Beese u.a. 2004). Auch aus den ostdeutschen Regionen wird berichtet, dass selbst Jugendliche in Fördermaßnahmen sich bereits auf ein solches Leben in einer Subgesellschaft einzurichten beginnen.

3.2.7 Niedriglohnbereich

Mehr als ein Sechstel aller Vollzeitbeschäftigten zählte 2001 zu den Niedriglohnverdienern. Als Niedriglohnbezieher gelten nach einer gängigen Definition diejenigen Beschäftigten, deren Lohn weniger als 2/3 des so genannten Medianlohns beträgt. Nach einem Absinken der Quote (Niedriglohnbezieher gemessen am Anteil aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in Deutschland) Mitte der 1990er Jahre hat der Anteil der Niedriglohnbezieher kontinuierlich zugenommen. Von 1997 bis 2001 ist er in Gesamtdeutschland von 15,8 auf 17,4 % gestiegen. (Abbildung 17, Rhein u.a. 2005). In der Literatur werden vor allem zwei Ursachen genannt. Erstens die rückläufige tarifvertragliche Deckungs-

9 Die hier referierten Ergebnisse beruhen auf Expertengesprächen und sind nicht repräsentativ.

rate in Deutschland, die seit 1990 deutlich zurückgegangen ist. Heute unterliegen 30 % der westdeutschen und 46 % der ostdeutschen Beschäftigten keiner Tarifdeckung mehr; wobei die Tarifbindung vor allem in den klassischen Niedriglohnbranchen des privaten Dienstleistungssektors besonders schwach ist (Ellguth/Kohaut 2004). Zweitens kommt hinzu, dass eine Reihe von Tarifverträgen Niedriglohngruppen festgeschrieben haben, die sich auf dem Niveau von Armutslöhnen bewegen (Bispinck/Schäfer 2005, Schulten 2005: 17).

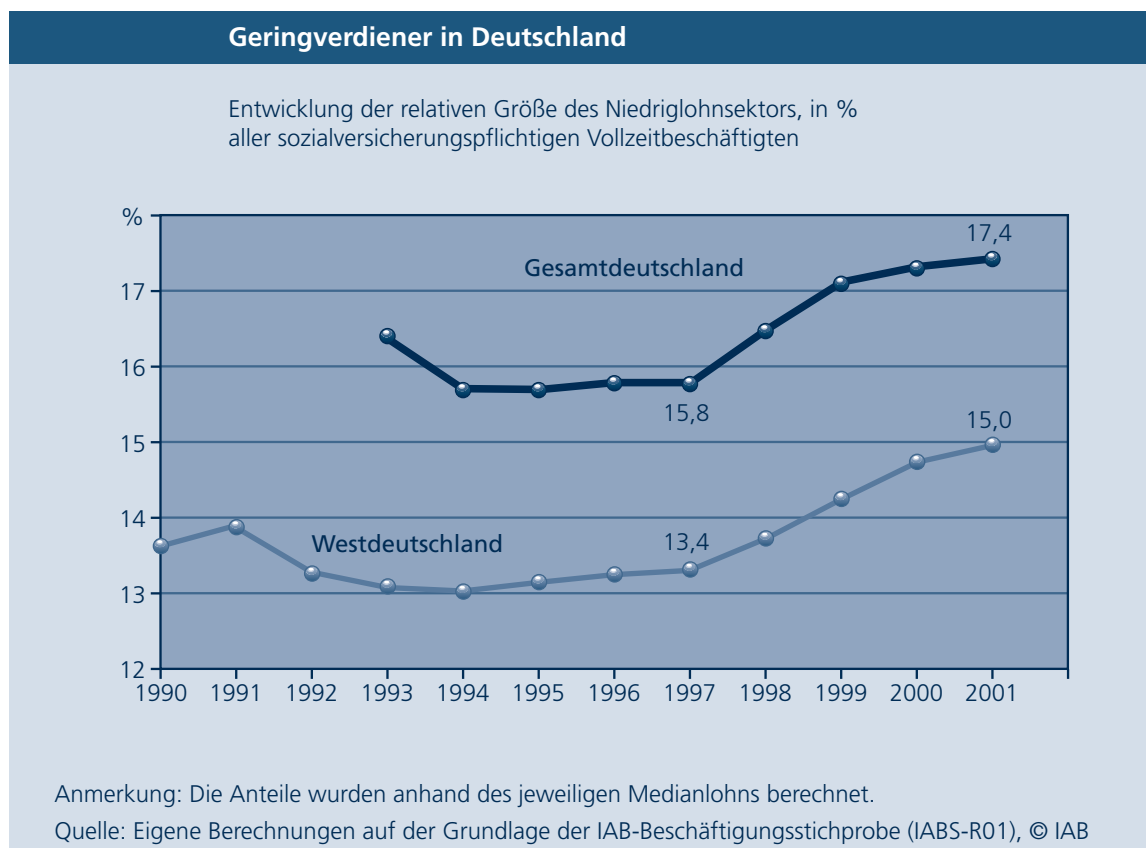
Die spezifischen Risiken des Niedriglohnsektors sind seit langem bekannt: instabile und nur kurz dauernde Beschäftigungsverhältnisse befördern keine längerfristige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Als eine Rechtfertigungsvariante für einen Niedriglohnbereich schwingt in den politischen Debatten in der Regel die

Erwartung einer Ausweitung von Beschäftigungsverhältnissen und eine Aufstiegsmobilität für die dort Beschäftigten mit. Neuere Studien lassen hingegen befürchten, dass von einer deutlich zurückgehenden Aufstiegsmobilität auszugehen ist. So spricht beispielsweise das IAB (2005d) vom wachsenden Risiko der Niedriglohnarmut durch die „Niedriglohnfalle“ – eben das ausbleibende Sprungbrett in bessere Verdienstpositionen:

„Die Aufstiegsmobilität der Geringverdiener ist in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich zurückgegangen. Dieser Trend stellt auch im internationalen Vergleich eine Besonderheit dar.“

Blickt man auf ausgewählte Beschäftigtengruppen, so sind es die „üblichen Verdächtigen“, die sich auch im Niedriglohnsektor überproportional wiederfinden: jüngere Beschäftigte, Frauen, in Ostdeutschland Beschäftigte, gering Qua-

Abbildung 17: **Entwicklung des Niedriglohnbereichs**



lifizierte, Migranten sowie Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) (vgl. Abbildung 18, IAB 2005d).

Wenig überraschend besteht eine Korrelation zwischen dem wachsenden Niedriglohnsektor und der Armutproblematik. Schon Ende der 1990er Jahre gelangten Bäcker/Hanesch u.a. (1998) zu dem Ergebnis, dass 2,5 Mio. Menschen in den alten Bundesländern weniger als 75 % des Durchschnittseinkommens (Brutto) und 1 Mio. (6,7 %) weniger als 50 % des Nettoeinkommens verdienen. Insgesamt gehörten 8,5 Mio. Men-

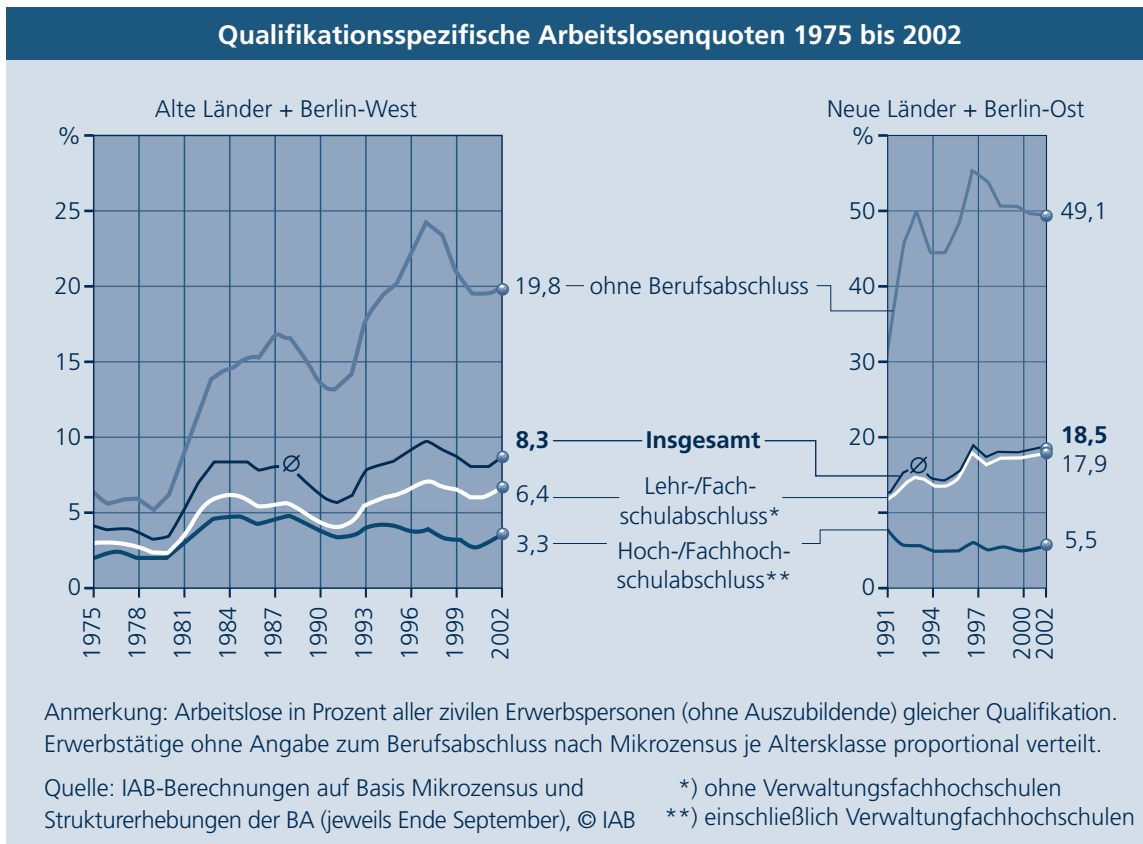
schen Haushalten an, die von einem Einkommen unterhalb von 50 % des durchschnittlichen Haushaltseinkommens leben mussten. Die Analyse belegt nicht nur einen relativ hohen Differenzierungsgrad von Einkommen; sie bestätigt auch das „weibliche Gesicht“ potenzieller Armut. Insgesamt 45 % aller Arbeitnehmerinnen verfügen über weniger als 75 % des Durchschnittseinkommens. Gerade mit Blick auf Frauen muss man vielfach von „prekärer“, weil an spezifische soziale Voraussetzungen (stabile Partnerschaften) gebundenem Wohlstand sprechen (ebd.: 26 f.).

Abbildung 18: **Verteilung des Niedriglohnrisikos**

Niedriglohnrisiko von ausgewählten Beschäftigungsgruppen (Vollzeitbeschäftigte) im Jahr 2001		
Beschäftigungsgruppen	Anteil an der Niedriglohnbeschäftigung in %	Anteil an allen (Vollzeit-) Beschäftigten in %
Frauen	57,0	34,9
in Ostdeutschland Beschäftigte (einschl. Berlin-Ost)	37,8	17,6
in Westdeutschland Beschäftigte	62,2	82,4
ohne abgeschlossene Ausbildung	15,2	11,5
mit abgeschlossener Ausbildung	60,0	63,3
Abitur (mit oder ohne Berufsausbildung)	2,5	4,9
(Fach-)Hochschulabschluss	1,4	9,9
unbekannt	21,0	10,5
Alter bis 24 Jahre	16,1	7,2
25-54 Jahre	76,2	82,9
55-64 Jahre	7,8	10,0
Nicht-deutsche Staatsbürgerschaft	8,9	7,0
Beschäftigte in Kleinbetrieben (bis 20 Beschäftigte)	52,7	26,7
Dienstleistungen	45,0	32,4
dar: haushaltsbezogene Dienstleistungen (einschl. Hotel- und Gaststättengewerbe)	13,4	4,4
Handel	15,9	12,7

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der IAB-Beschäftigungsstichprobe (IABS-R01)

Abbildung 19: **Beschäftigungsrisiko gering Qualifizierter**



3.2.8 Gering Qualifizierte

Nicht nur im Niedriglohnbereich erweist sich eine geringe arbeitsmarkt-verwendbare Qualifikation als schwere Bürde und hohes Prekarisierungsrisiko. Wie stark die berufliche Qualifikation die Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt bestimmt, kommt unter anderem in den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten zum Ausdruck (vgl. Abbildung 19).

Hier lässt sich zusammenfassen: Geringqualifizierte gehören nach wie vor zu den Problemgruppen am Arbeitsmarkt, ihre Arbeitslosenquoten sind mit Abstand die höchsten. Selbst bei hohen Wachstumsraten – wie Ende der 1980er oder 1990er Jahre – ging ihre Beschäftigung kontinuierlich zurück.

3.3 Fazit: Die Herausbildung einer „Zone der Verwundbarkeit“

Die Daten zu flexiblen, nicht-standardisierten Beschäftigungsformen belegen zunächst, dass ein relativ kontinuierlich wachsender Teil der Erwerbsbevölkerung bei der Sicherung ihres Lebensunterhaltes auf flexible Arbeitsformen angewiesen ist. Allerdings sind flexible Beschäftigungsverhältnisse weder ein neues Phänomen, noch bilden die verfügbaren Daten eine dramatische Expansion solcher Beschäftigungsformen ab. Auf den ersten Blick scheint dies dafür zu sprechen, Flexibilisierungs- und vor allem Prekarisierungsbefunde deutlich zu relativieren. So gelangen Erlinghagen/Knuth (2005: 23 ff.) zu der Ansicht, dass in Deutschland von einem Turbo-Arbeitsmarkt keine Rede sein könne. Die Beschäftigungsstabilität habe, insbesondere in kleinen

Betrieben, bis in die Mitte der 1990er Jahre hinein gar noch zugenommen. Auch Struck/Köhler (2005: 15) sprechen von einem „moderaten Strukturwandel“. Übereinstimmend wird festgestellt, dass sich der deutsche Arbeitsmarkt durch hohe inner- und überbetriebliche Mobilität auszeichne, die sich aber nicht negativ auf die Beschäftigungssicherheit auswirken müsse. Immerhin räumt die Forschergruppe um Köhler und Struck ein, dass auch kleinere Veränderungen möglicherweise große Wirkungen entfalten können. Aus unserer Sicht gibt es denn auch keinen Grund für pauschale Entwarnungen. Daten zur Beschäftigungssicherheit mögen geeignet sein, dem modischen Globalisierungstalk etwas entgegen zu setzen; verlässliche Befunde über Prekarisierungsprozesse liefern sie kaum. Für diese Ansicht sprechen mehrere Gründe:

(1) Das ausgewertete Datenmaterial sagt, wie Erlinghagen/Knuth (2005: 34 f.) konstatieren, etwas über das Ausmaß von Arbeitsmarktmobilität, nicht jedoch über qualitative Veränderungen von Mobilitätsprozessen aus. So ist es unter den Bedingungen hoher Arbeitslosigkeit durchaus möglich, dass die Daten zu erhöhter Beschäftigungsstabilität vor allem die Angst von Beschäftigten ausdrücken, die fürchten, mit einem Betriebswechsel ein erhöhtes Arbeitsplatzrisiko einzugehen. Die Angst vor Arbeitslosigkeit, das belegen repräsentative Daten (Heitmeyer 2005), reicht bis weit in die Zone der Normbeschäftigung hinein. Immerhin 38,0 % der Befragten gaben 2004 an „große Angst“ (15, 5 %) oder „mal mehr, mal weniger Angst“ (23, 0 %) vor Arbeitslosigkeit zu haben (ebd.: 29); 31, 6 % hielten es für „sehr wahrscheinlich (7, 6 %) oder für „eher wahrscheinlich“, dass sie in den nächsten fünf Jahren arbeitslos werden (ebd.: 30). Offenbar ist die „gefühlte Unsicherheit“ noch größer als das reale Ausmaß der Bedrohung. Angesichts einer solchen Stimmungslage ist es wenig wahrscheinlich, dass Beschäftigte ohne Not das Risiko eines Arbeitsplatzwechsels eingehen.

(2) Hinzu kommt, dass sich Prekarität nicht auf das Phänomen der Beschäftigungssicherheit reduzieren lässt, wenngleich der Verlust der „Hegemonie des unbefristeten Vertrags“ (Castel 2000) ein wichtiger Indikator ist. Wie gezeigt, handelt es sich um ein mehrdimensionales Phänomen, das auch und gerade auf niedrigen Löhnen, schlechten Arbeitsbedingungen oder schlicht auf einem wachsenden Abstand zu gesellschaftlichen Normalitätsstandards beruhen kann. In diesem Kontext muss auf ein Erfassungsproblem hingewiesen werden, dass alle Untersuchungen zu Prekarisierungsprozessen auszeichnet. Letztere sind in ihrer Vielschichtigkeit auch deshalb nur schwer zu bestimmen, weil sich vieles informell abspielt. Dafür gibt es systematische Ursachen. Grundsätzlich gilt: Je schwächer formalisierte Regelungen werden und je weniger sie mit sozialer Realität korrespondieren, je größer die Spielräume für informelle Regelungen und Praktiken. Altvater/Mahnkopf (2002) sprechen in diesem Zusammenhang von Prozessen der Informalisierung, die über quantitative Daten nur schwer zugänglich sind. Das zeigt sich z. B. an der Beschäftigungsform der abhängig Selbständigen, deren Anteil an den Erwerbstätigen in Westdeutschland 1995 mit 2 % beziffert wurde. Alle Untersuchungen weisen darauf hin, dass bei dieser Beschäftigungsform eine große Grauzone existiert. Die Schätzungen für abhängig Selbständige schwankten in den 1990er Jahren in absoluten Zahlen zwischen 179.000 und 431.000 Beschäftigten (Hoffmann/Walwei 1998: 6), manche sprachen gar von 940.000 „Grauzonenfällen“ (Dietrich 1996). Ähnliches gilt für die im Übergang von der „Zone der Entkoppelung“ zur „Zone der Vulnerabilität“ angesiedelte Schattenarbeit, in der schon Mitte der 1990er Jahre ca. 10 % des Brutto-sozialproduktes erwirtschaftet wurden. Manche prekären Arbeitsformen wie z.B. unbezahlte Praktika, die als Eintrittskarte zu attraktiven Jobs vielfach üblich geworden sind, werden statistisch gar nicht erfasst.

- (3) Nicht minder wichtig ist, dass sich Prekarisierungsprozesse innerhalb formal geschützter Beschäftigungsverhältnisse vollziehen können. Die Erosion tariflicher Normen, die nach unseren Erhebungen (Candeias/Röttger 2005, Kraemer/Speidel 2005) in manchen Regionen und Sektoren erheblich weiter voran geschritten ist, als repräsentative Statistiken dies abbilden könnten, verweist ebenfalls auf Informalisierungsprozesse, die ein erhebliches prekäres Potenzial beinhalten.
- (4) Alles in allem können wir mit Fug und Recht konstatieren, dass atypische, nicht-standardisierte Beschäftigung längst zu einem Massenphänomen geworden ist. Die meisten atypischen Beschäftigungsformen beinhalten ein prekäres Potenzial, da sie nicht Existenz sichernd und nicht mit dem vollen Genuss sozialer Rechte und Mitbestimmungsmöglichkeiten verbunden sind. Das gilt auch für sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit. Hinzu kommt: Die Auswirkungen der Flexibilisierung finden sich in bestimmten Branchen in konzentrierter Form. In der Bauwirtschaft oder dem Einzelhandel sind Normarbeitsverhältnisse nach Expertenaussagen für Mehrheiten nicht (mehr) erreichbar. Der Einzelhandel gilt als Vorreiter für Shop-in-shop-Konzepte und die Nutzung prekärer Beschäftigungsformen. Teilzeitarbeit, befristete Verträge und die Verwandlung von Normarbeitsverhältnissen in geringfügige Tätigkeiten sind offenbar an der Tagesordnung. In der Bauwirtschaft expandiert der Einsatz von Subunternehmern. Ähnliches gilt für das Transportwesen, die Fast-food-Industrie und das Reinigungs-gewerbe. Eine weitere Problemzone ist sicherlich das Fleischereihandwerk, wo reguläre massiv durch prekäre und teilweise infor-

melle Arbeit verdrängt wird. Um hier genaueren Aufschluss über das Ausmaß von Prekarisierungsprozessen zu gewinnen, wären detaillierte Branchenanalysen nötig, die an dieser Stelle nicht zu leisten sind. Ähnliches gilt für die Geschlechts- und Lebensaltersspezifik von Prekarisierungsphänomenen.

Insgesamt lässt sich mit einiger Vorsicht sagen, dass die ausgewerteten Daten die Existenz und allmähliche Expansion einer „Zone der Prekarität“ belegen, die allerdings, so die Berechnungen von Bartelheimer (2005) noch deutlich kleiner ist, als in vergleichbaren europäischen Ländern. Wie man das Ausmaß und die Entwicklung prekärer Beschäftigung beurteilt, ist in hohem Maße definitionsabhängig. Das entscheidende Argument ist in diesem Zusammenhang jedoch nicht der absolute Umfang einer „Zone der Prekarität“. Wie man aus Bourdieus Analysen lernen kann, müssen Prekarisierungsprozesse im Kontext der hohen Arbeitslosigkeit und ihrer strukturellen Verfestigung gesehen werden. Rechnet man die steigende Langzeitarbeitslosigkeit hinzu, so kann kein Zweifel bestehen, dass sich die fordistischen Lohnarbeitsgesellschaften mit ihren hohen, häufig institutionalisierten Sicherheitsstandards gravierend verändert haben. Soziale Unsicherheit ist in die Gesellschaft zurückgekehrt. Eine „Zone“ mit prekären Beschäftigungsverhältnissen wirkt in einer expansiven, dynamischen Arbeitsgesellschaft wahrscheinlich anders als in einer durch Massenarbeitslosigkeit geprägten Gesellschaft. Schon aus diesem Grund können die sozialen Folgen prekärer Beschäftigung angemessen nur beurteilt werden, wenn die subjektiven Verarbeitungsformen von Prekarität in die Analyse einbezogen werden. Bevor wir uns diesem Problem zuwenden, soll in einem Exkurs auf das Verhältnis von Prekarität und Migration eingegangen werden.

Teil III: Exkurs: Prekarität und Migration

4. Prekäre Beschäftigung und Migration – eine Annäherung

Ist es schon mit Blick auf die Gesamtbevölkerung schwer, ein umfassendes Bild von prekärer Arbeit zu erlangen, so gilt dies für den Zusammenhang von Migration und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen in besonderer Weise. Auch hier ist die Datengrundlage relativ undifferenziert und uneinheitlich. So unterscheiden sich die Angaben je nach Quelle; z. T. liegen auch nur Schätzungen vor. Für bestimmte prekäre Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und Befristung existieren keine Daten. Nachfolgend präsentieren wir zunächst einige empirische Trends im Überblick, um sodann den Zusammenhang vom Migration und Prekarität genauer in den Blick zu nehmen.

4.1 Empirische Trends im Überblick

Allgemein lassen sich fünf wichtige empirische Trends benennen:

- (1) Die Beschäftigungsquote von Personen mit Migrationshintergrund ist im Schnitt deutlich geringer als die der Deutschen; sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Migranten sinkt seit Jahren und zwar stärker als bei der deutschen Erwerbsbevölkerung. Zudem erfüllen Migranten weitaus häufiger eine „konjunkturelle Pufferfunktion“ im Arbeitsmarkt als Deutsche. Auch sind Migranten durchschnittlich stärker vom Strukturwandel der Wirtschaft betroffen, weil sie relativ häufiger als Deutsche im sekundären Sektor und als Arbeiter beschäftigt sind.
- (2) Migranten sind relativ häufiger teilzeit- und geringfügig entlohnt beschäftigt. Die Kombination von geringfügig entlohntem Nebenjob und regulärer, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung findet sich ebenfalls weitaus häufiger bei Migranten als bei Deutschen. Dagegen sind die Haushaltseinkommen von Migranten geringer als die der deutschen Bevölkerung. Die Ungleichheit fällt bei Haushalten mit nur einem erwerbstätigen Haushaltsvorstand besonders stark aus.
- (3) Migranten sind doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen; der Anteil an Sozialhilfeempfängern übertrifft den der deutschen Bevölkerung um das Dreifache. Personen mit Migrationshintergrund haben mit 24 % (2003; 1998 19,6 %) ein höheres Armutsrisiko als die deutsche und die Gesamtbevölkerung (Armuts- und Reichtumsbericht). Die geringeren Teilhabechancen von Migranten basieren in erster Linie auf einem höheren Erwerbsrisiko, welches neben Sprachproblemen, geringerer Bildung und beruflicher Qualifikation, auch auf z. T. unsichere Aufenthaltsbedingungen, gesetzlich geregelten Nachrang bei den Zugängen zum Arbeitsmarkt sowie (indirekter) Diskriminierung von Beschäftigern zurückzuführen ist. Insbesondere Kinder mit Migrationshintergrund haben aufgrund schlechterer Bildungsabschlüsse ungünstigere Startbedingungen in das Arbeitsleben als deutsche Kinder.
- (4) Die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund ist allerdings in sich heterogen: EU-Bürger oder Angehörige von Industriestaaten, mit Ausnahme derjenigen aus den ehemaligen Anwerbestaaten (Griechen und Italiener), sind von prekären Arbeits- und Lebensbedingungen relativ seltener betroffen als andere Migranten; dagegen ist insbesondere die türkische Bevölkerung nur ungenügend in den Arbeitsmarkt integriert.
- (5) Wie eine Situation, die strukturell durch größere soziale Unsicherheit und ausgeprägtere Prekarisierungsrisiken bestimmt

wird, von Migranten selbst gesehen wird, ist kaum erforscht. Immerhin gibt es einige Hinweise. So meinten 2002 (Datenreport 2004: 470, Allbusbefragung) 60 % der Ausländer, dass sie einen gerechten bzw. mehr als den gerechten Anteil am Lebensstandard in Deutschland erhalten. Migranten sind damit im Durchschnitt deutlich zufriedener als die ostdeutsche Bevölkerung (40 %; Westdeutsche 68 %). Bei einem erheblichen Teil der Ausländer überwiegt in Bezug auf die Entwicklung ihrer wirtschaftlichen Lage eine Art „(Zweck-)Optimismus“ (ebd.: 475f.); so erwarteten 2002 45 % der Befragten Migranten eine Verbesserung und nur 15% eine Verschlechterung ihrer Lage.

4.2 Soziogramm der ausländischen Bevölkerung in Deutschland

4.2.1 Anzahl und Anteile der ausländischen Bevölkerung

Am 31. Dezember 2003 zählte die Bevölkerung in Deutschland insgesamt 82.532.000 Mio. Personen. Zur ausländischen Bevölkerung zählten

7.334.800 Mio. Menschen, das entsprach einem Anteil von 8,9 % an der gesamten Bevölkerung. Die wichtigsten Herkunftsregionen können Abbildung 20 entnommen werden.

4.2.2 Alter, Aufenthaltsdauer, Status

Die ausländische Bevölkerung ist deutlich jünger als die deutsche; 1,34 Mio. Ausländer (18,3 %) sind jünger als 18 Jahre (Deutsche 12,1 %). 5,56 Mio. Migranten (75,7 %) sind Erwachsene zwischen 18 und 65, die Gruppe der über 65jährigen hat dagegen nur einen Anteil von 6 % (440.900) an allen Ausländern. Von den 7,335 Mio. Ausländern im Jahr 2003 war etwa jeder Fünfte (ca. 1,5 Mio.) in Deutschland geboren; von der Gruppe der unter 18-jährigen waren es sogar 68,7 %. Dieser demographische Unterschied hat auch zur Folge, dass das Erwerbspersonenpotential der ausländischen Bevölkerung relativ höher als das der Deutschen ist (Erwerbsquote der Ausländer 51,7 %, der Deutschen 49,2 %; Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2004: 5ff., 20, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005: 65, 597)

Abbildung 20: **Verteilung der ausländischen Bevölkerung nach ausgewählten Herkunftsregionen**

Anteile:

Europa 5.800.400 (79,1% aller Ausländer)

EU 1.850.000 (25,2% aller Ausländer)

Größte Gruppen: 8,2% Italien, (an allen Ausländern)

4,8% Griechenland (an allen Ausländern)

Türkei 1.877.700 (25,6% aller Ausländer)

Serbien/Montenegro 568.200 (7,7% aller Ausländer)

Polen 326.900 (4,5% aller Ausländer)

Kroatien 236.600 (3,2% aller Ausländer)

Afrika 310.900 (4,2% aller Ausländer)

Amerika 228.500 (3,1% aller Ausländer)

Asien 912.000 (12,4% aller Ausländer)

Auswahl, Quelle: Statistisches Jahrbuch 2004: 21, 47; Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2004: 3

Ende 2003 lebte etwa ein Drittel der ausländischen Bevölkerung seit 20 oder mehr Jahren in Deutschland. Nicht ganz zwei Drittel (61 %) waren seit mehr als zehn Jahren in Deutschland ansässig und knapp 40 % befanden sich unter 10 Jahre in Deutschland. Die Staatsangehörigen der ehemaligen Anwerbeländer (Türkei, Griechenland, Italien, Spanien) bilden die Gruppen mit dem längsten Aufenthalt (Beauftragte der Bundesregierung 2004: 12). Trotz z. T. langer Aufenthalte ist bei den meisten Ausländern der Aufenthaltsstatus (mit Ausnahme der EU-Ausländer) nicht sicher. Ende 2003 hatten nur etwa 10,5 % eine Aufenthaltsberechtigung, den sichersten Status; 22,3 % besaßen eine unbefristete und 27,8 % eine befristete Aufenthaltserlaubnis. Aufenthaltsstatus? (Beauftragte der Bundesregierung 2004: 13, 25)

4.2.3 Beschäftigung von Migranten

Gerade im Fall von Migranten resultieren prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen nicht allein aus Arbeitsmarktproblemen, sondern ebenso aus rechtlich-politischen Einschränkungen, die mit dem transitorischen Charakter ihres Status verknüpft sind. In diesem Zusammenhang sind vor allem die arbeitsgenehmigungsrechtlichen Einschränkungen zu nennen. Vorrangigen Arbeitsmarktzugang haben Deutsche, Unionsbürger und privilegierte Nichtdeutsche (z.B. Ehepartner/-innen von Deutschen, Absolvent/-innen von Hochschulen oder Berufsausbildungen in Deutschland). Das Zuwanderungsgesetz hat hieran nichts Wesentliches geändert; allerdings hat das Zuwanderungsgesetz die Gruppe der Zugangsberechtigten vergrößert. Ausgenommen sind davon jedoch immer noch Geduldete, Asylsuchende und Flüchtlinge; sie haben entweder einen nachrangigen oder keinen Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und sind darüber hinaus für die Arbeitsverwaltungen nicht förderfähig.

Hinzu kommt, dass das System streng formalisierter Berufs- bzw. Qualifikationsabschlüsse in Deutschland erhebliche Bedeutung für den

Arbeitsmarktzugang besitzt. Formale Abschlüsse aus den Herkunftsländern werden nur sehr eingeschränkt anerkannt. Hierdurch werden mitgebrachte Qualifikationen häufig entwertet, was insbesondere jüdische Migranten/-innen und Spätaussiedler/-innen betrifft; gerade jüdische Migranten/-innen verfügen überproportional über akademische Abschlüsse (etwa 80 % der 35- bis 60-Jährigen), die nicht anerkannt werden und deshalb hohe Arbeitslosenraten und unterwertige Beschäftigung zur Folge haben. Die Möglichkeiten zur Nachqualifizierung bleiben dagegen begrenzt. EU-Bürger sind neben ihrem uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang auch hierin klar privilegiert, da ihre Berufsabschlüsse anerkannt werden.

Ausländer haben vor allem in solchen Berufen eine Chance, die für Deutsche wegen ungünstigen Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, geringeren Verdiensten und Aufstiegschancen sowie höherem Arbeitslosigkeitsrisiko unattraktiv sind. Auch deshalb sind Migranten von vornherein einem höheren Prekarisierungsrisiko ausgesetzt. (Beauftragte der Bundesregierung 2005: 59 ff., 63). Für die oft geäußerte Vermutung, dass Migranten ohne rechtmäßigen Arbeitsmarktzugang überproportional illegal beschäftigt sind, gibt es hingegen keine verlässlichen Belege. Nach Schätzungen sind rund 13 % der illegal Beschäftigten Migranten/-innen (Beauftragte der Bundesregierung 2005: 61, FN 6). Insgesamt gab es in Deutschland 2003 2.991 Mio. ausländische Erwerbspersonen (abhängig Beschäftigte und Selbstständige), 39,3 % von ihnen waren Frauen. Gegenüber 1991 hat sich diese Zahl nur unwesentlich erhöht. Damals wurden 2.610 Mio. ausländische Erwerbspersonen gezählt, 32,8 % von ihnen waren Frauen. Der Spitzenwert lag 2001 bei 3.074 Mio. (2001) ausländischer Beschäftigter.

Im März 2004 gab es in Deutschland 1.789 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländer. Das waren 6,8 % aller in Deutschland ansässigen, sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Beauftragte der Bundesregierung für Migration 2005: 75). Die Beschäftigungsquote der Ausländer ist mit etwa 25 % (Ausnahme: franzö-

sische Staatsangehörige) deutlich niedriger als die der Deutschen (etwa 33 %); darüber hinaus sinken die Beschäftigungsquoten von Migranten seit einigen Jahren.

Fast ein Drittel (31,6 %) aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer waren

EU-Bürger. Die Zu- und Abnahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Ausländern verlaufen ähnlich wie in der deutschen Bevölkerung (Konjunkturverlauf); allerdings sind Ausländer stärker von Konjunkturschwankungen betroffen. Die Zu- und Abnahmen fallen im

Abbildung 21: **Ausländische sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (30.6.2003)**

Staatsangehörigkeit	Beschäftigte	Beschäftigungsquote (Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer an allen in Deutschland lebenden Ausländern der jeweiligen Gruppe) in %
Europa insgesamt	1.575.193	27,2
EU-Länder	585.160	31,6
Darunter Italien	185.070	30,8
Darunter Griechenland	100.641	28,4
Übrige europäische Länder	990.033	25,1
Darunter Türkei	502.303	26,8
Darunter Serbien/Montenegro	165.255	29,1
Darunter Polen	66.924	20,5
Darunter Kroatien	66.446	28,1
Afrika	74.995	24,1
Amerika	42.526	18,6
Asien	165.068	18,1
Ausländer gesamt	Etwa 1.860.000	25,4

Quelle: Statistisches Jahrbuch 2004, S. 90

Abbildung 22: **Beschäftigungsquote nach ausgewählter Staatsangehörigkeit zwischen 1998 und 2003 (jeweils zum Jahresende)**

Staatsangehörigkeit	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Deutsche	33,9	34,5	34,6	34,5	33,9	33,2
Ausländer	27,6	26,1	27,9	27,0	25,9	24,5
EU-Bürger	34,5	34,1	34,3	33,8	31,9	30,2
Türken	27,1	26,6	28,2	28,1	27,4	26,0
Griechen	30,2	30,6	31,1	30,6	29,2	27,5
Italiener	32,2	32,4	32,8	32,1	30,6	28,9
Franzosen	68,1	72,8	73,6	72,5	65,8	61,8

Quelle: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005, S. 605

Abbildung 23: **Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ausländer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Wirtschaftszweigen zwischen 2001 und 2004**

Wirtschaftszweig	Juni 2001	Juni 2002	Juni 2003	März 2004
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Fischzucht	7,6	8,0	7,8	7,3
Verarbeitendes Gewerbe	9,5	9,2	8,9	8,6
Baugewerbe	6,9	6,8	6,6	6,4
Gastgewerbe	22,3	22,2	21,4	21,2
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	6,3	6,2	6,2	6,0

Quelle: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005: 606

Vergleich zu deutschen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überproportional aus (von 1999 zu 2000: +4,8 % bzw. +0,5 %, von 2002 zu 2003: -5,6 % bzw. -2,0 %). Das spricht für die „konjunkturelle Pufferfunktion“ der Migrationsbevölkerung (Beauftragte der Bundesregierung 2005: 75).

Sozialversicherungspflichtige ausländische Beschäftigte sind nach wie vor überproportional im verarbeitenden Gewerbe tätig, allerdings sind die Anteile rückläufig (1989: 54 %, März 2004: 39 %); im tertiären Sektor (Handel und Dienstleistungen) sind sie dagegen unterproportional beschäftigt (März 2004: 59,7 % Ausländer gegenüber 65,9 % bei den Deutschen, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005: 77).

Gemessen am Gesamtanteil ausländischer Beschäftigter an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland (6,8 %) wird deutlich, dass Ausländer überproportional häufig im Gastgewerbe (21,2 %) und im Bereich Gebäudereinigung (27,4 %) sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005: 77, Stand 2004); in anderen Dienstleistungsbereichen dagegen sind sie unterrepräsentiert (Kredit und Versicherung 2,4 %, öffentliche Verwaltung 2,4 %, Erziehung und Unterricht 4,8 %). Im Bereich Land- und Forst-

wirtschaft sowie im Verarbeitenden Gewerbe sind Ausländer leicht überrepräsentiert; im Baugewerbe ist die frühere Überrepräsentanz hingegen nicht mehr existent.

4.2.4 *Teilzeitbeschäftigung, Stellung im Beruf, Selbständigkeit*

Ausländische abhängig Erwerbstätige sind relativ häufiger als Deutsche teilzeitbeschäftigt; 8,5% der abhängig erwerbstätigen ausländischen Männer waren teilzeitbeschäftigt (im Vergleich zu 6% aller abhängig erwerbstätigen Männer). 45,4 % der abhängig erwerbstätigen ausländischen Frauen gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach (im Vergleich zu 41,4 % aller abhängig erwerbstätigen Frauen). Insgesamt ist die Teilzeitquote der ausländischen abhängig Erwerbstätigen mit 23,3 % höher als die aller abhängig Erwerbstätigen (22,4 %).

Erhebliche Unterschiede bei der beruflichen Stellung korrespondieren mit dem Qualifikationsniveau, das bei den ausländischen Erwerbstätigen unter demjenigen der Deutschen liegt. Im Zeitverlauf hat zwar eine Annäherung stattgefunden, aber die Stellung im Beruf spiegelt eine erheblich bessere Anpassung der deutschen Beschäftigten an den Strukturwandel der deutschen Wirtschaft wieder. Gemessen an den Nationalitäten der Ausländer bestehen ebenfalls erheb-

Abbildung 24: **Stellung im Beruf (2003)**

	Ausländer 2003	Deutsche 2003	Ausländer 1991	Deutsche 1991
Arbeiterquote in %	52,7 (-13,4)	28,9 (-4,7)	66,1	33,6
Angestelltenquote in %	36,3 (+14,5)	52,9 (+6,4)	21,8	46,5
Selbstständigenquote in %	9,6 (+2,9)	10,4 (+2,2)	6,7	8,2

Quelle: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005, S. 77-72; eigene Berechnungen

liche Unterschiede. Bei den Erwerbstätigen der ehemaligen Anwerbestaaten ist die Relation nach wie vor erheblich ungünstiger (türkische Staatsangehörigkeit: 71,0 % Arbeiter zu 22,4 % Angestellten; jugoslawische Nationalität: 30,3 % Angestellte zu 60,1 % Arbeitern; auch bei den Griechen, Marokkanern, Italienern und Portugiesen liegt der Angestelltenanteil jeweils unter dem aller ausländisch Erwerbstätigen von knapp 36 %); bei der zweiten Generation dieser Migrantengruppen bewegt sich der Angestelltenanteil allerdings deutlich über dem der ersten Generation (Bericht der Beauftragten der Bundesregierung 2005: 70).

Auch der Selbständigenanteil differiert erheblich, die Griechen (14,9 %) und die Italiener (13,1 %) weisen einen höheren Selbständigenanteil auf als die Deutschen. Fast die Hälfte der ausländischen Selbständigen kommt aus einem ehemaligen Anwerbeland: Selbständige türkischer Herkunft (inkl. Eingebürgerter) bilden die größte Gruppe, gefolgt von Italienern und Griechen; die meisten ausländischen Selbständigen (65 %) lebten schon vor 1991 in der Bundesrepublik, 15 % sind hier geboren. Ausländische Selbständige verfügen über höhere Bildungsabschlüsse als abhängig beschäftigte Ausländer (doppelt so häufig Techniker-, Meister- oder Hochschulabschluss); dies trifft aber gerade nicht auf Selbständige aus ehemaligen Anwerbestaaten zu (der Anteil an Selbständigen ohne Berufsabschluss beträgt hier 38,6 %, bei Türken sogar 47 %). Ausländische Selbständige verdienen deutlich mehr als abhängig beschäftigte Ausländer. Auch die Branchenverteilung bei den Selbständigen aus ehemaligen Anwerbestaaten weicht

erheblich von denen der Deutschen oder Selbständigen aus anderen Industriestaaten ab, erstere konzentrieren sich auf Gastgewerbe und Handel, letztere auf unternehmensorientierte Dienstleistungen. Der Anteil mithelfender Familienangehöriger ist bei deutschen und ausländischen Selbständigen nahezu gleich (10,3 % bzw. 10,2 %, Selbständigkeit (Beauftragte 2005: 72-75).

4.2.5 Arbeitslosigkeit

Mit einem Anteil von 12,5 % (2003) bzw. 14,3 % (Juni 2005) ist der Anteil der ausländischen Arbeitslosen an allen Arbeitslosen höher als ihr Anteil an den Erwerbspersonen (rund 9 %). Die Arbeitslosenquote bei Ausländern stieg von 17,2% im Jahresdurchschnitt 2000 auf 20,9 % im Jahresdurchschnitt 2004 und 25,1 % im Juni 2005. Damit ist die Arbeitslosenquote von Ausländern fast doppelt so hoch wie die gesamte Arbeitslosenquote (11,6 % bzw. 11,3 %). Die sinkende Zahl der arbeitslosen Spätaussiedler wird auf sinkende Zuzugszahlen sowie darauf zurückgeführt, dass diese Gruppe nach fünf Jahren Aufenthalt in den Arbeitsagenturen nicht mehr gesondert erfasst wird.

Risiken in Bezug auf Arbeitslosigkeit sind sprachliche Barrieren und unzureichende berufliche Qualifikation. Von 1994 bis 2003 (im Jahresdurchschnitt) nahm die gemeldete Arbeitslosigkeit in Deutschland insgesamt um 18,4 % zu (ca. 3,69 Mio. auf 4,38 Mio.), bei der ausländischen Bevölkerung stieg die Zahl der arbeitslos Gemeldeten im gleichen Zeitraum um 30,3 % (von 420.903 auf 548.529); die Anstiege – sowohl

Abbildung 25: **Arbeitslosenzahlen zwischen 1992 und 2003/2005**

Jahr	Ausländer	Deutsche	Spätaussiedler	Arbeitslose gesamt	Anteil der Ausländer an allen Arbeitslosen %	Anteil der Spätaussiedler an allen Arbeitslosen %	Arbeitslosenquote Ausländer %	Arbeitslosenquote alle % (bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen)
1992	269.772	2.708.799	138.977	2.978.570	9,1	4,7		
1995	436.261	3.175.660	138.266	3.611.921	12,1	3,8		
1998	534.698	3.744.590	126.035	4.279.288	12,5	2,9		
2000	470.994	3.417.658	77.411	3.888.652	12,1	2,0	17,2	10,7
2003	548.530	3.828.239	548.224	4.376.769	12,5	1,3	20,4	11,6
Juni 2005	672.589	4.031.461	Keine Angabe	4.704.050	14,3	Keine Angabe	25,1	12,6

Quelle: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005: 81f., 610; Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht Juni 2005, Tabellenanhang; eigene Berechnungen.

insgesamt als auch bei ausländischen Erwerbspersonen – unterlagen dabei erheblichen konjunkturellen Schwankungen. Da allerdings keine Angaben über die Aufenthaltsdauer der ausländischen Erwerbspersonen vorliegen, sind die Befunde nur eingeschränkt interpretierbar.

Beim Vergleich der Nationalitäten werden deutliche Unterschiede erkennbar; fast 80 % der arbeitslosen Ausländer/-innen sind keine EU-Bürger; 2003 lag die Arbeitslosenquote der EU-Ausländer/-innen bei 15 % und die der Drittstaatsangehörigen bei 25 %. Die türkischen Staatsangehörigen sind in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen; ihre Arbeitslosenquote lag 2003 bei 25,2 % und damit sogar noch knapp über dem Durchschnitt der Nicht-Unionsbürger. Hoch sind aber auch die Arbeitslosenquoten der italienischen (19,4 %) und der griechischen (18,6%) Migranten; sie liegen deutlich über dem Durchschnitt der Unionsbürger. Vergleicht man die Arbeitslosenquoten nach Stellung im Beruf (2003), so zeigen sich ebenfalls deutliche Differenzen zwischen Deutschen und Ausländern. Während 57,2 % der deutschen Arbeitslosen aus

Arbeiterberufen kommen (42,8 % aus Angestelltenberufen), lag der Anteil bei den Ausländern bei 76,6 %. Nur 23,4 % der ausländischen Arbeitslosen kamen aus Angestelltenberufen. Das macht wiederum deutlich, dass ausländische Beschäftigte relativ häufiger im sekundären Sektor arbeiten und daher vom Strukturwandel der deutschen Wirtschaft in besonderem Maße betroffen sind.

Berufliche Qualifikationsdefizite (auch Nichtanerkennung von Abschlüssen) als Ursache von höherer Arbeitslosigkeit spiegeln sich bei den Arbeitslosenquoten: 72,5 % aller ausländischen Arbeitslosen im Jahr 2003 verfügten über keine abgeschlossene Berufsausbildung, bei Spätaussiedlern waren dies 59 % und bei deutschen Arbeitslosen nur 28,4 %; bei Deutschen bilden dagegen diejenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung die größte Gruppe der Arbeitslosen (71,6 %). In der Gruppe der türkischen Staatsangehörigen lag der Anteil von Arbeitslosen ohne Berufsausbildung mit 81, % noch weit höher als der Durchschnitt aller ausländischen Arbeitslosen (72,5 %). Interessant ist, dass der Anteil an

Langzeitarbeitslosen 2003 bei ausländischen Arbeitslosen geringer war als bei deutschen Arbeitslosen (35,2 % zu 37,1 %); eine Ausnahme bilden wiederum türkische Arbeitslose (38,1 %); bei Spätaussiedlern betrug die Quote der Langzeitarbeitslosigkeit dagegen nur 22,6 % an allen Arbeitslosen.

4.2.6 Werkvertragsarbeitnehmer, Saisonarbeitskräfte, Greencard-Beschäftigte

Der Status von Werkvertragsarbeitnehmern basiert auf befristeten und zweckgebundenen Arbeitsaufenthalten, die durch bilaterale Regierungsvereinbarungen geregelt werden. Auf diese Weise wird eine quantitativ festgelegte Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern bei ausländischen Subunternehmern von deutschen Firmen ermöglicht. Angesichts der hohen Arbeitslosenraten wurden diese Kontingente in den letzten Jahren zurückgefahren. Das Kontingent zwischen Oktober 2003 und April 2004 betrug 54.480 Beschäftigte; es wurde jedoch im Jahresdurchschnitt 2003 um etwa 10.000 nicht ausgeschöpft. Die größte Gruppe der Werkarbeitnehmer bildeten 2003 mit 47,3 % Polen und mit 15,3 % Ungarn. Über ihre Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen liegen keine Daten vor (Beauftragte der Bundesregierung 2005: 66).

Saisonarbeitnehmer werden vorrangig in der Land- und Forstwirtschaft (90 %) sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe (7 %) für maximal drei Monate im Jahr eingesetzt (Beauftragte der 2005: 67). Die Anzahl der Saisonkräfte hat seit Mitte der 1990er Jahre deutlich zugenommen (von 137.815 im Jahr 1994 auf 318.549 im Jahr 2003). Auch hier stellen mit mehr als 80 % (etwa 272.000) polnische Staatsangehörige die größte Gruppe. Angaben über Entlohnung und Arbeitsbedingungen liegen ebenfalls nicht vor. Die Arbeitszeiten sind allerdings bekanntermaßen sowohl bei den Erntearbeiten als auch im Gaststättengewerbe sehr lang. Die Entlohnung ist mit großer Wahrscheinlichkeit im Vergleich zum Einkommen im Heimatland relativ besser, an-

sonsten wäre der Zuwachs an Saisonarbeitskräften nicht zu erklären.

Greencard-Beschäftigte werden auf der Basis der Verordnung aus dem Jahr 2000 eingestellt; die ursprünglich befristete Aufenthaltsgenehmigung wurde durch das Zuwanderungsgesetz in eine dauerhafte umgewandelt (Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005: 68). Aufgrund der schlechten Konjunktur wurde das Greencard-Kontingent von 20.000 nicht ausgeschöpft. Von 2000 bis 2004 wurden 16.580 Arbeitserlaubnisse erteilt. Interessant ist, dass diese Gruppe aufgrund der Konjunktorentwicklung auch von Arbeitslosigkeit betroffen war und ist. Dennoch war ihre berufliche und soziale Integration aufgrund der hohen Qualifikation und teilweise guter Sprachkenntnisse erheblich günstiger als bei anderen ausländischen Beschäftigten.

4.2.7 Geringfügige Beschäftigung, Qualifikation

Daten liegen nur über Beschäftigung bis 400 € pro Monat vor. Die Daten für Midi-Jobs werden erst seit 2005 erfasst. Ende März 2004 waren insgesamt 6,21 Mio. Personen geringfügig beschäftigt. Der Anteil ausländischer Beschäftigter an Mini-Jobbern betrug 9 %, er war damit höher als der Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (6,8 %). Wie auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war der Anteil der geringfügig entlohnt beschäftigten Ausländer aus den ehemaligen Anwerbestaaten am höchsten, an der Spitze stehen wiederum die türkischen Beschäftigten. Die Zahl der geringfügig entlohnt Beschäftigten ist seit 2003 insgesamt sehr stark angestiegen, der Anstieg bei ausländischen Beschäftigten fällt noch deutlich höher aus als bei Deutschen (siehe Abbildungen 26, 27, 28, 29).

Ausländer haben im Vergleich zu Deutschen häufiger einen geringfügig entlohnten Nebenjob zusätzlich zu ihrer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, was darauf hindeutet, dass die Einkommen aus sozialversicherungspflichti-

Abbildung 26: **Geringfügig entlohnt Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit Ende März 2004**

	Insgesamt	Deutsche				Ausländer			
		Absolut	Anteil % (Sp. 1)	Frauen %(Sp. 2)	Männer % (Sp. 2)	Absolut	Anteil % (Sp. 1)	Frauen % (Sp. 6)	Männer % (Sp. 6)
Gesamtzahl	6.210.616	5.650.658	91,0	65,3	34,7	559.958	9,0	59,3	40,7
Davon ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte	4.658.936	4.271.576	91,7	67,7	32,3	387.360	8,3	65,7	34,3
Davon geringfügig entlohnt Beschäftigte im Nebenjob	1.551.680	1.379.082	88,9	58,1	41,9	172.410	11,1	45,5	54,5

Quelle: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005, S. 607

Abbildung 27: **Geringfügig entlohnt Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit 1999 bis 2003**

Jahr	Insgesamt	Deutsche				Ausländer			
		Absolut	Darunter Frauen %	Anteil %	Veränder- ung g. Vorjahr (Sp. 2) %	Absolut	Darunter Frauen %	Anteil (Sp. 1) in %	Veränder- ung g. Vorjahr (Sp. 6) %
1999	3.929.951	3.636.873	71,6	92,5	–	293.078	70,3	7,5	–
2000	4.198.864	3.886.012	71,0	92,5	+6,9	312.852	71,1	7,5	+6,7
2001	4.201.802	3.888.804	70,6	92,6	+0,1	312.998	71,3	7,4	+0,04
2002	4.183.791	3.865.041	70,2	92,4	-0,6	318.750	70,5	7,6	+1,8
2003	4.544.180	4.174.853	68,3	91,9	+8,0	369.327	66,4	8,1	+15,9
2004 (Ende März)	6.210.616	5.650.658	65,3	91,0	+35,3	559.958	59,3	9,0	+51,6

Quelle: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005, S. 608, 607; eigene Berechnungen

ger Beschäftigung für die Bestreitung der Lebenshaltungskosten nicht ausreichen. Wiederum lassen sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Nationalitäten ausmachen. Obwohl geringfügig entlohnte Beschäftigung vor allem Frauen betrifft, sind ausländische Männer im Vergleich zu deutschen Männern nicht nur relativ häufiger geringfügig entlohnt beschäftigt (40,7 % zu 34,7 %), sie arbeiten zudem öfter, zusätzlich zu ihrer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, in einem geringfügig entlohnten Nebenjob (54,5 % zu 41,9 %), was wiederum ein Hinweis auf die erzielten Einkommen sein dürfte. Allerdings zeigt sich auch, dass der Anteil der Frauen – sowohl bei deutschen Frauen als auch bei Migrantinnen – an geringfügig entlohnter Beschäftigung seit einigen Jahren sinkt. Das heißt, dass die Zunahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung überproportional männliche

Beschäftigte betrifft, und zwar ausländische Männer noch häufiger als deutsche. Vor dem Hintergrund des überproportionalen Rückgangs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Vergleich zu Deutschen kann aus den Daten geschlossen werden, dass Ausländer/-innen von der Verdrängung sozialversicherungspflichtiger, halbwegs gut entlohnter Beschäftigung in stärkerem Maße betroffen sind als Deutsche.

Wenn geringe schulische und berufliche Qualifikationen hauptsächliche Ursache für prekäre Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen bei Ausländern sind, dann wird sich daran auch in naher Zukunft wenig ändern. Das gilt, obwohl die Differenzen zwischen Nationalitäten größer und die Gruppe der Migranten heterogener werden dürfte. Jugendliche mit Migrationshintergrund weisen noch immer schlechtere Schulabschlüsse auf und sind in höheren Bil-

Abbildung 28: **Geringfügig entlohnt Beschäftigte nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten Ende März 2004**

Staatsangehörigkeit	Absolut	Ausschließlich %	Im Nebenjob %
Deutsche	5.650.658	75,6	24,4
Ausländer insgesamt	559.958	69,2	30,8
Darunter			
Bosnien/Herzegowina	13.094	57,4	42,6
Griechenland	24.183	63,7	36,3
Italien	45.644	63,7	36,3
Jugoslawien	41.268	59,4	40,6
Polen	21.814	76,9	23,1
Türkei	174.035	70,4	29,6

Quelle: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005, S. 609; eigene Berechnungen

Abbildung 29: **Schulabschlüsse von deutschen und ausländischen Schulentlassenen 1991/92 bis 2001/2002**

Schulabschluss	Deutsche Schulentlassene			Ausländische Schulentlassene		
	1991/1992	1994/1995	2001/2002	1991/1992	1994/1995	2001/2002
Hauptschule	25,1	25,7	24,1	44,4	43,8	40,8
Realschule	41,6	40,1	41,3	26,3	26,8	28,8
Fachhochschulreife	0,8	0,8	1,3	0,6	0,8	1,4
Hochschulreife	25,8	25,7	25,1	7,8	8,8	9,5
Ohne Abschluss	6,7	7,7	8,2	20,9	19,7	19,5

Quelle: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005, S. 590

Abbildung 30: **Monatliche Haushaltseinkommen nach Beteiligung am Erwerbsleben in privaten Haushalten im Mai 2003**

	Haushaltseinkommen in Euro von ... bis ... in % der Haushalte			
	Unter 900	900-2.000	2.000-3.200	Mehr als 3.200
Erwerbstätige Bezugsperson in deutschem Haushalt	6,7	36,0	33,7	23,6
Deutsche Haushalte insgesamt	14,6	43,2	26,5	15,7
Erwerbstätiger Haushaltsvorstand in nicht-deutschem Haushalt	9,6	46,8	30,6	13,0
Nicht-deutsche Haushalte insgesamt	22,6	45,3	22,9	9,1

Quelle: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005, S. 615

Abbildung 31: **Sozialhilfeempfänger**

	Deutsche	Nichtdeutsche
1999	Ca. 2,163 Mio. (2,9 % aller Deutschen)	Ca. 629.000 (8,6 % aller Nichtdeutschen)
2002	Ca. 2,159 Mio. (2,8 % aller Deutschen)	Ca. 619.000 (8,4 % aller Nichtdeutschen)

Quelle: Datenreport 2002, S. 207; Statistisches Jahrbuch 2004, S. 204

dingungsgängen unterrepräsentiert. Dies gilt trotz des seit gut zehn Jahren anhaltenden leichten Aufwärtstrends (der soziale Hintergrund von Migrantenkindern wird nicht systematisch erfasst, was das Bild deutlich verzerrt). Ausländische Jugendliche und junge Erwachsene verfügen nach wie vor seltener über formale Berufsabschlüsse, arbeiten demzufolge häufiger als An- und Ungelernte und sind daher stärker von Arbeitslosigkeit bedroht.

Jugendliche mit Migrationshintergrund werden allerdings auch bei gleicher Qualifikation bei der Suche nach Ausbildungsplätzen systematisch diskriminiert. Sofern sie über gleiche Abschlüsse verfügen, werden deutsche Jugendliche deutlich bevorzugt. So finden etwa 61 % der deutschen

Realschulabsolventen einen Ausbildungsplatz, aber nur 24 % der ausländischen (Beauftragte der Bundesregierung 2005: 48, auch 42, 47).

4.2.8 Einkommen

Ausländer/innen haben im Schnitt niedrigere Einkommen als Deutsche. Sie verfügen über schlechtere Zugänge zu gut bezahlten Jobs. Unzureichende Schul- und Berufsabschlüsse senken insbesondere auch bei der zweiten und dritten Generation der Zugewanderten die Arbeitsmarktchancen, was besonders deutlich an der Situation der türkischen Bevölkerung sichtbar ist. Da das soziale Sicherungssystem an die Erwerbseinkommen gekoppelt ist, ist der Anteil der ausländi-

Abbildung 32: **Verteilung der Vollzeitbeschäftigten (auch unterjährig, einschließlich Ausländer) auf Armuts- und prekäre Löhne**

	Westdeutschland 1997	Westdeutschland 1980	Ostdeutschland 1997	Ostdeutschland 1993
Armuts- löhne 0-50%	12,1	12,0	9,5	7,0
Prekäre Löhne 50-75%	23,8 (+)	19,3	26,0	22,0
Mittlere Löhne 75-125%	47,5 (-)	53,3	47,0 (-)	53,9
Hohe Löhne 125% und mehr	16,5	15,4	17,5	17,1

Quelle: Claus Schäfer, WSI Mitteilungen 7/2003, S. 422

Abbildung 33: **Ganzjährige Armutslohne 1997 und 1980 in Westdeutschland – Verteilung nach Merkmalen**

Merkmal	1997 % aller Armuts- löhner	1980 % aller Armuts- löhner	1997 % an ganzjährig Vollzeit- beschäftigten je Merkmal	1980 % an ganzjährig Vollzeitbeschäf- tigten je Merkmal
<i>Geschlecht und Nationalität</i>				
Deutsche Männer	22,9	22,3	2,7	3,3
Ausländ. Männer	5,8 (+)	1,6	6,7 (+)	2,2
Deutsche Frauen	64,8 (-)	71,1	16,8 (-)	21,1
Ausländ. Frauen	6,5	5,0	22,2 (+)	16,2

Quelle: Claus Schäfer, WSI Mitteilungen 7/2003, S. 425

schen Bevölkerung an der Gruppe der Armen relativ höher. 67,9 % der ausländischen Haushalte verfügten im Jahr 2003 über ein Nettoeinkommen von bis zu 2000 Euro, bei deutschen Haus-

halten dagegen lag der Anteil bei 57,8 %; deutlich wird auch, dass Deutsche mit Erwerbstätigkeit höhere Einkommen erzielen.

Zum Anteil von Ausländern im Niedriglohn-
bereich liegen keine neueren Daten vor. Refe-
renzlohn für Niedriglöhne ist das arithmetische
Mittel aller Effektivlöhne ganzjährig, vollzeitbe-
schäftigter Deutscher (im Jahr 1997: 5.220 DM

pro Monat). Armutslöhne sind Löhne unter 50
% des Referenzlohnes, prekäre Löhne liegen
zwischen 50 und 75 % des Referenzlohnes. Ar-
mut- und prekäre Löhne bilden den Niedrig-
lohnsektor.

Abbildung 34: **Ganzjährige Prekärlohne 1997 und 1980 in Westdeutschland**
– Verteilung nach Merkmalen

Merkmal	1997 % aller Pre- kärlohner	1980 % aller Pre- kärlohner	1997 % an ganzjährig Vollzeit- beschäftigten je Merkmal	1980 % an ganzjährig Vollzeit- beschäftigten je Merkmal
<i>Geschlecht und Nationalität</i>				
Deutsche Männer	42,9 (+)	27,8	14,1 (+)	7,4
Ausländ. Männer	7,3 (+)	4,2	23,8 (+)	9,9
Deutsche Frauen	45,3 (-)	60,5	32,5	32,2
Ausländ. Frauen	4,5 (-)	7,5	42,1	44,1

Quelle: Claus Schäfer, WSI Mitteilungen 7/2003, S. 425

Teil IV: Prekarität und Subjektivität

5. Subjektive Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung

Die subjektiven Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung sind in Deutschland noch kaum untersucht worden. Studien zur subjektiven Verarbeitung flexibler und prekärer Arbeitsverhältnisse beziehen sich entweder auf einzelne Gruppen am Arbeitsmarkt (vgl. z.B. Noller u.a. 2004, Vogel 2003) oder sie werden in der Einführung der Debatte um die „Subjektivierung von Arbeit“ (Moldaschl/Voß 2002; kritisch: Lohr/Nickel 2005) oder den „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998, kritisch: Aulenbacher 2005) thematisiert. Wir greifen daher in diesem Teil primär auf eigene Forschungen zurück. Dies geschieht¹⁰ notwendig selektiv und ergebnisbezogen.

5.1 Typische Verarbeitungsformen

Ein erster empirischer Befund lautet, dass die Castel'schen Zonen der Arbeitsgesellschaft in den Köpfen von Arbeitern, Angestellten und Arbeitslosen tatsächlich präsent sind. Im Arbeitsbewusstsein der Befragten markieren sie jedoch keine starren Grenzziehungen. Vielmehr wirken sie als flexibel handhabbare (Selbst-)Klassifikationen, in denen sich immer auch die Besonderheiten von eigener Berufsbiographie, Lebensalter, Qualifikationsniveau sowie soziale Konstruktionen von Geschlecht und Nationalität bemerkbar machen. Auf der Grundlage von empirischem Material, das anhand ausgewählter Problemkonstellationen gewonnen wurde, lassen sich neun typische Formen der (Des-)Integration durch Erwerbsarbeit unterscheiden (Schaubilder 1, 1a

Schaubild 1: **(Des-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie**

Zone der Integration
1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)
Zone der Prekarität
5. Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)
Zone der Entkoppelung
8. Überwindbare Ausgrenzung („Die Veränderungswilligen“)
9. Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)

und 2). An dieser Stelle kann es nicht darum gehen, diese Typologie in ihrer Ausführlichkeit zu präsentieren. Es sollen jedoch einige für den Argumentationskontext wichtige Ergebnisse vorgestellt werden.

¹⁰ Ich beziehe mich hier auf Ergebnisse des Projekts „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechts-extremismus“, das ich gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel durchführe. Das Vorhaben ist Teil des vom BMBF geförderten Forschungsverbundes „Integrationspotenziale moderner Gesellschaften“ (Leitung: Wilhelm Heitmeyer/Universität Bielefeld). Es basiert auf 88 halbstrukturierten Interviews, Gruppenbefragungen und mehr als 30 Expertengesprächen, die wir anhand ausgewählter Problemkonstellationen quer durch die Zonen der Arbeitsgesellschaft geführt haben.

Schaubild 1a: **(Des-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie**

Des-Integrationspotenziale (in Anlehnung an Typologie von Dörre, K., u.a.)	Grundsätzliche Zustimmung zu folgenden Aussagen:				Höchster Handlungsbedarf (vier wichtigste Felder)	Wichtigste Aspekte guter Arbeit (vier wichtigste Felder)
	Einkommensunterschiede verringern	Arbeitsverhältnisse nur ausnahmsweise befristen	Einsatz von Zeitarbeit begrenzen	Qualifizierte Arbeitssuche durch ausreichend hohes Arbeitslosengeld ermöglichen		
Gesicherte Integration	59%	71%	67%	52%	Qualifizierung (42%); Führungsqualität (41%); Einkommenshöhe (39%); Arbeitsgestaltung (29%)	Festes, verlässliches Einkommen (94%); Sicherheit des Arbeitsplatzes (92%); Unbefristetes Arbeitsverhältnis (91%); Behandlung als Mensch durch Vorgesetzte (87%)
Atypische Integration	54%	57%	52%	49%	Qualifizierung (44%); Einkommenshöhe (38%); Arbeitsplatzsicherheit (32%); Führungsqualität (23%)	Arbeit soll Spaß machen (91%); Sicherheit des Arbeitsplatzes (91%); Behandlung als Mensch durch Vorgesetzte (86%); Förderung der Kollegialität (83%)
Unsichere Integration	72%	78%	78%	61%	Führungsqualität (52%); Arbeitsplatzsicherheit (45%); Qualifizierung (42%); Einkommenshöhe (40%)	Festes, verlässliches Einkommen (98%); Sicherheit des Arbeitsplatzes (97%); Unbefristetes Arbeitsverhältnis (94%); Behandlung als Mensch durch Vorgesetzte (92%)
Gefährdete Integration	80%	81%	75%	57%	Einkommenshöhe (52%); Führungsqualität (36%); Qualifizierung (35%); Arbeitsplatzsicherheit (33%)	Festes, verlässliches Einkommen (94%); Sicherheit des Arbeitsplatzes (93%); Unbefristetes Arbeitsverhältnis (91%); Behandlung als Mensch durch Vorgesetzte (90%)
Temporäre Integration	67%	71%	59%	49%	Einkommenshöhe (46%); Arbeitsplatzsicherheit (40%); Qualifizierung (35%); kollegialer Zusammenhalt (22%)	Behandlung als Mensch durch Vorgesetzte (94%); Arbeit soll Spaß machen (93%); Sicherheit des Arbeitsplatzes (90%); Förderung der Kollegialität (84%)
Prekarität als dauerhaftes Arrangement	79%	79%	68%	65%	Einkommenshöhe (58%); Arbeitsplatzsicherheit (38%); Qualifizierung (32%); Führungsqualität (26%)	Sicherheit des Arbeitsplatzes (92%); Behandlung als Mensch durch Vorgesetzte (90%); Arbeit soll Spaß machen (86%); Unbefristetes Arbeitsverhältnis (82%)
Entschärfte Prekarität	73%	76%	67%	49%	Einkommenshöhe (41%); Qualifizierung (35%); Arbeitsplatzsicherheit (28%); kollegialer Zusammenhalt (27%)	Behandlung als Mensch durch Vorgesetzte (91%); Arbeit soll Spaß machen (87%); Sicherheit des Arbeitsplatzes (85%); Förderung der Kollegialität (84%)
Überwindbare Ausgrenzung	87%	86%	77%	86%	Arbeitsplatzsicherheit (48%); Einkommenshöhe (40%); Mitbestimmungsrechte (33%); Führungsqualität (32%)	Festes, verlässliches Einkommen (94%); Sicherheit des Arbeitsplatzes (93%); Behandlung als Mensch durch Vorgesetzte (92%); Unbefristetes Arbeitsverhältnis (86%)

Eigene Berechnungen von Tatjana Fuchs; Quelle: INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“, 2004/2005.

Schaubild 2: **Quantifizierung der Typologie auf der Datenbasis einer repräsentativen Inqua-Untersuchung, Berechnungen von Tatjana Fuchs 2005**

(Des-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie Basis: Rund 70 halbstrukturierte Interviews (Klaus Dörre, Klaus Krämer, Frederic Speidel, 2005)	Verbreitung von (Des-)Integrationspotenzialen in der Erwerbsarbeit Basis: Repräsentative Befragung „Was ist gute Arbeit? – Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ (Tatjana Fuchs)	%
Zone der Integration		
1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)	Unbefristet Beschäftigte (VZ/TZ); Bruttomonatseinkommen 2.000 € und mehr; kaum belastende Beschäftigungsunsicherheit	31,5
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ / „Selbstmanager“)	Atypisch Beschäftigte; Bruttomonatseinkommen 2.000 € und mehr; Positives Arbeiterleben, Einfluss-/Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit.	3,1
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)	Unbefristet Beschäftigte (VZ/TZ); Bruttomonatseinkommen 2.000 € und mehr; stark belastende Beschäftigungsunsicherheit; Atypisch Beschäftigte; Bruttomonatseinkommen 2.000 € und mehr; stark belastende Beschäftigungsunsicherheit, Positives Arbeiterleben, Einfluss-/Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit.	12,9
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)	Unbefristet Beschäftigte (VZ/TZ); Bruttomonatseinkommen bis 2.000 €	33,1
Zone der Prekarität		
5. Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)	Atypisch Beschäftigte; Bruttomonatseinkommen bis 2.000 €; positives Arbeiterleben, keine anhaltenden Frustrationsgefühle.	3,1
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)	Atypisch Beschäftigte; Bruttomonatseinkommen bis 2.000 €; längere Arbeitslosigkeitsphasen oder/und Phasen prekärerer Beschäftigung, Frustrationsgefühle	4,8
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)	Atypisch Beschäftigte; Bruttomonatseinkommen bis 2.000 €; hauptsächliche Statusbeschreibung: Hausfrau/mann, in Erziehungsurlaub, Rentner/in; positives Arbeiterleben, keine anhaltenden Frustrationsgefühle	5,9
Zone der Entkoppelung		
8. Überwindbare Ausgrenzung („Die Veränderungswilligen“)	Erwerbstätige, längere Arbeitslosigkeitsphasen oder/und Phasen prekärerer Beschäftigung, hauptsächliche Statusbeschreibung: arbeitslos	1,7
9. Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)		
Nicht zuzuordnen (fehlende Angaben)		3,9
Alle Erwerbstätigen (ohne Azubis und ohne Selbständige mit weiteren Beschäftigten)		100,0

Erläuterungen: Die Zuordnung zu den einzelnen Typen folgt (so weit dies möglich war) der inhaltlichen Typenkonstruktion von Dörre, K. u.a. (vgl. linke Seite der Übersicht). Die Fragebogen-Erhebung beruht auf einer geschichteten, zufällig ausgewählten Stichprobe (n = 5.388). Die Ergebnisse wurden nach den Mikrozensusangaben zur Beschäftigtenstruktur gewichtet.

5.1.1 *Prekarität und blockierte Lebensplanung*

Zunächst zeigt sich, dass prekäre Arbeitsverhältnisse (in der Studie handelt es sich um Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung) ein Desintegrationspotenzial beinhalten, das primär auf unsicherer Beschäftigung und/oder einer nicht dauerhaft Existenz sichernden Entlohnung, sekundär auf der Blockierung qualitativer Arbeitsansprüche, mangelnder Anerkennung, eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten und relativer sozialer Isolation beruht. Konstitutiv für die subjektive Verarbeitung der individuellen Erwerbslage sind zunächst jene Anspruchsdimensionen, die mit der Arbeitskraftperspektive korrespondieren. Der vertraglichen Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses (Dauer und Entlohnung der Beschäftigung) fällt dabei eine entscheidende Funktion zu. Ist die Beschäftigung formal auf Dauer gestellt und garantiert die Entlohnung ein kulturelles Minimum, rücken qualitative Anspruchsdimensionen ins Zentrum des Arbeitsbewusstseins.

Entscheidend ist, dass sich bei den prekär Beschäftigten neben vielen Kritikpunkten an unbefriedigenden, teilweise entwürdigenden Arbeitsverhältnissen ein zentraler Mangel bemerkbar macht. Unabhängig von der konkreten Beschäftigungsform beklagen die „Prekarier“ mehr oder minder alle, dass sie im Vergleich zu den Stammbeschäftigten über weitaus geringere Möglichkeiten verfügen, eine längerfristige Lebensplanung zu entwickeln. Damit stoßen wir auf die Reaktualisierung einer Problematik, die Bourdieu in seiner Studie zur kabyllischen Übergangsgesellschaft exemplarisch analysiert hat. Auch in der Gegenwartsgesellschaft beginnen sich die Beschäftigten in zwei Gruppen aufzuspalten –, in jene, die „fest angestellt sind, um es zu bleiben“, und andere, die zu mehr oder minder allem bereit sind, „um dieser Unsicherheit zu entkommen“ (Bourdieu 2000: 113). Tatsächlich sorgen unterschiedliche Arbeits- und Lebensbedingungen dafür, dass auch die Chancen, einen längerfris-

tigen und zugleich halbwegs realistischen Lebensplan zu entwickeln, ungleich verteilt sind.

Arbeitslosigkeit und befristete Arbeiten blockieren „die Ausarbeitung eines rationalen Lebensplans“ (ebenda: 109) in den reichen Gegenwartsgesellschaften allerdings nicht vollständig. Auch bei den Typen, die der „Zone der Verwundbarkeit“ zugerechnet werden können, findet sich das Bemühen, der eigenen Lebensplanung Kohärenz zu verleihen. Bei Teilzeitarbeiterinnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen gelingt das noch einigermaßen, sofern die Partnerschaften stabil sind. Im Falle von Leiharbeitern und befristet Beschäftigten (Typ 5, 6) sind die Bemühungen um einen kohärenten Lebensplan spürbar, aber weitaus weniger erfolgreich. Es ist nicht allein die Unsicherheit als solche, sondern auch der soziale Abstand zur angestrebten „Normalität“, der eine Mischung aus Verunsicherung, Scham, Wut und Resignation erzeugt.

Auf ähnliche Verarbeitungsformen stoßen wir – teils versteckt, teils manifest – in der „Zone der Integration“ und hier vor allem bei den „Verunsicherten“ (Typ 3) und den „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4). Arbeiter und Angestellte, die sich diesen Typen zurechnen lassen, werden in der Tat von Angst vor dem sozialen Abstieg umgetrieben – für Castel ein wesentlicher Kristallisationspunkt von Prekarität. Das Vermögen zu einer längerfristig ausgerichteten Lebensplanung ist in diesen Gruppen keineswegs verloren gegangen; aber es besteht die mehr oder minder begründete Befürchtung, dass die für eine realistische Zukunftsplanung notwendige Kalkulationsgrundlage abhanden kommen könnte. Abstiegsängste sind keineswegs unmittelbarer Reflex realer Bedrohungen. Selbst die bevorstehende Betriebsschließung kann je nach Lebensalter, Qualifikation und Ressourcenausstattung höchst unterschiedlich verarbeitet werden. Für jüngere Arbeiter z.B. wirkt sie mitunter als Antrieb, individuelle Weiterbildungspläne vorzuziehen. Ältere und weniger qualifizierte Befragte befürchten hingegen einen nur schwer korrigierbaren Knick in ihrer beruflichen Laufbahn.

Die Auswirkungen einer nicht vorhandenen Grundlage für eine längerfristige Zukunftsplanung lassen sich – wenig überraschend – in der „Zone der Entkoppelung“ beobachten, wo wir uns auf langzeitarbeitslose Jugendliche, überwiegend mit Migrationshintergrund, konzentriert haben. Sowohl bei den „Veränderungswilligen“ (Typ 8) als auch bei den „Abgehängten“ (Typ 9) kann von einem über den Tag hinausreichenden Lebensplan im Grunde keine Rede mehr sein. Während die „Veränderungswilligen“ die Hoffnung auf eine Normalisierung ihrer Biographien noch nicht aufgegeben haben, richten sich die „Abgehängten“ bereits auf ein Leben in einer Subgesellschaft ein. Hier zeigt sich besonders deutlich, dass sich ohne festen Arbeitsplatz und sicheres Einkommen allmählich eine Desorganisation des Raum- und Zeitempfindens einstellt. Allerdings sind auch die Befragten aus der „Zone der Entkoppelung“ nicht völlig ohne Arbeit. Dies gar nicht in erster Linie, weil sie sich in einer geförderten Integrationsmaßnahme befinden, sondern weil sie allesamt große Findigkeit entwickelt haben, um sich über informelle Arbeit, Gelegenheitsjobs ohne jegliche soziale Sicherung, durchzuschlagen.

5.1.2 *Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit:*

Das (Des-)Integrationsparadoxon

Unabhängig von solchen Differenzierungen lassen sich zonenübergreifend viele Hinweise auf einen weit reichenden Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit entdecken. In großen gesellschaftlichen Gruppen beginnt abhängige Erwerbsarbeit ihre Funktion als „Bindemittel“ der Gesellschaft zu verlieren. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse bedeuten nicht allein Unsicherheit und materiellen Mangel, vielfach bewirken sie Anerkennungsdefizite und eine Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzen, die eigentlich dringend benötigt würden, um den Alltag einigermmaßen zu bewältigen.

Dennoch kommt es auch in der „Zone der Verwundbarkeit“ nicht zu linearen, sich bestän-

dig verstärkenden Desintegrationsprozessen. Die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse mündet keineswegs in einem unaufhaltsamen Zerfall der (Arbeits-)Gesellschaft. Vielmehr macht sich ein Phänomen bemerkbar, das als (Des-)Integrationsparadoxon gespaltener Arbeitsgesellschaften (Dörre u.a. 2004) bezeichnet werden kann. In der „Zone der Prekarität“ erfolgt die Einbindung nicht mehr über primäre (reproduktive und qualitative) sondern über tradierte oder neu erzeugte sekundäre Integrationspotenziale.

Von sekundären Integrationspotenzialen kann gesprochen werden, wenn z.B. junge Leiharbeiter ihr prekäres Beschäftigungsverhältnis als Sprungbrett in eine Normbeschäftigung betrachten und dabei auf den „Klebeffekt“ ihrer Tätigkeit hoffen (Typ 5). Um sekundäre Integration handelt es sich bei prekär Beschäftigten – etwa älteren Leiharbeitern –, die sich pragmatisch-illusionslos mit ihrer Lage arrangieren, indem sie beständig zwischen Arbeitslosigkeit und Leiharbeit pendeln (Typ 6). Sekundäre Integrationspotenziale verschaffen sich auch Geltung, sofern sich Einzelhandels-Verkäuferinnen scheinbar vorbehaltlos in ihre Rolle als mehr oder minder zufriedene Zuverdienerinnen (Typ 7) fügen und damit eine stabile Partnerschaft und ein Existenz sicherndes Einkommen des Lebenspartners zur stillen Voraussetzung ihres eigenen, einer klassischen geschlechtsspezifischen Rollenteilung folgenden Arrangements machen. Und selbst bei den „Abgehängten“ (Typ 9) zeigt sich die Wirksamkeit sekundärer Integrationsmechanismen, wenn sich jugendliche Erwerbslose als „arbeitende Arbeitslose“ definieren, weil sie ihr Einkommen in der Schattenwirtschaft verdienen und dabei auf die informellen sozialen Netze von Familie und Nachbarschaft setzen.

Die Wirksamkeit sekundärer Integrationspotenziale darf indessen nicht als Hinweis auf eine Entschärfung der Prekaritätsproblematik interpretiert werden. Das Gegenteil ist der Fall. Sekundäre Integrationspotenziale sind vergleichsweise schwach. Entweder beruhen sie auf einem fiktionalen Zukunftsbewusstsein, auf der Hoff-

nung, irgendwann doch noch Anschluss an die Normalität regulärer Beschäftigung zu finden oder sie benötigen eine Mobilisierung quasi-ständischer Zugehörigkeiten und Ressourcen, die ein Überleben in der „Zone der Verwundbarkeit“ sicher stellen.

Dass sekundäre Integrationspotentiale überhaupt wirksam werden können, hängt wesentlich mit der disziplinierenden Wirkung von Arbeitsmarktrisiken zusammen. Die Disziplin des Marktes kann z.B. dazu führen, dass tradierte Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung revitalisiert werden. So definieren sich Verkäuferinnen mitunter auch dann noch als bloße Zuverdienerinnen, wenn ihr Einkommen aufgrund der Arbeitslosigkeit des Lebenspartners längst den Lebensunterhalt der Familie sichern muss (Typ 7). In solchen Fällen beruht arbeitsweltliche Integration auf einem männlich dominierten Komplementaritätsmodell von Erwerbsarbeit, dessen sozialstrukturelle und kulturelle Voraussetzungen im gesellschaftlichen Modernisierungsprozess längst aufgezehrt sind. Als Hysterese-Effekte über ihre Erzeugungsbedingungen hinaus wirksam, zeugen derartige Haltungen von der Verfestigung einer sozialen Lage, für die eine Betätigung in prekären Beschäftigungsverhältnissen charakteristisch ist. Zufrieden sind diese Befragten nur insofern, als sie sich als Teilzeitarbeiterinnen gesellschaftlich durchaus integriert fühlen. Diese Zufriedenheit ändert nichts daran, dass die Betroffenen ihre Berufstätigkeit überaus kritisch beurteilen. Teilweise werden sie in Interessenvertretungen und Gewerkschaften aktiv, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. In diesen Fällen handelt es sich um eine Variante konfliktorischer Integration, die allerdings an der grundsätzlichen Akzeptanz der Zuverdienerinnen-Rolle nichts verändert.

5.1.3 Unterschiede zwischen flexibler und prekärer Arbeit

Die Lage der Teilzeitarbeiterinnen unterscheidet sich gravierend von den subjektiven Verarbeitungsformen flexibler Beschäftigung, wie sie sich

in der „Zone der Integration“ finden. Das zeigt sich besonders deutlich bei den „Selbstmanagern“ (Typ 2), zu denen in unserer Untersuchung Freelancer aus der IT-Industrie, Werbefachleute, mittlere Manager aber auch Leiharbeiter zählen, die sich den Standards einer Normbeschäftigung angenähert haben. Für die befragten Freelancer und Werbefachleute wird das Sicherheitsrisiko, das in der Beschaffenheit ihres Beschäftigungsverhältnisses angelegt ist, subjektiv durch den Freiheitsgewinn kompensiert, den sie mit der Abwesenheit hierarchischer Zwänge verbinden. Zudem können sie darauf vertrauen, aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer sonstigen Ressourcen, Phasen der Beschäftigungsunsicherheit einigermaßen gut zu überbrücken.

Vor allem aber gilt: Integrationsstiftend wirkt in diesen Gruppen die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit, das Streben nach Professionalität, mitunter auch das Aufgehen im Beruf. Das ist bei den prekär Beschäftigten grundsätzlich anders. Hier kann die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse kaum positiv erlebt werden. Wie bei den prekär Beschäftigten handelt es sich bei den „Selbstmanagern“ (Typ 2) um die subjektive Auseinandersetzung mit den Folgen einer teils inszenierten, teils realen Marktsteuerung von Arbeit. Je nach sozialer Platzierung und differierender Ressourcenausstattung werden die Folgen der Marktsteuerung jedoch höchst unterschiedlich verarbeitet.

Damit ist nicht gesagt, dass eine individuelle Positionierung in der „Zone der Integration“ mit Problemfreiheit gleichzusetzen ist. Selbst in Segmenten mit qualifizierter Angestellten- und Informationsarbeit können massive Desintegrationseffekte auftreten. Letztere werden allerdings nicht durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse verursacht. Sie resultieren ganz im Gegenteil aus dem Streben nach Professionalität und Selbstverwirklichung, das mit Arbeitswut, Leistungsdruck, Stress, Beeinträchtigung des Privatlebens, Entspannungsunfähigkeit, blockierten Aufstiegsmöglichkeiten und Diskontinuitätserfahrungen bei der Projektarbeit einher geht. Solche Desintegrationseffekte können sich dramatisch zuspitzen.

zen. Letztlich kann so das Beschäftigungsverhältnis von Hochqualifizierten zu einem heiklen, unsicheren werden. Auch auf diese Weise kann eine prekäre Lage entstehen, die wegen der „Fallhöhe“ (Brinkmann 2003) qualifizierter Angestellter subjektiv als besonders schmerzlich erlebt wird. Dennoch sind flexible und prekäre Beschäftigungsverhältnisse nicht identisch. Manche Formen flexibler Beschäftigung können mit gesicherter Integration einhergehen. Das gilt z.B. für verschiedene Varianten von Projektarbeit, die Boltanski/Chiapello (2003) zum Charakteristikum eines „neuen kapitalistischen Geistes“ stilisieren. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind stets flexibel; doch längst nicht alle Formen flexibler Beschäftigung erweisen sich zugleich als prekär. Die „Selbstmanager“ (Typ 2) agieren allesamt oberhalb einer „Schwelle der Berechenbarkeit“ oder „des Unternehmensgeistes“, welche wesentlich von der Verfügung über Einkünfte und Ressourcen abhängt, die von der Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlasten“ (Bourdieu 2000: 92). Bei den prekär Beschäftigten, die sich an der „Schwelle der Sicherheit“, gekennzeichnet „durch eine feste Arbeitsstelle und ein regelmäßiges Einkommen“, bewegen, ist das nicht der Fall.

5.2 Neue Kontrollmechanismen:

Die Stabilisierung des Instabilen

Entscheidend ist, wie unsichere Beschäftigungsverhältnisse und deren subjektive Verarbeitung auf die „Zone der Integration“ zurückwirken. Im Unterschied zu den subproletarischen Existenzen, die Bourdieu vor Augen hatte, führen prekäre Beschäftigungsverhältnisse in den Arbeitsgesellschaften der Gegenwart nicht zu vollständiger Entwurzelung und Pauperisierung. Die prekär Beschäftigten befinden sich in einer eigentümlichen „Schwebelage“ (Kraemer/Speidel 2004: 119 ff.). Einerseits haben sie den Anschluss an die „Zone der Normalität“ noch immer vor Augen und müssen alle Energien mobilisie-

ren, um den Sprung vielleicht doch noch zu schaffen. Andererseits sind permanente Anstrengungen auch nötig, um einen dauerhaften sozialen Abstieg zu vermeiden. Wer in seinen Anstrengungen nachlässt, dem droht der Absturz in die „Zone der Entkoppelung“. Aufgrund der Diskontinuitäten des Beschäftigungsverhältnisses besitzen die „modernen Prekarier“ keine Reserven, kein Ruhekissen. Sie sind die ersten, denen in Krisenzeiten Entlassungen drohen. Ihnen werden bevorzugt die unangenehmen Arbeiten aufgebürdet. Sie sind die Lückenbüßer, die „Mädchen für alles“, deren materielle und qualifikatorische Ressourcen mit anhaltender Dauer der Unsicherheit allmählich verschlissen werden.

Die anstrengende „Schwebelage“ macht die spezifische Verwundbarkeit prekär Beschäftigter aus. Das alte Glückversprechen des sozialstaatlich regulierten Kapitalismus, wonach ein Normarbeitsverhältnis die Basis für langsam aber kontinuierlich wachsenden Wohlstand bildet¹¹, ist für die „Prekarier“ außer Kraft gesetzt. Insofern meint Integration in der „Zone der Verwundbarkeit“ etwas völlig anderes als in der Welt der Normarbeitsverhältnisse. Die primären arbeitsweltlichen Integrationspotentiale (Befriedigung reproduktiver und qualitativer Arbeitsansprüche) werden geschwächt; dieser Verlust kann durch sekundäre Integrationspotentiale allenfalls partiell ausgeglichen, aber niemals vollständig kompensiert werden.

Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normarbeitsverhältnisse Integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung. Festangestellte, die Leiharbeiter zunächst als wünschenswerten „Flexibilisierungspuffer“ betrachten, beschleicht ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn sie an die Leistungsfähigkeit der Externen denken. Sie sehen, dass ihre Arbeit bei gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und Lebensbedingungen in Kauf nimmt,

¹¹ Auf einem anderen Konsumniveau und mit spezifischen Mangelerfahrungen verknüpft, galt dieses Versprechen auch im staatssozialistischen System der DDR.

die in der Stammebelegschaft kaum akzeptiert würden. Auch dann, wenn Leiharbeiter und befristet Beschäftigte nur kleine Minderheiten sind, wirkt ihre bloße Präsenz disziplinierend selbst auf große, gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaften zurück. In dem Bereich mit hoch qualifizierten Angestellten produzieren Freelancer einen ähnlichen Effekt. Schon ihre – allerdings auf wenige Wochentage beschränkte – Langzeitpräsenz im Büro sorgt dafür, dass Festangestellte sich selbst unter Druck setzen und ebenfalls „freiwillig“ ihre Arbeitszeiten verlängern. Bei befragten Bauarbeitern (Typ 3) ist es die Präsenz polnischer Kontingentarbeiter, die die deutsche Stammebelegschaft im Interesse der Beschäftigungssicherung zu weit reichenden Zugeständnissen bei tariflich vereinbarten Lohn- und Arbeitszeitstandards bewegt. So finden sich im Grunde in allen Beschäftigungssegmenten Wechselbeziehungen zwischen Stammebelegschaften und flexiblen Arbeitskräften, die den „Besitz“ eines unbefristeten Vollzeitvertragsverhältnisses als verteidigungswertes Privileg erscheinen lassen.

Dass die bloße Präsenz prekär oder flexibel Beschäftigter disziplinierende Rückwirkungen auf formal integrierte Beschäftigte zeitigt, lässt sich nur mit einer Verallgemeinerung sozialer Unsicherheit erklären, die längst auch die „Zone der Integration“ erreicht hat. Das wird bei den „Verunsicherten“ (Typ 3) und „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4) deutlich spürbar. In versteckter Form findet sich die Angst vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg selbst bei den „Gesicherten“ (Typ 1). Im Falle der „Abstiegsbedrohten“ kommt diese Angst aufgrund realer Problemlagen mit voller Wucht zum Ausbruch. Arbeiter und Angestellte eines profitabel arbeitenden Elektrogeräteherstellers, die kurz vor der Verlagerung des gesamten Werks nach Tschechien befragt wurden, sehen sich bereits unmittelbar mit einem Abstiegszenario konfrontiert. In anderen Fällen (Typ 2) sind es Ereignisse wie die schleichende Aushöhlung tariflicher Normen oder der schmerzvolle Vorwurf einer „subventionierten Existenz“ (Bergbau, Typ 3, 4), die Prekarisierungsängste frei setzen.

In Anbetracht solcher Verarbeitungsformen lässt sich präziser fassen, was den spezifischen Gehalt des (Des-)Integrationsparadoxons in gespaltenen Arbeitsgesellschaften ausmacht. Die Herausbildung einer Zone unsicherer Beschäftigungsverhältnisse forciert die Umstellung auf einen neuen gesellschaftlichen Integrationsmodus. An die Stelle einer Einbindung, die nicht ausschließlich, aber doch wesentlich auf materieller und demokratischer Teilhabe beruhte, treten Integrationsformen, in denen die subtile Wirkung marktförmiger Disziplinierungsmechanismen eine deutliche Aufwertung erfährt (Heitmeyer 1997: 27). Die Disziplinierung durch den Markt kann, zumal in einer reichen Gesellschaft, eine Vielzahl an Hoffnungen, Ängsten und Traditionen funktionalisieren. Das ist möglich, weil vor allem die Gruppen der Integrierten einiges zu verlieren haben. In diesen Gruppen können sich Prekarisierungsängste besonders vehement Bahn brechen. Und doch liefern die „Integrierten“ den „Prekären“ und „Entkoppelten“ mit ihren an Normalitätsansprüchen orientierten Jobs und Lebensstilen ein Leitbild, auf dessen Realisierung sich die Energien zumindest der agileren, halbwegs handlungsfähigen Gruppen in den Zonen der „Nicht-Normalität“ nach wie vor richten.

Auf diese Weise sorgt die Konfrontation mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen nicht nur, wie Robert Castel (2000: 357) treffend formuliert, für eine „Destabilisierung des Stablen“. Indem sie die einen diszipliniert und den anderen elementare Voraussetzungen für Widerständigkeit und Gegenwehr nimmt, fördert sie zugleich eine eigentümliche „Stabilisierung der Instabilität“. Insofern ist Prekarisierung kein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft. Denn sie bewirkt, wie es Bourdieu hellsichtig formuliert hatte, tatsächlich eine allgemeine subjektive Unsicherheit, die bis tief hinein in die Lebenslagen der formal Integrierten reicht. Prekarisierungsprozesse wirken desintegrierend und zugleich als disziplinierende Kraft. Mit ihren entgrenzten Flexibilitätsanforderungen schaffen sie doch neue Abhängigkeiten. Sie stellen ein Macht- und Kontrollsystem dar, dem sich in der gespaltenen

Arbeitsgesellschaft auch die Integrierten kaum zu entziehen vermögen.

5.3 Folgewirkungen: qualitative Arbeitspolitik in der Defensive

Hohe Arbeitslosigkeit und Prekarisierung sorgen dafür, dass sich qualitative Arbeitsansprüche in Betrieben und Verwaltungen kaum noch Geltung verschaffen können. Wenn die Existenz unsicher geworden ist, treten „Entfernung zur Arbeit, Monotonie oder schlechte Behandlung“ als Gründe für Unzufriedenheit „subjektiv in den Hintergrund“; es dominiert die Sorge um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes, so widerwärtig er auch sein mag“ (Bourdieu 2000: 72). Diese – auf die kabyliische Gesellschaft gemünzte – Feststellung ist von brennender Aktualität. Denn infolge der verbreiteten Unsicherheit sind arbeitspolitische Ansätze, die an qualitative Arbeitsansprüche anzuknüpfen beabsichtigen, in die Defensive geraten. In den Betrieben fällt es den Interessenvertretungen schwer, Beschäftigte für Gestaltungsprojekte zu mobilisieren. Im Management fehlt es zunehmend an Ansprechpartnern für verlässliche, längerfristig ausgerichtete Kompromissbildungen, ohne die anspruchsvolle Gestaltungsprojekte nicht zu verwirklichen sind. Stattdessen bricht sich selbst in den verbliebenen Hochburgen der Gewerkschaften ein Trend zum „billiger statt besser“ Bahn, der innovative Arbeitspolitik durch simple Kostensenkungsstrategien zu ersetzen sucht (Dörre/Röttger 2005, Beese u.a. 2004, Dörre/Brinkmann 2005).

Über die Abwälzung der Markunsicherheit nicht nur auf die Arbeitnehmer, sondern auch auf Zulieferer, Dienstleister und abhängige Kleinbetriebe gelingt es dem Management fokaler Unternehmen häufig, die Zonen kontrollierter Autonomie in den Betrieben zur Produktion „gefügiger Arbeitskräfte“ zu nutzen (Boltanski/Chiapello 2003: 262). Kritische Interventionen, die ihre arbeitspolitische Perspektive auf die Auseinandersetzung mit autoritativer Managementkontrolle und repetitiven Arbeitstätigkeiten reduziert, stehen der ideologischen Offensive des „Markt-

fundamentalismus“ (Giddens 1997) einigermaßen hilflos gegenüber. Wo sich die Abschaffung der Stechuhr als Instrument zur Leistungsintensivierung entpuppt, wo Stress und Gesundheitsgefährdung aus flexiblen Arbeitszeiten und -formen herrührt, die Arbeitsroutine gerade nicht aufkommen lassen sollen und wo die Diskontinuität von Projektarbeit zur psychischen Dauerbelastung wird, versagt ein Instrumentarium, das entwickelt wurde, um die Restriktionen industrieller Produktionsarbeit aufzubrechen.

An Grenzen stoßen klassische arbeitspolitische Ansätze aber auch in Bereichen mit „schlechter Arbeit“. Gerade prekäre Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich durch erhebliche „Risikoakkumulationen“ aus. Hier vereinen sich körperlich belastende Arbeitsbedingungen und -umwelten häufig mit monotonen Tätigkeiten, die „wenig Raum für die persönliche Entwicklung“ bieten (Fuchs 2003: 163). Obwohl das die Arbeitszufriedenheit in diesen Gruppen negativ beeinflusst, steht die klassische Taylorismuskritik auch in der „Zone der Verwundbarkeit vor einem ernststen Problem. Der „Traum des Leiharbeiters ist es, ein Stammarbeiter zu werden, verbunden mit der schmerzlichen Ahnung, es nicht zu schaffen“ (Castel 2000: 358). Gegenüber diesem Traum vom Sprung in die Normalität verblassen selbst die Widrigkeiten belastender, monotoner Tätigkeiten. Das Streben nach einer Entlohnung, die ein dauerhaftes Auskommen sichert, beginnt alle anderen Anspruchsdimensionen zu überlagern. Gruppen, die sich in der Prekarität einzurichten beginnen, sind für eine Arbeitspolitik „jenseits des Lohns“ kaum zu gewinnen.

Diese Entwicklung wird von den Verfechtern einer fortschreitenden „Subjektivierung“ (Modaschl/Voß 2002) von Arbeit verkannt, die primär die oberen Segmente der Arbeitsgesellschaft im Blick haben. In seinem paradigmatischen Aufsatz bezeichnete Martin Baethge (1990: 6) die mentale „Hegemonie der konkreten Arbeit über die abstrakte“ als den „Kern des subjektzentrierten Arbeitsverständnisses großer Teile der Arbeiter und Angestellten“. Diese Dominanz der

Tätigkeits- über die Arbeitskraftperspektive trifft auf die prekär Beschäftigten so offenkundig nicht zu. Und doch findet sich vieles, was das Subjektivitätstheorem anspricht, auch bei unsicher Beschäftigten. Von einer „Tragödie der Gleichförmigkeit“, die vermeintlich mit der „Idee genormter Arbeit“ (Englisch 2001: 32) verbunden ist, kann bei prekär Beschäftigten häufig keine Rede sein. Im Gegenteil, die modernen „Prekariar“ müssen sich hoch mobil verhalten, sich kurzzyklisch auf neue Arbeitsanforderungen und ein verändertes betriebliches Umfeld einstellen. Sie müssen ihrer Tätigkeit besonders engagiert nachgehen, um vorzeitige Entlassungen zu vermeiden. Doch ihre besondere Kompetenz im Umgang mit unterschiedlichsten Flexibilitätsanforderungen wird gesellschaftlich nicht anerkannt. Die Flexibilität prekär Beschäftigter wird vom „Markt“, genauer: von der flexiblen Betriebsorganisation und damit korrespondierenden Managementkonzepten *erzwungen*. Den Betroffenen mangelt es an materiellen Ressourcen, an Qualifikationen und auch an gesellschaftlichen Positionen, die nötig wären, um sich zu „Unternehmer(n)“ ihres „eigenen Lebens“ (Bourdieu 2000: 116) machen zu können.

Vor diesem Hintergrund wird verständlich, weshalb das Leitbild des „Arbeitskraftunternehmers“ (Pongratz/Voß 2003) aus der Perspektive prekär Beschäftigter eine höchst problematische Konnotation besitzt. Arbeitskräfte in unsicherer Beschäftigung agieren insofern als „Unternehmer“ ihres eigenen Arbeitsvermögens, als sie beständig abwägen müssen, wie sie ihre beschränkten Ressourcen so einsetzen können, dass sich ihre Lage einigermaßen stabilisiert. Viele von ihnen entwickeln dabei sogar eine gewisse Findigkeit im Umgang mit Flexibilitätsanforderungen. Unternehmerisch im Schumpeterschen Sinne (Schumpeter 1997/1911: 89-139) können sie jedoch nicht handeln. Für Schum-

peter zeichnet sich der Unternehmertypus dadurch aus, dass er Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft *durchsetzt*. Eben diese Durchsetzungsmacht fehlt den „Prekariern“. Ihre Flexibilität wird vom „Markt“, genauer: von der flexiblen Betriebsorganisation und damit korrespondierenden Managementkonzepten *erzwungen*. Positive Flexibilisierungserfahrungen sind in diesen Segmenten kaum möglich, sie bleiben Gruppen vorbehalten, die sich aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer Arbeitsmarktchancen eine „frei gewählte Instabilität des Arbeitsverhältnisses“ (ebd.: 73) leisten können.

6. Politische Verarbeitungsformen von Prekarität – die populistische Lücke

Die präsentierte Typologie arbeitsweltlicher (Des-) Integrationserfahrungen belegt, dass sich die Auswirkungen von hoher Arbeitslosigkeit und unsicherer Beschäftigung keineswegs auf die „Zone der Verwundbarkeit“ oder die „Zone der Entkoppelung“ beschränken. Die neuen Spaltungen in der Arbeitswelt münden zwar nicht linear in soziale Desintegration, sie verändern jedoch die Integrationsqualität der Gesellschaft. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie die Durchsetzung eines flexibel-marktgetriebenen Kontroll- und Disziplinierungsmodus politisch verarbeitet wird. Gibt es tatsächlich Zusammenhänge zwischen den Umbrüchen in der Arbeitsgesellschaft und rechtspopulistischen Orientierungen?¹² Oder muss man mit dem Mainstream der Forschung davon ausgehen, dass die „Problemzone Arbeitswelt“ bei der Suche nach Erklärungen für den neuen Rechtspopulismus vernachlässigt werden kann? Bevor wir empirische Befunde und Deutungen zu dieser Problematik präsentieren, zunächst noch einige Anmerkungen zum Problemhintergrund und zur Stoßrichtung unserer Forschungen.

¹² Die aktuell stark diskutierte Frage nach der Dynamik eines neuen Linkspopulismus war zum Zeitpunkt, als wir mit der Untersuchung starteten, noch nicht virulent. Infolge dessen wäre es unseriös, wollten wir diese Frage nachfolgend gleichrangig beantworten. Mit gebotener Vorsicht gehen wir an einigen Stellen dennoch auf die Problematik ein.

6.1 Arbeitsbewusstsein, politische Orientierungen, Rechtspopulismus

Im Unterschied zu einer eher konventionell politikwissenschaftlichen Umfrageforschung, die Kontinuitäten und Entwicklungen rechtsextremistischer Potentiale mit Hilfe erprobter Fragebatterien misst, geht es nachfolgend um einen Zusammenhang, für den geeignete empirische Indikatoren erst noch entwickelt werden müssen. Gemeint ist der Aufstieg rechtspopulistischer Strömungen und Parteien in EU-Europa und die Mobilisierungsfähigkeit dieser Formationen bei Arbeitslosen wie auch bei beschäftigten Lohnabhängigen.¹³ In der Bundesrepublik haben Organisationen wie Republikaner, DVU, Schill-Partei oder jüngst die NPD auf kommunaler und Länderebene z.T. spektakuläre Wahlerfolge erzielen können. Auf Bundesebene ist ihnen der Durchbruch bislang verwehrt geblieben. Dies, ebenso wie die Tatsache, dass solche Formationen häufig genau so rasch aus den Parlamenten verschwinden wie sie gekommen sind, hat manche Beobachter dazu veranlasst, den Rechtspopulismus als eine „normale Pathologie“ moderner Gesellschaften zu begreifen. Eine Pathologie, die gefestigte parlamentarische Demokratien in kurzer Zeit der Problemlösungsunfähigkeit zu überführen und damit zu entzaubern vermögen. Dem stehen Deutungen gegenüber, die rechtspopulistische Wahlerfolge als „politisches Erdbeben“ begreifen, als gegenmoderne Reaktion „auf das Fehlen jeglicher Perspektive angesichts einer Welt, deren Grenzen und Grundlagen in Fluss geraten sind“ (Beck 2002: 7f.).

Wir sind durchaus der Ansicht, dass der zeitgenössische Rechtspopulismus eine politisch äußerst wirksame antidemokratische, antiegalitäre Strömung darstellt. Ein „gegenmodernes“ Phänomen ist er indessen nicht. In seinen aktuell erfolgreichsten Varianten handelt es sich beim

Rechtspopulismus um den Versuch, in einer globalisierten Welt die soziale Frage als nationale zu rethematisieren und sie gegen die etablierten, vermeintlich problemlösungsunfähigen politischen Eliten zu wenden. Dabei können rechtspopulistische Formationen an Deutungsmustern, Wertorientierungen und Interessenkonfigurationen anknüpfen, die man vor noch nicht allzu langer Zeit eher als „Sozialstaatsbewusstsein“ sozialdemokratischer und gewerkschaftlich orientierter Arbeitnehmer begriffen hätte. Solche Umformungen politischer Orientierungen sind wahrscheinlich, wenn sich im politischen System gravierende Repräsentationsdefizite bemerkbar machen. Anders gesagt, populistische Strömungen sind – in diesem Punkt gleich ob mit rechtem oder linkem Selbstverständnis – immer auch ein Produkt von Krisen des politischen Systems (Priester 2005). Das Aufkommen populistischer Formationen resultiert aus dem Verschleiß anderer politischer Optionen, d.h. populistische Strömungen besitzen immer etwas Prozessartiges. Sie entstehen keineswegs ausschließlich und in erster Linie „von unten“, sondern werden direkt oder indirekt immer auch vom institutionalisierten politischen System hervorgebracht. Im Zeitalter der Massenmedien gibt es im Grunde keine politische Partei, die auf populistische Elemente verzichtet. Auch deshalb ist keineswegs ausgemacht, dass sich populistische Strömungen organisatorisch, etwa in Parteiform, verselbständigen. Über längere Zeiträume können sie sich in einem Stadium der Latenz innerhalb etablierter demokratischer Parteien und Gewerkschaften entfalten. Gerade das macht es schwierig, solche Strömungen und ihr Potenzial wissenschaftlich zu erfassen.

In der aktuellen sozialwissenschaftlichen Debatte bezeichnet der Begriff Rechtspopulismus politische Formationen, die sich von überkommenen Formen des Rechtsextremismus abgren-

¹³ In den Niederlanden (Liste Pim Fortuyn), in Österreich (FPÖ) und in Portugal (Volkspartei) waren (und sind z.T. noch) rechtspopulistische Parteien in den Regierungen vertreten. Die italienische Regierung Berlusconi stützt sich bis heute auf die postfaschistische Alleanza Nazionale und die separatistische Lega Nord. In Norwegen (Fortschrittspartei) und Dänemark (Volkspartei) verbündeten sich rechtspopulistische Formationen mit den bürgerlichen Regierungen. Und auch dort, wo sie vom Regieren ausgeschlossen ist, hat die extreme Rechte – etwa bei den französischen Präsidentschaftswahlen – z.T. spektakuläre Wahlerfolge erzielen können.

zen und die häufig eine Art politisch-ideologisches „Scharnier“ zwischen Konservatismus und organisiertem Rechtsextremismus darstellen. Folgt man Ursula Birsl und Peter Lösche (2001), so zeichnen sich rechtspopulistische Formationen durch fünf Merkmale aus. Dies sind (1) ein ethnisch oder nationalistisch begründeter Kollektivismus, der sich mit aggressiver Fremdenfeindlichkeit paart; (2) gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen, die soziale Ungleichheit naturalisieren; (3) obrigkeitstaatliches Denken und autoritäre Wertorientierungen; (4) die Ablehnung von Parteiendemokratie, Meinungsfreiheit und Pluralismus sowie (5) eine Neigung zu verschwörungstheoretischen Deutungen von Geschichte und Politik. Im Unterschied zum konventionellen Rechtsextremismus oder Neonazismus fehlt die offene Gewaltakzeptanz.

Die genannten Merkmale bieten allerdings nur eine erste Annäherung an das Phänomen. Mit Blick auf den uns interessierenden Problemkontext müssen weitere Aspekte Beachtung finden. Denn *erstens* handelt es sich bei rechtspopulistischen Orientierungen um ein mehrdimensionales Konstrukt, das Elemente von Ideensystemen und politischen Philosophien, die den wissenschaftlichen Theorietyp zumindest nachahmen, mit expliziten politischen Urteilen und Deutungen, aber auch mit impliziten, habitualisierten Haltungen, Handlungs- und Deutungsschemata verknüpft. Die empirische Umfrageforschung erfasst häufig nur eine spezifische Dimension solcher Orientierungen, nämlich die der „abfragbaren“, explizit politikrelevanten Urteile. Der latente, hinter solch expliziten Urteilen verborgene Sinn wird in den demoskopischen Studien hingegen kaum erfasst. In seiner kritischen Auseinandersetzung mit der Umfrageforschung unterscheidet Bourdieu deshalb drei Produktionsmodi politischer Einstellungen und Orientierungen, die sich gerade auch im Sprachduktus der Befragten artikulieren. Diese Modi sind ‚Klassenethos‘, ‚systematische politische Gesamtkonzeption‘ und ‚Entscheidungen zweiten Grades‘. Vereinfacht gesagt, konstituiert sich über das soziale Ethos ein vornehmlich im Un-

terbewusstsein wurzelndes, spontanes Verhältnis zur Politik. Dagegen ist die ‚Gesamtkonzeption‘ bereits ein System „expliziter politischer Prinzipien“, das einer Art „politischer Axiomatik“ folgt. Die „Entscheidung zweiten Grades“ bezeichnet demgegenüber die Ausrichtung einer politischen Meinung an der Linie einer Partei oder einer anderen politikrelevanten Organisation. Die beiden zuletzt genannten Produktionsmodi unterscheiden sich vom erstgenannten Modus, weil sie dem politischen Urteil einen expliziten Charakter verleihen. Bei der Produktion politischer Meinungen greift jedes Individuum auf alle Produktionsweisen zurück. Dabei erfüllt das soziale Ethos die Funktion, Unzulänglichkeiten der politischen Axiomatik und ihrer Beherrschung auszugleichen (Bourdieu 1988: 655-59). Im Alltagsbewusstsein sind alle diese Produktionsmodi präsent. Generell gilt jedoch, dass die orientierende Funktion spontaner Haltungen, Emotionen und Stereotypen in dem Maße an Bedeutung gewinnt, wie es der politischen Axiomatik des Alltagsbewusstseins an Kohärenz mangelt.

Zweitens gilt es, die relative Autonomie von Arbeitsbewusstsein und politischen Orientierungen zu beachten. Zwischen den konkreten Arbeitserfahrungen auf der einen und den politikrelevanten Alltagsphilosophien auf der anderen Seite gibt es keinen unmittelbaren kausalen Zusammenhang. Grundelemente eines politischen Bewusstseins bilden sich im Verlauf von Sozialisationsprozessen aus, die sich selbst beim Nachwuchs von Arbeitnehmern häufig bis zum Ende des zweiten, teilweise gar bis zur ersten Hälfte des dritten Lebensjahrzehnts durch die Abwesenheit konkreter Arbeitserfahrungen auszeichnen (Baethge u.a. 1989, Dörre 1992). Hinzu kommt, dass auch mit Blick auf den weiteren Lebenszyklus nicht davon ausgegangen werden kann, dass politisches Bewusstsein durch Arbeitserfahrungen determiniert oder auch nur in privilegierter Weise strukturiert wird (Offe 1984). Frühere Forschungen zum Bewusstsein von Arbeitern und Angestellten haben eine Eigenständigkeit von verfestigten politischen Orientie-

rungen herausgearbeitet, die von konkreten Arbeitserfahrungen nur in besonderen Situationen erschüttert und beeinflusst werden können. Schon aus diesem Grund sind Erklärungen nach dem Muster ‚Je größer der Problemdruck und je unsicherer die Beschäftigung, desto wahrscheinlicher die Aufgeschlossenheit für rechtspopulistische Orientierungen‘, nicht haltbar. Aus sich heraus münden weder Arbeitslosigkeit noch Prekarisierung in fremdenfeindliche, aggressiv-nationalistische Orientierungen.¹⁴

Drittens bedeutet die relative Autonomie politischer Orientierungen aber keineswegs, dass die „Problemzone Arbeitswelt“ für die Erklärung des neuen Rechtspopulismus irrelevant ist. Neuere Forschungen (Flecker/Hentges 2004: 119 ff., Flecker 2004, Flecker/Krenn 2004) belegen durchaus eine „populistische Lücke“, die aus der Nichtrepräsentanz von arbeitsweltlichen Problemen und Verwerfungen im politischen System resultiert. Auch Robert Castel (2000) hat in seiner bahnbrechenden Studie zur „Metamorphose der sozialen Frage“ ein populistisches Potenzial identifiziert. Er verortet es jedoch nicht in erster Linie bei den Prekären und den Entkoppelten, sondern innerhalb der „Zone der Integration“, bei Gruppen und Individuen, die tatsächlich etwas zu verlieren haben und die ihre Normarbeitsverhältnisse als vermeintliches Privileg zu verteidigen suchen. Die Forschergruppe um Pierre Bourdieu vermutet ein relevantes Potenzial für rechtspopulistische Orientierungen bei Gruppen und Personen, die Prekarisierung und sozialen Ausschluss aus der Perspektive des um Distinktion bemühten sozialen Nachbarn betrachten (vgl. Bourdieu u.a. 1997). Gemeinsam ist allen diesen Deutungsversuchen, dass sie sich einer simplen Gewinner-Verlierer-Semantik verschließen. Die Zusammenhänge zwischen Arbeitserfahrungen, synthetisierenden Deutungen und rechtspopulistischen Orientierungen sind ungleich komplexer und schwerer zu erfassen, als es eine solche Semantik unterstellt.

Exakt an diesem Punkt setzt unsere Argumentation ein. Unser Ziel ist es, Übergangsformen, „subjektive Brücken“ zwischen dem Alltagsbewusstsein von Lohnabhängigen und den Deutungsangeboten und Orientierungen rechtspopulistischer Formationen zu entdecken. Eine Identifikation solcher Übergangsformen schließt aus, dass wir nach Elementen eines geschlossenen rechtsextremen Weltbildes forschen. Vielmehr geht es uns um – in sich durchaus widersprüchliche – subjektive Orientierungen, die es vorstellbar machen, dass die Befragten zu Anhängern und Sympathisanten rechtspopulistischer Formationen werden können.

6.2 Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen – acht zentrale Topoi

Um eine solche Potentialität zu identifizieren, haben wir in einer offenen Form nach der individuellen Deutung aktueller, im öffentlichen Diskurs präserter Problemlagen gefragt. Thematisiert wurden u.a. politisches Interesse, ökonomische Globalisierung, Sozialstaat und Sozialabbau, EU-Osterweiterung, EU-Beitritt der Türkei, Green-Card-Regelung, Haltung zum politischen System, Parteipräferenz, Einschätzung rechtspopulistischer Parteien, Haltung zu Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen, nationale Identität sowie kulturelle Differenzen und Integrationsprobleme von Migranten. Die Fragen dienten uns als Anreiz, um mit unseren Interviewpartnern und -partnerinnen ins Gespräch zu kommen. In der Auswertung haben wir die Gesprächsequenzen auf Anhaltspunkte für fremdenfeindliche, rassistische, autoritär-antidemokratische und antiegalitäre Deutungsmuster hin analysiert. Auf diese Weise konnten wir eine Gruppe von Befragten (mehr als 20% des Samples) identifizieren, bei der sich „subjektive Brücken“ zum Rechtspopulismus eindeutig feststellen lassen. Hinzu kommen Teilnehmer an zwei Gruppengesprächen (insgesamt

¹⁴ Mit großer Regelmäßigkeit wiederkehrende sozialwissenschaftliche Widerlegungen solch konstruierter Zusammenhänge (zuletzt: Fichter u.a. 2005) treffen den berühmten Pappkameraden, zur analytischen Durchdringung des komplexen Zusammenhangs von Arbeitsbewusstsein und politischen Orientierungen tragen sie jedoch wenig bei.

21 Leiharbeiter), bei denen die Meinungsführer eindeutig rechtspopulistische Tendenzen erkennen lassen.

Unser Vorgehen weist insofern ein Problem auf, als wir Gefahr laufen können, die „subjektiven Brücken“ zum Rechtspopulismus zu weit zu definieren. So handelt es sich z.B. bei der Ablehnung von Zuwanderung wohl um eine gesellschaftliche Mehrheitsposition, die auch von honorigen Persönlichkeiten wie dem Ex-Bundeskanzler Helmut Schmidt in der liberalen „Zeit“ vorgetragen wird. Das Risiko, Mehrheitspositionen zu identifizieren, müssen wir jedoch eingehen, weil die Mobilisierungsfähigkeit des Rechtspopulismus gerade darauf gründet, dass er vorgibt, nur offen auszusprechen, was die Mehrheit des Volkes heimlich denkt. Diese vermeintliche „Volksnähe“, aber auch der große Verbreitungsgrad menschenfeindlicher Orientierungen (Heitmeyer 2005) muss in Rechnung gestellt werden, wenn nach Übergangsformen zum Rechtspopulismus gefragt wird.

In unserem empirischen Material lassen sich acht Topoi, typische Orientierungsmuster, identifizieren, die – in unterschiedlichen individuellen Ausprägungen und Kombinationen – als subjektive Brücken zum Rechtspopulismus fungieren können.

(1) ‚Zuwanderung zerstört die deutsche Kultur und muss gestoppt werden‘

Die Ablehnung jeder weiteren Zuwanderung steht im Mittelpunkt vieler Statements. Sie bildet gewissermaßen das innere Band einer rechtspopulistischen Alltagsphilosophie. Gewöhnlich geht die Ablehnung der Zuwanderung mit dem Bekenntnis einher, „kein Ausländerfeind“, „kein Rassist“ zu sein. Und häufig wird sie mit dem Hinweis versehen, dass man selbst mit Ausländern kommuniziert und sie für eine Bereicherung hält. Und doch ist für viele Befragte ein Punkt erreicht, an dem ein weiterer Zuzug von Migranten vor allem in den großen Städten zum Verschwinden der „deutschen Kultur“ führt:

„Ich hab’ nichts gegen Zuwanderer. Aber wenn man das immer mehr öffnet, ... Wir sind ja schon ein ziemlich gemischtes Volk. Ich finde das nicht so gut. Der Ausländeranteil ist aus meiner Sicht schon recht hoch. Und dann sollte man das vom Gesetz her möglichst so einschränken, dass das auf einem vernünftigen Nenner wieder heruntergebrochen wird“ (A5, 12).

Solche Meinungen finden sich bei Befragten aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft. Unterschiedlich sind Diktion und Begründung dieser Ansicht. In den Augen des bereits zitierten Angestellten (A5: 13 f.) aus einer deutschen Großbank bedroht der unregelmäßige Zuzug „die eigene Kultur“. Mit der deutschen Kultur assoziiert der Befragte spezifische Eigenschaften. Die Deutschen seien beständig, fleißig und hätten sich nach dem Krieg etwas aufgebaut. Der Angestellte identifiziert sich selbst mit dieser Leistung:

„Ich bin... Nachkriegsgeneration. Mit Krieg hab ich nichts zu tun. Aber man hat doch gesehen, dass Deutschland nach diesem Krieg innerhalb einer kurzen Zeit zu einer Weltmacht aufgestiegen ist und zu den führenden Wirtschaftsländern der Welt gehört. Und man gehört zu einem Unternehmen hier, das einen Teil dazu beigetragen hat. Deutschland ist international sehr hoch angesehen. Man ist stolz darauf, dass man dazugehört, dass man etwas dazu beigetragen hat.“

In den Augen des Befragten bedroht kulturelle „Vermischung“ nicht nur jene kulturellen Tugenden, die den wirtschaftlichen Aufstieg Deutschlands ermöglichten, sondern damit zugleich die eigene, individuelle Identität, die sich wesentlich auf die Leistungsfähigkeit der besonderen „Nationalkultur“ stützt. Ungebremste Zuwanderung erscheint so als Angriff auf die eigene Persönlichkeit, auf all das, was man selbst an sich und seiner nationalen Identität wertschätzt. Die Konsequenz ist eine Ablehnung der Zuwanderung vor allem „unnützer“, „überflüssiger“, nicht „leistungsbereiter“ Ausländer, denen „das Ausländerrecht und das Asylgesetz... Tür und Tor geöffnet“ hat. Was der Bankangestellte differenziert und mit Verweis auf reale städtische

Integrationsprobleme vorträgt, wird von geringer gebildeten Befragten häufig harsch, unmissverständlich und aggressiv formuliert. Die Zuwanderung soll gestoppt werden, sofort und ohne Ausnahme. Und – so einige Extrempositionen – sie soll mit einer Rückführung ansässiger (vor allem türkischer, aus dem islamischen Kulturkreis stammender) Migranten verbunden werden:

„Es passt nicht zu uns. Dieses ganze Kopf-tuchgesindel passt nicht zu uns. Das hat mit Europa nichts mehr zu tun in meinen Augen“ (Leiharbeiter F5, 17).

Ist es hier eine Art „Islamphobie“, die aggressive Abgrenzungen provoziert, macht sich in anderen Fällen eine dramatische Übersteigerung der Zuwanderung bemerkbar. Sie gipfelt in der Behauptung, dass „die Ausländer“ dabei seien, in Deutschland die Herrschaft an sich zu reißen:

„Die Ausländer, würde ich sagen, versuchen hier die Herrschaft an sich zu reißen in Deutschland. Es werden ja immer mehr, die Deutschen werden immer weniger... Hier unten in Bayern ist das ganz besonders schlimm. Dass kaum noch ein Wort gesagt werden darf. Dass man den Leuten gegenüber seine eigene Meinung nicht mehr äußern darf, ohne irgendetwas abzubekommen“ (Produktionsarbeiter, B5).

(2) ‚Ausländer nehmen den Deutschen die Arbeitsplätze weg‘

Wird die – z.T. aggressive – Ablehnung der Zuwanderung im ersten Topos vornehmlich kulturell begründet, so findet sich in anderen Interviewpassagen ein primär wirtschaftlicher Argumentationsstrang. Ausländer werden als Konkurrenten um Lohn und Arbeitsplätze wahrgenommen. Sind es bei der Ablehnung fortschreitender „kultureller Vermischung“ gerade die vermeintlich überflüssigen, nicht integrierbaren Ausländer, so spielen in diesem Kontext auch solche Migrantengruppen eine Rolle, die aufgrund ihrer Qualifikationen als ernsthafte Konkurrenten erscheinen. Ein befragter Bergarbeiter

(„Aufsichtshauer“, D1, 12 f.) begründet seine Haltung mit einer vermeintlichen Bevorzugung „der Türken“ beim Personalabbau:

„Es gibt im Bergbau sehr viele Türken. Wenn du mit den Kollegen oft zusammen bist, hörst du auch: ‚Die meisten, die gehen, sind Deutsche. Was ist mit den Türken? Sollen se die doch rausjagen. Warum gehen die denn nicht?‘ Da fängt es an.“ Er selbst ist davon überzeugt, dass die Ausländer „uns was weg(nehmen)“, und auf die Frage, wie eine geregelte Zuwanderung aussehen könnte, antwortet er knapp: *„Gar keine (Ausländer) mehr reinlassen!“*

In solchen Fällen ist es die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz, die sich in der Forderung artikuliert, „zuerst mal die Interessen unseres Landes“ zu sehen. Angesichts schrumpfender verteilungspolitischer Spielräume wird das Verhältnis von Inländern und Ausländern als Verteilungskampf konstruiert, bei dem es nur Gewinner und Verlierer geben kann:

„Ich kann doch nur das verteilen, was ich habe. Wenn ich nichts mehr hab‘, kann ich doch auch nichts abgeben. Wir sind am Ende hier, in der Republik... Alleine zu wissen, der kommt von 3.000 km und der kriegt den Arbeitsplatz und ich kriege nicht... das schürt Hass. Neid und Hass. Da bin ich fest von überzeugt. Und das sollte man nicht machen“ (D1, 13).

Die Konsequenzen einer solchen Haltung liegen auf der Hand. Die Ost-Erweiterung der EU wird ebenso abgelehnt wie ein EU-Beitritt der Türkei. Wirtschaftliche Internationalisierungsprozesse erscheinen den Befragten primär als Bedrohung; die Green-Card-Regelung bestenfalls als Versuch, „zu begradigen, was die Wirtschaft (durch fehlende Ausbildung) versaut hat“ (ebd.).

(3) ‚Wenn gespart werden muss, dann bei den Sozialschmarotzern‘

Das Motiv vom viel zu kleinen Kuchen, den es bei der Verteilung von unberechtigten Ansprüchen zu schützen gilt, taucht nicht nur im Zusammenhang mit Arbeitsmarktkonkurrenz auf;

es findet sich in einer anderen Ausprägung auch bei den Haltungen zu Sozialstaat und Sozialstaatsreform. Darüber, ob soziale Leistungen aus Kostengründen zurückgeschraubt werden müssen, gehen die Meinungen der Befragten auseinander. Halten die einen Einsparungen für einen unhintergehbaren Sachzwang, sprechen sich die anderen teilweise vehement gegen die Kürzung sozialstaatlicher Leistungen aus. Einig sind sich die Befragten jedoch in einem Punkt. Wenn schon gespart werden muss, dann nicht zuerst bei den Leistungswilligen, sondern bei denen, die den Sozialstaat ausnutzen:

„Wo man sparen könnte: Für die Leute, die wirklich überhaupt nicht mehr arbeiten wollen. Es gibt viele Leute... Die Ausländer, die hierher kommen,... Ich habe nichts gegen die Ausländer, die arbeiten... Türken, Russen. Nichts dagegen. Aber ich habe gegen die Leute was, die halt bloß hierher kommen und die Hand aufmachen. ‚Hier haste – was weiß ich – 10.000 Euro Begrüßungsgeld, dass du dich erst Mal einrichten kannst‘ – das funktioniert nicht. Da zum Beispiel könnte man sparen“ (Produktionsarbeiter, H5, 13).

Die Konstruktion von leistungswilliger Ingroup und „schmarotzender“ Outgroup zielt jedoch nicht allein auf bestimmte Ausländergruppen. Sie wird ebenso auf „faule Arbeitslose“, „Drückeberger“, z.T. auch auf Obdachlose, Bettler oder Sozialhilfeempfänger deutscher Nationalität angewandt. In den meisten Fällen paart sich die Ablehnung von „Sozialschmarotzern“ mit verletztem Gerechtigkeitsempfinden. Dies wird deutlich, wenn die „Leistungsverweigerer“ in den wohlhabenderen Schichten der Gesellschaft verortet werden:

„Meine Schwester arbeitet auf 300-Euro-Basis. Der Rest wird schwarz ausbezahlt. Auf die Bitte, mal einen vernünftigen Arbeitsvertrag zu bekommen..., sagt der Chef: ‚Kann ich nicht machen, du bist mir zu teuer.‘ Seine Frau hat aber ‚nen Porsche, er hat ‚nen dicken Jeep. Fliegt in den Urlaub mit vier Reitpferden. Und meiner Schwester kann er keinen Lohn zahlen“ (Bergarbeiter, D1, 14).

Doch die Chance, bei den Privilegierten anzusetzen, um für mehr Verteilungsgerechtigkeit zu sorgen, betrachten die meisten Befragten als gering. Ihr Hauptaugenmerk gilt anderen, vermeintlich schwächeren Gruppen. Im Kampf gegen die „Sozialschmarotzer“ scheint es durchaus legitim, sich rechtspopulistischer Parteien zu bedienen:

„Grundsätzlich hab (ich) so gegen Ausländer nichts. Das Einzige, was mich nur tierisch stört, ist, wenn die dann irgendwie nach Deutschland kommen - kann ja sein, dass die durch irgend ‚nen Krieg vertrieben wurden – aber dann werden hier noch 2,3 Kinder gefrickelt; das Sozialamt zahlt für alles und die haben eigentlich alles. Ich meine, dann krieg man schon ‚ne ziemliche Krawatte. Wenn man sieht, die arbeiten eigentlich nie und fahren dennoch morgens mit dem Auto mal spazieren und hin und her. Da denkt man sich natürlich auch: ‚Also, irgendwas läuft hier in unserem Staat verkehrt. Auf der einen Seite sagen die immer so, Beiträge für die Sozialversicherung müssen erhöht werden, bloß von der anderen Seite kommen immer neue Deppen von außen rein und lutschen unseren Staat aus.‘ Das Schlimme ist ja noch, die haben alles und lachen sich noch kaputt. Das ist ja noch das Schlimme daran, dass die so dreist sind und sagen guckt mal ihr Blöden, ihr geht arbeiten und wir haben trotzdem alles. Und da denkt man auch mal über eine rechtspopulistische Partei nach“ (junger Facharbeiter, L4: 17 f.).

(4) ‚Die deutsche Geschichte darf nicht länger Ballast sein‘

Aus den bislang skizzierten Topoi ergibt sich, dass bei vielen Befragten der Eindruck vorherrscht, die Deutschen seien zu Benachteiligten in ihrem eigenen Land geworden. Entsprechende Einschätzungen finden wir sowohl in der „Zone der Integration“ als auch in der „Zone der Verwundbarkeit“. Vom Freelancer in der IT-Industrie bis zur Verkäuferin in einem Lebensmittelladen ist man sich in einem Punkt einig. Die Deutschen benachteiligen ihre eigenen Lands-

leute. Und selbst bei jungen türkischen Arbeitslosen (Typ 8,9) stoßen wir auf Verständnis dafür, dass die Deutschen beanspruchen, Herren im eigenen Haus zu sein. Für die Benachteiligung der Deutschen gibt es in den Augen vieler Interviewpartner einen entscheidenden Grund – einen geschichtlichen Ballast, der die Deutschen daran hindert, ihre legitimen Ansprüche gegenüber Nicht-Deutschen offen zu artikulieren. Ein IT-Spezialist, der als Freelancer in einer Bank arbeitet, spricht diese Problematik mit wohlgesetzten Worten und nuancierten Urteilen an:

„Man muss natürlich aufgrund der deutschen Geschichte (aufpassen, dass man) mit den Worten ‚national‘, ‚Identität‘, ‚Deutschland‘ usw. ... nicht zu sehr abdriftet... Aber man hatte schon lange Zeit das Gefühl, dass von der politischen Seite die Messlatte an die Deutschen höher ist als an einen Ausländer. Ich sag mal, dieses ganze Multikulti. Da muss die Politik ein Zeichen setzen“ (Freelancer, A20, 16 f.).

Ein junger Facharbeiter (L4, 21) formuliert seinen subjektiven Bedarf an Geschichtsrevisio- nismus offener:

„... was hab ich denn damit zu tun, was vor 50 oder 60 Jahren gelaufen ist. Und andersrum gesehen, andere waren nicht besser. Der Amerikaner hat früher die Afrikaner auf ihren Baumwollplantagen versklavt; die Russen hatten im Zweiten Weltkrieg auch Arbeitslager, wo Deutsche... waren. Im Prinzip haben es alle gemacht, nur wir sind die Blöden, die es ausbaden. Und wenn jetzt nach 60 Jahren noch einer kommt und sagt ‚Ja, wir wollen von euch noch Schmerzensgeldbezahlungen haben‘, ja, was können wir denn dafür,..., Krieg ist zwar keine feine Sache, aber es ist passiert, man kann es nicht ändern, ...“.

Die Beseitigung dieses geschichtlichen Ballasts ist für die Befragten eine entscheidende Voraussetzung, um Missständen wie der Respektlosigkeit von Ausländern wirksam begegnen zu können. Wer sich zu seiner „deutschen Identität“ bekennt und stolz darauf ist, ein Deutscher zu sein, der soll nicht länger als Nazi verunglimpft werden. Erst dann kann in den Augen der Be-

fragten die notwendige Anpassungsbereitschaft von Ausländern an die Mehrheitskultur ohne Selbststigmatisierung eingefordert werden.

(5) ‚Wir wollen stolz auf Deutschland sein, (können es aber nicht)‘

Die „Entsorgung“ der Geschichte ist zugleich eine wichtige subjektive Voraussetzung, um eine nationale Identität konstruieren zu können, die der Selbststabilisierung dient. Für nahezu alle Befragten, bei denen sich Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen finden, spielt die nationale Identität eine wichtige Rolle. Man ist stolz Deutsche oder Deutscher zu sein oder man möchte diesen Stolz empfinden können. Nationale Identität wird jedoch auf höchst unterschiedliche Weise konstruiert. Manche assoziieren mit nationaler Identität wirtschaftliche Stärke und das Ansehen Deutschland in der Welt, andere meinen eher eine vertraute Umgebung, Gewohnheiten und kulturelle Eigenarten, wieder andere sind stolz darauf, dass „wir auch helfen wollen“, „als Deutsche helfen wir allen“ (Verkäuferin, K2, 18).

Diese Art von Identitätskonstruktion hat nicht das Geringste mit einem traditionalistischen Blut-und-Boden-Nationalismus gemein. Problematisch werden solche Identitätskonstruktionen erst, wenn sie mit exklusiven Ansprüchen verbunden werden, die sich in aggressiver Weise gegen andere, Nicht-Deutsche richten. Stolz auf die nationale Identität, das bedeutet für die Befragten immer auch Priorität für „deutsche Interessen“. Folgerichtig wird selbst die positive Würdigung der Hilfe für andere mit einem Zusatz versehen: „Wir sollten uns Deutsche aber auch nicht vergessen. Vor allem finde ich, dass wir wichtig sind“ (K2, 18). Besonders für ostdeutsche Befragte fungiert die nationale Identität offenbar als Chiffre für Ansprüche auf ein gutes Leben; und gerade diese Befragten sehen ihren Nationalstolz durch Fehlentwicklungen blockiert. Sie möchten stolz auf ihre deutsche Identität sein, können es aber nicht:

„Ich war mal stolz auf Deutschland. Ich konnte auf Straßen gehen, auf den Marktplatz. Das ging problemlos. Ich konnte problemlos meine Meinung äußern. Und jetzt ist es so: Es gibt verschiedene Orte, wo ich mich gar nicht mehr auf die Straße trauen kann, weil ich nicht weiß, was mich da erwartet. Verbrecher und so... Hat ja überhand genommen. Und meine Meinung kann ich heute zum größten Teil nicht mehr äußern. Da kann ich nicht stolz drauf sein..., weil der Ausländer wird mehr geschützt als der Deutsche. Früher war das so gewesen: Da hat der Deutsche den Deutschen geholfen. Und heute ist es umgekehrt“ (ostdeutscher Produktionsarbeiter, B5, 19).

(6) ‚Politiker sind unglaublich, manche Gangster, das gesamte System muss verändert werden‘

Wenn es darum geht, Ursachen für die genannten Missstände zu nennen, sind sich viele Befragte einig. Es gibt Verantwortliche – die Politiker. Bei den gebildeteren Gesprächspartnern fallen die Urteile noch einigermaßen differenziert aus. Beklagt wird allenfalls die Lösungsunfähigkeit und Abgehobenheit der Politik. Doch je niedriger die eigene Positionierung in der vertikalen Hierarchie der Arbeitsgesellschaft ist, desto harscher fallen die Urteile aus. Vor allem Abstiegsbedrohten und prekär Beschäftigten gilt das ganze „System“ als korrupt. Mit „System“ ist die Parteiendemokratie gemeint. Die Politiker gelten als überbezahlte, korrupte Kaste, die sich immer wieder über die legitimen Ansprüche „des Volkes“ hinwegsetzt. Auch „die Politiker“ gehören zu den Gruppen, bei denen gespart werden sollte:

„Also die Diäten. Die Politiker kriegen ja so viel Geld. Wenn man das aufs Jahr rechnet. Und die tun ja nicht viel. Die reden bloß den ganzen Tag und es kommt nichts Gescheites raus“ (Monteur im Baugewerbe, G7, 11).

Diesbezüglich steht die politische Klasse mit „Sozialschmarotzern“ und integrationsunwilligen Ausländern auf einer Stufe. Für einzelne Interviewpartner sind zumindest manche Politiker schlicht „Gangster“:

„Also, ich sag mal, grundsätzlich halte ich von Politikern nicht ganz so viel. Weil, ich sag mal so, die sind zwar immer mit ihren Reformen groß dabei, die Leute sollen mehr arbeiten und weniger Geld bekommen. Aber wenn es bei denen ans eigene Geld geht, an die Diätenerhöhung und so, dann sind die auch immer schwer dabei oder wenn es darum geht, Geld abzuzocken, wenn die sich für Sitzungen einschreiben lassen,..., und sind dann halt nicht dabei. Ich sag mal so, das sind gewählte Vertreter des Volkes und wenn man noch nicht mal denen vertrauen kann, das ist... im Prinzip dann schon schade. Ich will nicht sagen, dass das alles Gangster sind, aber ich würde sagen, es gibt einige Gangster unter denen“ (L4, 16).

(7) ‚Ein bisschen weniger Demokratie kann nicht schaden‘

Zweifel an der Integrität der politischen Klasse schlagen bei einigen Gesprächspartnern in Kritik am politischen System um. In einigen Fällen erscheint diese Kritik auf den ersten Blick eher gemäßigt. Ein bereits zitierter Facharbeiter bezeichnet die „Politiker in Deutschland“ als „ziemlich untätig“. Das liege „aber natürlich auch an unserem politischen System, da wir ja ständig Wahlen haben“. Und weiter:

„Ein demokratisches System ist ja schön und gut, aber ein bisschen weniger Demokratie und Bürokratie würde unserem Staat sicherlich ein bisschen gut tun. Ich finde, 600 Abgeordnete oder wie viel es sind, sind vielleicht ein bisschen viel. 300 würden es auch tun, um zu einem demokratischen Ergebnis zu kommen. Man muss sich ja immer überlegen, was so was kostet. Da sitzt einer im Bundestag, 4, 5 Jahre lang und kriegt dann ‘ne Pension von 4000, 5000 Euro. Da muss ja ein Arbeiter 40, 50 Jahre für arbeiten. Allein die Relationen, das ist ja schon Schwachsinn“ (L4, 17).

Demokratische Verfahren gelten als ineffizient und teuer, zumal sie sich in der Wahrnehmung als wenig problemlösungsfähig erweisen. Was hier wie der Wunsch nach einem effizienteren politischen System klingt, erfährt in anderen

Kontexten eine unverhohlene autoritäre Wendung. Etwa dann, wenn es um härtere Strafen für kriminelle Ausländer, um eine konsequente Abschiebep Praxis oder allgemein um Verbrechensbekämpfung geht. ‚Kriminalität‘ ist ein Thema, an dem sich die Glaubwürdigkeit der Politik beweisen soll. Wer straffällig wird, der soll – so eine extreme Meinung – durchaus mit „Arbeitshaus“ rechnen müssen:

„Arbeiten, bis die keine Lust mehr haben. Dann haben die abends keine Lust mehr. Das machen die Amis mit ihren Schwerverbrechern auch“ (älterer Leiharbeiter, F5, 19).

Solch autoritäre Orientierungen münden nicht in einen offensiven Ruf nach einem anderen politischen System jenseits der Parteiendemokratie. Dass eine solche Entwicklung eintreten könnte, wird aber von einigen Gesprächspartnern/-innen als Menetekel an die Wand gemalt. In offenkundigem Widerspruch zur Forderung nach Entsorgung des historischen Ballast, wird in Anspielungen damit gedroht, dass sich die Geschichte wiederholen könnte. Die „Zeichen stehen auf Sturm“ und auch „Hitler hat von der hohen Arbeitslosigkeit profitiert“ (Verkaufsstellenverwalterin, K4, 16), heißt es dann. Aber es gibt auch andere historische Bezüge. Nicht zufällig stellen ostdeutsche Befragte Parallelen zur Wende-Situation in der ehemaligen DDR her:

„Wenn sich die Politik hier nicht in Acht nimmt... dass das hier besser wird mit der Arbeitslosigkeit, dann wird es so kommen, wie es schon mal war... wir haben das hinter uns, zwar mit anderen Vorzeichen bzw. aus anderen Verhältnissen in der DDR. Wie oft haben wir gesagt ‚Mensch, wie lange soll das hier noch so weitergehen?‘ Jetzt bin ich schon wieder so weit, dass ich sage: ‚Wie lange soll das eigentlich noch gehen, das kann nicht mehr gehen, das geht noch (maximal) zehn Jahre so...“ (Meister, Baugewerbe, G5, 24).

(8) ‚Rechte Parteien sind zu extrem, aber sie sprechen die richtigen Themen an‘

In diesem Kontext muss die Bewertung rechtspopulistischer (oder rechtsextremer) Parteien

gesehen werden, auf die wir bei den Befragten gestoßen sind. Natürlich outet sich keiner unserer Interviewpartner offen als Parteigänger einer rechtspopulistischen oder rechtsextremen Formation. Einige Befragte wählen CDU oder CSU, andere sind langjährige Sozialdemokraten, wieder andere können allenfalls den Grünen etwas abgewinnen, allerdings ohne sie zu wählen, und bei einer weiteren Gruppe handelt es sich um bewusste Nichtwähler, die noch nie zur Urne gegangen sind. In dieser Hinsicht treffen wir auf politische „Durchschnittsmenschen“. Bezeichnend ist jedoch, dass die Befragten mehrheitlich rechtspopulistischen oder rechtsextremen Parteien durchaus eine positive Funktion zubilligen. Eine Passage aus einer Gruppenbefragung illustriert, warum das so ist:

Wie denkt ihr über die rechten Parteien in Frankreich, Österreich, Holland, Dänemark? Sprechen die die entscheidenden Themen an? Kandidat 1: „Die sprechen vielleicht die richtigen Themen an, aber die geben keine Lösungsansätze. Die sprechen Themen an, die sie besser machen wollen. Das sind alles Sachen, die jeder weiß und was immer da ist. Und wo man sagt: ‚Da muss was getan werden‘... Kandidat 2: „Ich denke mal, dass sind Randgruppen. Das sind Randparteien. Wie bei uns die Republikaner. Die trauen sich so was öffentlich anzusprechen. Wo das halt bei den führenden Parteien, bei der SPD oder so hinter verschlossenen Türen gemacht wird“. Was denkt ihr darüber, dass die rechten Parteien Themen ansprechen, die von den anderen Parteien nicht angesprochen werden? Kandidat 9 erzählt von seiner Zeit bei einem süddeutschen Automobilhersteller. Dort waren seinem Empfinden nach „wesentlich mehr Ausländer wie hier“: „In unserer Gruppe von 18 Leuten waren ungelogen vielleicht fünf Ausländer, hauptsächlich Türken. Und da ging es dann um die Bundestagswahlen im September. Und die ganzen Türken waren für die SPD, hatten Angst vor dem Stoiber. ‚Stoiber ist gegen die Ausländer. Der will uns raus haben‘, sagten die Türken. Also wenn das eine Partei offen sagt, ‚wir wollen keine Ausländer haben‘, dann wird die nicht gewählt. Weil wir haben in

Deutschland schon fast mehr Ausländer wie Deutsche zumindest im westlichen Teil der Republik“. Mehr Ausländer als Deutsche? Kandidat 9 noch mal: „Vielleicht. Ich denke schon. Also im Osten, in der ehemaligen DDR gibt es wesentlich weniger. Wenn du Politik machen willst und bist vielleicht gegen Ausländer, dann wirkt sich das gleich negativ auf die Partei aus“. Was denkt ihr denn (an die anderen der Gruppe gerichtet) zu dem Thema? Kandidat 9 noch mal: „Ich habe CDU gewählt“. Hat die CDU die besseren Konzepte? Kandidat 1: „Fragt sich, ob die die Konzepte, die sie vor der Wahl haben, auch nach der Wahl so durchziehen. Man hat sich ja alles von dem Stoiber auch gut angehört. Letztendlich ist nichts bei rausgekommen. OK, aber der Stoiber, ich sag mal, der macht eine ziemlich volksnahe Politik. Der ist nicht so oberflächlich und macht seine Stippvisiten wie der Schröder, sag ich mal, mal dort, mal dort. Ich bin ein Stoiber-Fan. Das ist eine andere Art Kanzlerkandidat. Er ist direkter. Er geht anders an Sachen ran. Er schwafelt nicht. Ist nur die Frage, ob er letztendlich tut, was er sagt...“. Kandidat 2: „Bin auch der Meinung, warum sollen wir die ganzen Ausländer aufnehmen in Deutschland. Es gibt doch so viele Länder um uns herum, die sie genauso aufnehmen können. Warum sollen dann wir das Ganze uns aufhalsen.“ Was denkt ihr denn allgemein über Deutschland? Kandidat 2: „Manchmal denke ich: ‚Abhaken, auswandern, fort!‘...“

Rechtspopulistische Parteien sind zu extrem, es handelt sich um einflusslose Randgruppen, die keine Lösungen bieten. Aber diese Parteien sprechen gelegentlich die richtigen Themen an. Auf diesen Nenner lassen sich die Einschätzungen vieler Befragter bringen. Die jungen Leiharbeiter sehen ihre Interessen besser beim Kandidaten Stoiber und der CDU/CSU aufgehoben. Ihnen traut man zu, dass sie sich nicht von den Ausländern einschüchtern lassen. Die Glaubwürdigkeit der Politik wird jedoch an der „Ausländerfrage“ gemessen.

Diese Aussage lässt sich mit Blick auf die skizzierte Teilgruppe verallgemeinern. Nahezu unisono gesteht man den rechtspopulistischen

Gruppen zu, richtige Fragen zu stellen und wichtige Themen anzusprechen. Ablehnung und Distanz, soweit sie nicht ohnehin in der Interviewsituation vorgeschoben werden, resultieren nicht so sehr aus inhaltlichen Differenzen, sondern eher aus dem Außenseiter-Status der Rechtsaußen-Parteien. Man traut diesen Formationen nicht so recht zu, wirklich etwas verändern zu können. Daran, dass es wegen Arbeitslosigkeit, Zuwanderung und der fortschreitenden Zerstörung der „deutschen Identität“ grundlegender Veränderungen bedarf, haben die meisten Befragten keinen Zweifel. Ihre Ablehnung rechtspopulistischer oder rechtsextremer Formationen gründet daher auf einem schwachen Fundament, und man findet es zumindest verständlich, dass manch einer sein Kreuz bei der NPD oder einer anderen rechten Gruppierung macht.

6.3 Marktsteuerung von Arbeit, Prekarisierung, rechtspopulistische Orientierungen

Die skizzierten Topoi finden sich in der einen oder anderen Variation in Interviews aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft. Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen sind, das wird an dieser Verteilung deutlich, kein Phänomen, das mit einer bestimmten sozialen Positionierung in der Arbeitsgesellschaft korrespondiert. Topoi, in denen sich ein rechtspopulistisches Potenzial andeutet, werden von Integrierten genau so formuliert wie von prekär Beschäftigten oder Entkoppelten; entsprechende Aussagen streuen über die gesamte (Des-)Integrations-Typologie hinweg. Diese Feststellung ist für sich genommen bereits ein wichtiger Befund. Denn offenkundig besitzen weder Arbeitslosigkeit noch prekäre Beschäftigungsverhältnisse einen eigenständigen Erklärungswert. Gleiches gilt für die Abstiegs- und Prekarisierungängste in der „Zone der Normalität“. Isoliert betrachtet, ist keiner dieser Indikatoren wirklich aussagekräftig. Wenn Umbrüchen in der Arbeitswelt ein Erklärungswert für rechtspopulistische Orientierungen zufällt, so muss von einem Ursachenbündel, von

einer Pluralität strukturierender Einflüsse ausgegangen werden.

Dies gilt umso mehr, als sich die skizzierten Topoi nicht unmittelbar und ausschließlich auf Arbeitserfahrungen zurückführen lassen. Im Gegenteil, es handelt sich um Einstellungen, Haltungen, Urteile und Deutungsschemata, die gegenüber situativen Einflüssen und Erfahrungen eine erhebliche Persistenz besitzen. Für einen Zuwanderungsstop kann man sein, obwohl oder gerade weil man in einer Region mit verschwindend geringem Ausländeranteil lebt. Die Ansicht, dass Migranten Deutschen die Arbeitsplätze wegnehmen, wird nicht zuletzt von Interviewpartnern formuliert, die ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher halten. Und die Ausgrenzung von „Sozialschmarotzern“ fordern ausgerechnet solche Personen, die selbst wirtschaftlich einigermaßen saturiert sind und die nicht um sozialpolitische Ressourcen konkurrieren müssen. Insofern sind weder die soziale Positionierung in der Arbeitswelt und realer Problemdruck noch (Arbeits-)Erfahrungen unmittelbare Triebkräfte der skizzierten Topoi. Vielmehr entspringen diese „Brücken“ zum Rechtspopulismus jenem Produktionsprinzip, das Bourdieu als systematische politische Gesamtkonzeption bezeichnet hat. Es handelt sich um relativ konsistente Deutungsschemata, durch die hindurch konkrete Erfahrungen, auch Arbeitserfahrungen, wahrgenommen und interpretiert werden. In einem gewissen Sinn kann man in diesem Zusammenhang von einer *rechtspopulistischen Axiomatik* sprechen, die einer eigenen inneren Logik folgt und die gegenüber situativen Einflüssen und Erfahrungen eine erhebliche Stabilität besitzt.

Um Missverständnisse zu vermeiden: Nicht alle Befragten stimmen mit allen skizzierten Topoi überein. Manche Aussagen werden geteilt, anderen nicht. Zudem finden sich in den einzelnen Interviews unterschiedliche Gewichtungen und Verknüpfungen dieser Topoi, vor allem jedoch auch relativierende und z.T. gegenläufige Aussagen. Trotz dieser Einschränkungen kann davon ausgegangen werden, dass es einen inneren Zusammenhang zwischen den einzelnen

Topoi gibt. Es handelt sich um Ausschnitte aus einer bestimmten Weltsicht, um eine spezifische Art und Weise, gesellschaftliche Probleme zu deuten. Dies wird vor allem am sprachlichen Duktus der Befragten deutlich, der mitunter bis in einzelne Formulierungen hinein große Ähnlichkeiten aufweist.

6.3.1 *Arbeit und Arbeitslosigkeit in der rechtspopulistischen Axiomatik*

Obwohl die skizzierte politische Axiomatik des Rechtspopulismus relativ erfahrungsresistent ist, spielen Ansichten, Meinungen, Haltungen zu Arbeit und Arbeitslosigkeit in ihr eine wichtige Rolle. Je fest gefügter der axiomatische Kern ist, desto wahrscheinlicher ist, dass er sich auch der Arbeitserfahrungen bemächtigt, dass er diese Erfahrungen der eigenen Weltsicht einverleibt.

Dass bei der Bewältigung von Arbeitsmarktkonkurrenz partikularistische, nationalisierende, ethnische, rassistische und sexistische Klassifikationen zum Tragen kommen, ist keiner pathologischen Sonderbedingung geschuldet, die es zu skandalisieren gilt. Vielmehr handelt es sich beim Gegensatz von liberalem Universalismus und nationalem, ethnischem oder geschlechtsspezifischem Partikularismus um ein Strukturmerkmal der marktwirtschaftlich-kapitalistischen Weltwirtschaft. Wirtschaftliche Globalisierungs- und Internationalisierungsprozesse, die in einem Entsprechungsverhältnis zu marktliberalen, universalistischen Ideologemen stehen, korrespondieren beständig mit partikularistischen Orientierungsmustern, deren Funktionalität darin besteht, dass sie die Verteilung von Arbeitskräften auf Positionen in einer hierarchischen Arbeitsgesellschaft legitimieren. Aus der Perspektive der Arbeitsbevölkerung ist diese ideologische Ambivalenz immer auch Ausdruck einer strukturellen Widersprüchlichkeit marktwirtschaftlich-kapitalistischer Produktion: „Einerseits werden die Lebens- und Arbeitsbedingungen ständig mobil gehalten und destabilisiert, um die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zu sichern, fortwährend neue Kräfte aus der ‚indus-

triellen Reservearmee' zu schöpfen...; andererseits werden Arbeitskollektive über lange Zeiträume... stabilisiert, um sie zur Arbeit zu ,erziehen' und an das Unternehmen zu ,binden' (Balibar 1990: 256).

Einiges spricht dafür, dass diese strukturelle Widersprüchlichkeit unter den Bedingungen einer flexibel-marktzentrierten Produktionsweise eine neue Dynamik erfährt. Zugespielt formuliert, bewirkt die Stärkung marktformiger Steuerungsmechanismen in der Arbeitswelt, dass zuvor legitime Formen der Arbeitsteilung in Frage gestellt und durch neue ersetzt werden. Das Castel'sche Zonenmodell markiert Grundformen dieser neuen Arbeitsteilung. Der Kampf um die (Re-)Positionierung wird nur scheinbar „individualistisch“ geführt. Am Arbeitsmarkt konkurrieren Individuen, sie führen ihre Konkurrenzkämpfe jedoch mittels – realer wie imaginärer – Gruppenbildungen. Anders gesagt, Individuen und soziale Gruppen begegnen den desintegrierenden Effekten, die aus dem Zerfall zuvor für legitim befundener Arbeitsteilungen resultieren, durch interessengeleitete und symbolisch vermittelte Strategien einer – und sei es imaginären – Integration. Nationalistische, fremdenfeindliche und rassistische Klassifikationen sind immer auch Versuche, Anschluss an Ingroups, an identitätsstiftende Kollektive zu finden, um so die eigene Position in der Konkurrenz um materielle Ressourcen und soziale Anerkennung zu stärken.

Die imaginären Formen von Einschluss und Ausschluss, die dabei zum Tragen kommen, basieren häufig auf Elementen überkommener Integrationsideologien, die in einer Art Bricolage neu zusammengesetzt und an veränderte Bedingungen angepasst werden. So ist der Nationalismus eine moderne ideologische Integrationsform, die sei jeher auch darauf zielt, das konfliktorische Potential der mit dem Lohnarbeitsverhältnis verwobenen sozialen Auseinandersetzungen zu entschärfen. Es gehört zu den Charakteristika marktwirtschaftlich-kapitalistischer Gesellschaften, dass sie, wie Etienne Balibar (1990: 259) bemerkt, nicht trotz, sondern wegen wirt-

schaftlicher Internationalisierungsprozesse beständig „eine regressive Vorstellung von einem Nationalstaat“ reproduzieren, „in dem die Menschen von Natur aus ‚zu Hause‘ sind, weil sie ‚unter sich‘ sind“ (Balibar 1990: 259). Dabei unterschätzt Balibar freilich, dass diese Konstruktionen des Nationalen in der Blütezeit des sozialstaatlich regulierten Kapitalismus einen höchst realen Kern besaß. Sozialpartnerschaftsideologien konnten in der „goldenen Ära“ des rheinischen Kapitalismus mit einem universalistischen Duktus operieren, weil sie dem Erfahrungskern einer großen Mehrzahl der Arbeitnehmer entsprachen. Rekommodifizierung und Prekarisierung bewirken nun – so jedenfalls unsere Ausgangsüberlegung –, dass nationales Sozialstaatsbewusstsein in eine regressiv-moderne Ausschlussideologie transformiert werden kann. An anderer Stelle haben wir eine solche Ideologie als reaktiven Nationalismus bezeichnet. Dies war als Sammelbegriff für – wie wir nun wissen – höchst unterschiedliche alltagstheoretische Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen gemeint, die sich allesamt dadurch auszeichnen, dass sie Positionskämpfe in einer reichen Gesellschaft legitimieren sollen. Sinnstiftendes Zentrum des reaktiven Nationalismus ist die Vorstellung einer „Wohlstandsinsel Deutschland“, die es vor illegitimen, fremden Ansprüchen zu schützen gilt. Um den Kuchen nicht mit zu vielen teilen zu müssen, sollen die Zugänge zu dieser Insel erschwert und scharf kontrolliert werden. Bevorzugte Ausschlusskriterien sind (wirtschaftliche) ‚Nützlichkeit‘ und ‚Kultur‘. Abgelehnt wird zumeist eine fremde, unbekannte, nicht-weiße, nicht-europäische „Kultur“, deren zugeschriebene Merkmale gleichsam naturalisiert werden.

Allerdings können solche Ausgrenzungskriterien höchst flexibel gehandhabt werden. Der reaktive Nationalismus von Arbeitern, Angestellten und alten wie neuen Selbständigen definiert sich nicht, jedenfalls nicht primär, über völkische Ideen und Symbole. Er beruft sich höchst modern auf ein Verständnis des Nationalen, das soziale Ansprüche, also Bürgerrechte legitimiert. Auch deshalb lässt sich der reaktive Nationalismus

nicht pauschal als „vormodern“ oder gar als neue Variante faschistischer Blut- und Boden-Ideologien attackieren. Politisch brisant an dieser Alltagsphilosophie ist, dass sie sich vom Sozialstaatsbewusstsein früherer Jahrzehnte auf den ersten Blick nur graduell unterscheidet. Der reaktive Nationalismus des 21. Jahrhunderts sucht zentrale Elemente überkommener Sozialpartnerschaftsideologien zu konservieren. Soweit er sich auf das Innere der „Wohlstandsinsel“ bezieht, besitzt er mitunter ein feines Sensorium für soziale Ungleichheit. Er beklagt ungerechte Verteilungsverhältnisse und er besteht auf „fairem Tausch“, auf einem ausgewogenen Geben und Nehmen („gutes Geld für gute Leistung“), das die Beziehungen von Belegschaften und Management, von Kapital und Arbeit prägen soll. Das Klassifikationssystem ändert sich jedoch, sobald die „Wohlstandsinsel“ Deutschland in Beziehung zu anderen, vermeintlich konkurrierenden Staaten gesetzt wird. In diesem Kontext werden Verteilungskämpfe zwischen „Oben“ und „Unten“ in eine Auseinandersetzung zwischen Kulturen und Nationen umgedeutet. Der reaktive Nationalismus von Lohnabhängigen ist somit eine spezifische, sozialpopulistische Antwort auf die Entgrenzung der Märkte. In einer historischen Situation, in der die alte Verklammerung von Nationalstaat und sozialreformerischer Politik zerbrochen ist, in der die soziale Integrationskraft der Erwerbsarbeit nachlässt und die Ideologie des Globalismus zur Triebkraft sozialer Unsicherheit wird, bietet sich die Politik mit den Grenzen als imaginärer Ausweg an.

Auf der Grundlage unseres empirischen Materials können wir sagen, dass dieser reaktive Nationalismus *eine möglich Form der Verdichtung* dessen darstellt, was wir als politische Axiomatik des Rechtspopulismus bezeichnet haben. Wie sich zeigen wird, sind auch andere Verdichtungen möglich. Entscheidend ist, dass solche Deutungsmuster zwar eine relative Eigenständigkeit gegenüber konkreten Erfahrungen besitzen. Im Alltag werden sie jedoch immer wieder mit Erfahrungen angereichert, de- und rekonstruiert.

6.3.2 Arbeitsteilung, Arbeitserfahrungen, rechtspopulistische Orientierungen

Zusammenhänge zwischen marktzentrierter Kontrolle, Arbeitserfahrungen und rechtspopulistischen Orientierungen lassen sich an einer Vielzahl von Beispielen illustrieren, die von den Befragten selbst vorgetragen werden. Wir beschränken uns an dieser Stelle auf eine exemplarische Analyse von drei Erfahrungsebenen.

(1) Negative Flexibilisierung ohne politische Repräsentation

Zunächst lässt sich festhalten, dass alle Befragten, bei denen sich Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen finden, die marktgetriebene Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsformen primär als einen von außen gesetzten Zwang empfinden, der die eigenen Arbeits- und Lebensverhältnisse negativ beeinflusst. Dies macht sich nicht nur, z.T. nicht einmal primär am Ausschluss von legaler Erwerbsarbeit bemerkbar. Für die in der „Zone der Integration“ Beschäftigten ist eine andere Erfahrung maßgeblich. In unterschiedlichsten Arbeitsverhältnissen sehen sich die Befragten mit wachsendem Leistungs- und Kostendruck konfrontiert. Bezeichnend ist, dass gerade solche Befragten die sich in einer unteren oder mittleren Vorgesetztenposition befinden, diesen Druck als besonders belastend empfinden. Der Gruppenleiter in einem Rechenzentrum steuert komplexe Arbeitsprozesse, die aufgrund des Kundendrucks unter der Devise „Zeit ist Geld“ abgewickelt werden müssen, da „kommt viel Stress auf (A5, 3). Der Meister in einem Baubetrieb ist in Konkurrenzen um Aufträge verstrickt, die mit „politischen Preisen“ geführt werden. Um Aufträge zu bekommen, muss er seinen Untergebenen häufig unbezahlte Mehrarbeit abverlangen, damit die Preise gehalten werden. Die Leiterin einer Lebensmittelfiliale sieht sich damit konfrontiert, dass sie Umsatzrückgänge durch Kappung des Arbeitsstundenvolumens kompensieren soll (K4). Und der „Aufsichtshauer“ (D1) im Bergbau muss

Teamarbeit als Rationalisierungsinstrument einführen, nachdem die informelle Gruppenarbeit, ein Instrument der Primärmacht von Arbeitern, zuvor auf Anweisung des Managements aufgelöst worden war. Was die Vorgesetzten unter Druck exekutieren müssen, erleben ihre Untergebenen aus der Objektperspektive. Insgesamt vermitteln viele der Befragten den Eindruck eines wachsenden Flexibilisierungs- und Leistungsdrucks der in einem krassen Missverhältnis zu den öffentlichen Spar- und Flexibilisierungsdiskursen steht:

I.: Aber noch mal zum Thema Arbeitslosigkeit, was man dagegen machen kann. In der öffentlichen Diskussion gibt es ja verschiedene Vorschläge, mehr flexible Arbeit, mehr Leiharbeit, mehr Befristung, was ist Ihre Meinung dazu? G5: Also, wir sind sehr flexibel, ohne Ende, muss ich mal so sagen. Das Gerede von Flexibilität, das gibt es bei unseren Monteuren nicht, das gibt es bei mir nicht, wenn die Firma sagt, du musst jetzt dorthin gehen, dann gehen wir dorthin, fertig. Da wird nicht diskutiert. Sicherlich gibt es die eine oder andere Ausnahme, wenn zu Hause irgendwelche Probleme sind, oder, das ist aber ein Einzelfall. Aber hier in der Firma, für die Leute, für die ich verantwortlich bin, da gibt es das nicht. Unsere Leute fahren bis nach Antwerpen, bis nach Italien, die fahren in die westlichen Bundesländer, also flexibel ohne Ende muss ich sagen (Meister im Baugewerbe, G5, 19)

Reale Zumutungen und öffentlicher Flexibilisierungsdiskurs fallen in den Augen der meisten Befragten, die der untersuchten Teilpopulation angehören, völlig auseinander. Die Härten des „wirklichen Arbeitslebens“ finden in der politischen Repräsentation keinerlei Entsprechung. Im Gegenteil, die Arbeitsmarktreforment erhöhen zusätzlich den Druck nicht nur auf die Schwächsten, sondern auf die eigentlichen Leistungsträger der Gesellschaft. Nicht nur im Fall des bereits zitierten Meisters schlägt diese Erfahrung in aggressive Empörung um:

„Ich weiß nicht, warum das immer auf dem Rücken der Kleinen ausgetragen werden muss.

Ich habe ja selbst eine Frau zu Hause, eine Lebensgemeinschaft, wenn die dann 300 Euro kriegen soll, wer sich so was ausdenkt, der gehört an die Wand gestellt, ehrlich. Das kann nicht sein. Die stoßen die Menschen in einen Abgrund. I.: Also, das empfinden sie als menschenunwürdig? Das Können nur die sich ausdenken, die in Saus und Braus leben“ (G5, 19).

Was sich als Anklage gegen diejenigen artikuliert, die „in Saus und Braus leben“, erhält noch in der sprachlichen Formulierung eine autoritäre Wendung („der gehört an die Wand gestellt“). Hier sind wir beim archimedischen Punkt der subjektiven Verarbeitung negativer Flexibilisierungsfolgen. In der Wahrnehmung vieler Befragter existiert ein krasses Missverhältnis bei der Verteilung arbeitsweltlicher Risiken und Zumutungen. Dieses Empfinden wird auch von Befragten geteilt, bei denen sich keine Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen finden. In der Teilgruppe potentieller Rechtspopulisten macht sich jedoch eine Besonderheit bemerkbar. Die Ungerechtigkeiten im Verhältnis von „Oben“ und „Unten“ gelten den Befragten als kaum veränderbar, weil sie von „der Politik“ nicht nur ignoriert sondern geradezu mit erzeugt werden. Das politische System und seine Repräsentanten erweisen sich in den Augen der Befragten als unfähig, diese elementare Gerechtigkeitsproblematik zu bearbeiten. Je stärker das Ohnmachtsgefühl, desto ausgeprägter die Neigung, nach autoritären Lösungen zu verlangen, die im Zweifelsfall auch auf Kosten von Sündenböcken exekutiert werden sollen.

(2) „Entweiblichung“ und „Zwangsfeminisierung“

Negativ erlebter Flexibilisierungsdruck ist jedoch nicht die einzige Quelle rechtspopulistischer Orientierungen. Bei vielen Befragten stoßen wir auf einen anderen Zusammenhang, der sich freilich nur interpretativ erschließen lässt, weil er habitualisierte, „versteinerte“ Erfahrungen berührt. Offenkundig tangiert die marktgetriebene Flexibilisierung in der ein oder anderen

Form überkommene geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen und darauf gegründete Identitätswürfe. Lange Zeit war Frauenarbeit traditionell ein Refugium für prekäre Beschäftigung. Das Normarbeitsverhältnis war und ist bis heute primär auf männliche Vollzeitbeschäftigte zugeschnitten. Viele Familienfrauen konnten nie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Ihre – häufig freiwillige Entscheidung für atypische und somit potentiell prekäre Erwerbsformen ließ einen besonderen Teilarbeitsmarkt für Frauen entstehen, der zu einem Reservoir für Nicht-Norm-Arbeitsverhältnisse (klassisch: die „mithelfende Familienangehörige“) wurde (Mayer-Ahuya 2003: 89 ff.). In einem dynamischen, hochregulierten Arbeitsmarkt schienen vielen „Zuverdienerinnen“ unsichere Beschäftigungsverhältnisse und nicht Existenz sichernde Löhne akzeptabel. Das war der Grund, weshalb sich mit erlahmender Beschäftigungsdynamik und Deregulierungsmaßnahmen zeitgenössische Formen prekärer Arbeit leichter durchsetzen ließen. Traditierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen suggerierten die „freiwillige“ Ausübung solcher Tätigkeiten. Dementsprechend sind atypische, nicht standardisierte Beschäftigungsformen bis heute primär eine Domäne von Frauen. Der Typus der „Zufriedenen“ (Typ 7) resultiert aus dieser Konstellation. Hier ist es die Identifikation mit der Hausfrauen- und Mutterrolle, die das Arrangement mit dem prekären Job als notwendig und lebbar erscheinen lässt.

Zu den Eigentümlichkeiten fremdbestimmter Flexibilisierung gehört jedoch, dass auch das sekundäre Integrationspotenzial einer traditionell definierten Zuverdienerinnenrolle tangiert und in Frage gestellt wird. Wir können dies am Fall einer Teilzeitbeschäftigten aus einer Lebensmittelbranche illustrieren. Die befragte Verkäuferin sieht ihren Beruf auf der Wertigkeitsskala ganz unten. Zwar geht sie gern arbeiten, auch weil sie „muss“. Aber stärker sinnstiftend ist für sie ihre Rolle als Hausfrau und Mutter. Ihr „Traum“ wäre es, die Arbeitszeiten so wählen zu können, dass sie diese Rolle optimal auszufüllen vermag: „Man kommt nach

Hause, man kann kochen, man ist für die Kinder da“. Doch dieser Traum lässt sich aufgrund des Arbeitszeitregimes der Filialkette nicht realisieren:

„...ich hätte am allerliebsten an drei Tagen ein Viertel gearbeitet und an drei Tagen ganz gearbeitet. Das war mein großer Wunsch, weil ich dann an drei Tagen für meine Kinder zu Hause gewesen wäre. Weil ich für meine Kinder da bin, sage ich jetzt mal so. Und das war gar nicht machbar“ (K2, 8).

Die Befragte weiß frühestens mit sechswöchigem Vorlauf über ihre Arbeitszeiten bescheid; sie hält diese Situation für Missmanagement, das zu Lasten des Personals geht. Nachvollziehbare Gründe werden von der Bezirksleitung der Ladenkette jedenfalls nicht genannt. Immer wieder heißt es: „Das war die ersten Jahre so, das wird sich jetzt auch nicht mehr ändern.“ Der entscheidende Punkt ist, dass das – im negativen Sinne flexible – Arbeitszeitregime just jene sozial Identität angreift, die dem Beschäftigungsverhältnis subjektiv den prekären Charakter nimmt. Chaotische, kaum planbare Arbeitszeiten sind mit der identitätsstiftenden Rolle der fürsorglichen Ehefrau und Mutter nicht vereinbar. Die Verkäuferin (K2) fühlt sich in gewissem Sinne „entweiblicht“. Und gerade diese Erfahrung schürt ihre Wut auf all jene, die den „Traum“ der guten Hausfrau und Mutter leben können, ohne etwas dafür leisten zu müssen:

„Soll ich Ihnen was sagen, ich finde manche Sachen zum Kotzen. Zum Beispiel – ich bin nicht ausländerfeindlich, verstehen Sie mich jetzt nicht falsch – aber ich kriege einen Anfall: die haben ihre sechs, sieben Kinder. Können beide mit dem Arsch zu Hause bleiben. Ich arme muss arbeiten gehen. Die kriegen genug Gelder von uns. Das sind Sachen, da kriege ich echt einen Hals“ (K2, 11).

In der Teilgruppe potentieller Rechtspopulisten/-innen finden sich aber nicht nur Beispiele für „Entweiblichung“, es gibt auch das umgekehrte Phänomen einer „Zwangsfeminisierung“. Wir können dies am Beispiel eines ostdeutschen Befragten zeigen (B5). Ehemals am Bau beschäftigt, hat unser Interviewpartner die Leiharbeit

als „Sprungbrett“ genutzt; er ist nun fest angestellter Produktionsarbeiter bei einem Automobilhersteller. Obwohl er diesen Sprung geschafft hat, ist er mit seiner Arbeit am Band unzufrieden. Über seine aktuelle Tätigkeit sagt er:

„Man verweichlicht halt. Man sehnt sich nach etwas Größerem, wo man sieht, was man machen kann.“

Der Befragte muss eine Tätigkeit verrichten, die in seinem Verständnis im Grunde Frauenarbeit (weich = weiblich, männlich = hart) ist. Aus einer solchen Arbeit kann er keinen Produzentenstolz entwickeln; er fühlt sich „feminisiert“. Folgerichtig setzt er auf den kleinen Aufstieg zum Meister, um der Situation zu entgehen. Das latente Gefühl einer „Zwangsfeminisierung“ war während der Leiharbeiterphase noch stärker ausgeprägt, weil er den traditionellen Part des männlichen Ernährers nicht spielen konnte. Er sah sich ständig gefährdet, hatte das Gefühl „jeder Zeit“ und „von heute auf morgen“ seine Arbeit verlieren zu können. Das hat sich nun geändert. Für einen festen Job im Montagewerk hat er faktisch seine Partnerschaft geopfert. Doch nun kann er endlich planen, Geld beiseite legen und soziale Kontakte in der neuen Stadt erschließen. Dennoch vermittelt er den Eindruck eines notorisch Unzufriedenen. Einer Arbeit, bei der man „verweichlicht“, kann man eigentlich keinen Respekt entgegen bringen, so jedenfalls klingt es zwischen den Zeilen an. Die fehlende Anerkennung sucht sich offenkundig ein Ventil. Als „zwangsfeminisierter“ Bandarbeiter sieht sich Ringer D. immer wieder mit Respektlosigkeit durch „Ausländer“ konfrontiert. Natürlich hat er nichts gegen Ausländer „die arbeiten, Türken, Russen, nichts dagegen“. Aber Leute, „die bloß hierher kommen und die Hand aufmachen“, möchte er nicht im Land haben. Fragt man nach, was Ringer D. an bestimmten Ausländern stört, stößt man immer wieder auf die Unterstellung fehlenden Respekts. Der Befragte schildert eine Begegnung bei der Passbehörde, wo ihm die Ausländer „richtig plump“ gekommen seien: „So, was willst du denn hier!“ An anderer Stelle wirft er

„Kubanern“, denen er im Osten begegnet ist, eine arrogante Mentalität vor: „Die fühlen sich... ,Wir sind die Größten, ihr habt im Prinzip nichts mehr zu sagen“. Es ist nicht unmittelbare Konkurrenz am Arbeitsmarkt, sondern fehlender Respekt, der Ringer D. umtreibt. Er selbst sieht sich, trotz fester Stelle, noch immer der Gefahr der „Verweichlichung“ ausgesetzt. Folgerichtig empfindet er vermeintlich dominantes Männlichkeitsgehabe von „Ausländern“ als persönliche Herausforderung. Es ist die Verschiebung geschlechtsspezifischer und ethnisch konstruierter Demarkationslinien, die den Befragten in einer Haltung bestärkt, welche ihn in die Nähe zu rechten Parteien bringt. Von diesen Parteien wird nach seiner Auffassung „irgendwas angesprochen, was den Leuten Mut gibt“.

Am Beispiel von Ringer D. zeigt sich exemplarisch, wie Verschiebungen in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung mittels ethnischer und geschlechtsspezifischer Konstruktionen bearbeitet werden. Um eine dauerhaft existenzsichernde Arbeit zu finden, nimmt Ringer D. eine Arbeit in Kauf, die ihn „feminisiert“. Das daraus resultierende Gefühl mangelnder Anerkennung schürt Ablehnung, ja Hass gegen Outsider, die sich als Nicht-Deutsche „etwas aufbauen“ und die noch dazu das Feld der zur Schau getragenen Männlichkeit symbolisch okkupieren.

„Entweiblichung“ und „Zwangsfeminisierung“ belegen einen weiteren Zusammenhang zwischen Arbeitserfahrungen und rechtspopulistischen Orientierungen. Wo die Zwänge marktgetriebener Flexibilisierung und die damit einher gehenden Veränderungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung das sekundäre Integrationspotenzial tradierter Männlichkeits- und Weiblichkeitsvorstellungen berühren, reagieren die Betroffenen mit Identitätspolitik. Sie halten in einer imaginären Form an ihren Entwürfen fest, und sie verteidigen diese Entwürfe gegen die vermeintlichen Respektlosigkeiten von Outsidergruppen, die diese Entwürfe zu leben vermögen, ohne eine adäquate Gegenleistung zu erbringen.

(3) Umkämpfte Hierarchien in disziplinierten Produktionsgemeinschaften

Dass die Hierarchien in der gespaltenen Arbeitsgesellschaft auch auf der vertikalen Achse umkämpft sind, lässt sich am spannungsreichen Verhältnis von Festangestellten und flexiblen Arbeitskräften belegen. Zumeist werden die wechselseitigen Beziehungen, etwa zwischen Stammbesetzern und Leiharbeitern, als spannungsfrei bezeichnet. Einige Interviews belegen jedoch, dass es – etwa in dem von uns untersuchten Automobilwerk – durchaus zu Konflikten kommt. Diese Konflikte erhalten, gerade wenn sie sich zwischen ausländischen Stammbeschäftigten und deutschen Leiharbeitern ausgetragen werden, unversehens eine ethnische oder nationalistische Einfärbung. Ein Gesprächspartner (ehemaliger Leiharbeiter) berichtet von einer Auseinandersetzung mit Arbeitern kroatischer Herkunft, die gar in Morddrohungen gipfelte (B3 11); doch diese Konflikte werden unter der Decke gehalten, heruntergespielt, auch weil alle Beteiligten unmittelbar mit Sanktionen des Unternehmens rechnen müssen:

„Dieser Kroat braucht ein Ablassventil. Er hat sich wahrscheinlich gedacht, der Leiharbeiter ist das schwächste Glied in der Gruppe. Ich hab versucht, meine Arbeit zu machen, weil im Unternehmen heißt es ja, egal wer den Streit beginnt – es fliegen beide. Bei einer Schlägerei fliegen beide“ (B3, 11).

In den multinationalen Produktionsgemeinschaften grenzüberschreitend operierender Unternehmen sind ethnisch oder rassistisch motivierte Konflikte schlicht dysfunktional. Management und Interessenvertretung setzen alles daran, sie im Keim zu ersticken. Damit werden die Ursachen fremdenfeindlicher, rassistischer Klassifikationen jedoch nicht beseitigt. Im Gegenteil, die Spaltung in Stamm- und Leiharbeiter regt beständig zu einer Produktion imaginärer Kollektive an, die nicht nur identitätspolitisch, sondern auch als Mittel in der Konkurrenz um eine gute Platzierung in der betrieblichen Arbeitswelt ge-

nutzt werden. Für viele der befragten Leiharbeiter steht fest: „Jeder Ausländer wohnt besser, wird besser behandelt“ (Gruppenbefragung, B9: 11) Aus dieser Ansicht speist sich die Vermutung „Wenn die Leute nicht (da) wären, dann würde es uns vielleicht auch gut gehen“ (B2, 11). Daher erscheint das harte Regime im Unternehmen als pure Repression:

„Es darf keine Probleme machen... Das schreibt die Firma vor. Wenn ich jetzt mal sage: ‚Du dumme Russe!‘ oder so, ist der Arbeitsplatz weg. Wenn der Russe sagt ‚Du dumme Deutsche!‘, dann ist das okay... Ich hab schon Leute gehört, die deswegen gekündigt wurden, was sich so in der Gruppe erzählt wird“ (B2, 11).

Die Personalführung habe gesagt: „Ausländerfeindschaft hat bei uns keinen Platz. Die ‚meisten deutschen Stammbeschäftigten‘ seien jedoch der Meinung Ausländer ‚sollten ... alle raus‘.“ Das werde aber nicht im Betrieb geäußert, weil ansonsten die Kündigung anstehe. Die Befragten selbst fühlen sich in ihrer Meinung und Einstellung „auf jeden Fall unterdrückt.“ Wie die Gewerkschaften damit umgingen, wisse man nicht, aber viele Vertrauensleute würden zu diesem Thema nicht ihre wirkliche Meinung sagen: „Das ist eine Einschränkung der Meinungsfreiheit.“ Ausländer würden „auf jeden Fall besser geschützt.“ Im Unternehmen dürfe man noch nicht mal sagen: „Ich bin stolz ein Deutscher zu sein“. Da ist man direkt schon als Rechtsradikaler abgestempelt“.

Die gut gemeinte antirassistische Betriebspolitik von Geschäftsleitung und Betriebsrat stößt an ihre Grenzen, weil sie die Positionskämpfe in der betrieblichen Hierarchie nicht außer Kraft setzen kann. Die deutschen Leiharbeiter betrachten die ausländischen Festen „nur als geduldete Gäste“. Sie selbst sehen sich aber in gewisser Weise „vielleicht sogar ‚ne Stufe darunter, als Leiharbeiter... gegenüber den festangestellten Ausländern“. Die Folge ist eine Form des „Sozialneids“, die vermeintliche Privilegien der ausländischen Festangestellten attackiert.

„Im Prinzip entsteht das ja nur durch Neid, diese Sache, weil der hat hier feste Arbeit, der hat ein schönes Leben hier. Dadurch kommt das ja eigentlich, dass man sich so ein bisschen minderwertig fühlt. Eigentlich ist das nur Neid. Das, was der andere hat, und was wir nicht haben.“

Diese Problematik wird jedoch im Unternehmen nicht thematisiert. Auf die Frage, ob man sich dadurch in seiner Ehre verletzt fühle, antwortet der Produktionsarbeiter:

„Ja sehr, wenn es zu was kommt. Das wäre dann fast schon wieder ein potentieller NPD-Wähler.“ Und weiter: „Wenn sich die ausländischen Festen anders verhalten würden, wäre das Thema nicht so groß. Denn viele sind jetzt der Meinung, sie sind jetzt fest und können ‘nen großen Mund haben.“

Unversehens erhält der Wunsch des Leiharbeiters, selbst Stammarbeiter zu werden, eine fremdenfeindliche Wendung. Nicht trotz, sondern wegen der konstraintuitiven Politik von Management und Betriebsrat verdichtet sich die Überzeugung „die Ausländer, sind halt besser gestellt als wir“ (B2 11 ff.). Doch diese Meinung findet innerhalb des Betriebs keinen legitimen Ausdruck, sie wird tabuisiert; ihre eigentlichen Ursachen kommen nicht zu Sprache. Gerade dieses Repräsentationsdefizit führt dazu, dass die Ressentiments im Verborgenen wachsen. In der Folge entsteht eine Art doppelter Realität. Mit Blick auf das eigene Team und die konkrete Arbeitstätigkeit verhält man sich unternehmenskonform. Doch unter dem Deckmantel der politischen Korrektheit blühen fremdenfeindliche und teilweise offen rassistische Klassifikationen. Die heimliche, informelle Verbreitung solcher Klassifikationen erscheint als subversiver Akt, nicht nur gegen „arrogante Ausländer“, sondern auch gegen „die da oben“, die ihre ausländerfreundliche Politik mit repressiven Mitteln durchsetzen. Offiziell macht man gute Mine zum bösen Spiel; davon, was wirklich gedacht wird, zeugen die Beschriftungen der Toiletten-Wände.

Das Beispiel des Automobilherstellers steht durchaus exemplarisch für andere Fälle. In den disziplinierten Produktionsgemeinschaften trans-

national agierender Konzerne haben Ausländerfeindlichkeit, Rassismus und rechtsextremistische Tendenzen offiziell keinen Platz, denn sie wären geschäftsschädigend. Doch vermeintlich kosmopolitische Orientierungen des Managements, können in den disziplinierten Belegschaften geradewegs gegenteilige Reaktionen auslösen. Sind es aus der Perspektive nicht nur prekär Beschäftigter doch gerade die Verursacher von Unsicherheit und Abstiegsängsten, die ausländerfreundliche, tolerante Haltungen zu einer Norm erklären, welche im Zweifelsfall auch mit repressiven Mitteln durchgesetzt wird.

6.4 Schlussfolgerungen:

Ausgrenzende Integrationsvorstellungen

Die Belege für Zusammenhänge zwischen der fortschreitenden Marktsteuerung von Arbeit, Prekarisierungsprozessen und der systematischen Produktion rechtspopulistischer Orientierungen ließen sich mühelos erweitern. Bemerkenswert ist, dass viele dieser Zusammenhänge von den Beschäftigten selbst hergestellt werden. Der Stellenwert dieser Befunde für die Rechts extremismus-Forschung wird an anderer Stelle ausführlich zu diskutieren sein. Hier soll es genügen, einige Schlussfolgerungen anzudeuten, die wir für besonders wichtig halten.

Unser zentraler Befund lautet, dass die nachlassende soziale Bindekraft sozialstaatlicher regulierter „Normarbeit“ eine Suche nach alternativen Integrationsangeboten und -strategien motiviert. Unter diesen Bedingungen kommt es dazu, dass Befragte in allen Zonen der Arbeitsgesellschaft „ausgrenzende Integrationskonzepte“ entwickeln. Diese „ausgrenzenden Integrationsvorstellungen“ sind das Verbindungsglied zwischen Arbeitserfahrungen und der politischen Axiomatik des Rechtspopulismus. Ausgrenzende Integrationsvorstellungen sind beileibe kein exklusiver Bestandteil des Orientierungssystems so genannter Modernisierungsverlierer, sie finden sich nicht ausschließlich bei Arbeitslosen oder prekär Beschäftigten. Sie können in der „Zone der Integration“ selbst auf den höchsten

Hierarchiestufen entstehen. Grundsätzlich lässt sich eine eher „konformistische“ und eine eher „rebellische“ Variante ausgrenzender Integrationsvorstellungen unterscheiden. Da wir die „rebellische Variante“, die mit starkem Duktus gegen „die da oben“ oder auch gegen „das System“ operiert, bereits vorgestellt haben, soll an dieser Stelle ein Blick auf die „konformistische Variante“ genügen, die wesentlich auf „Überanpassung“ an hegemoniale Normen beruht und die sich eher durch eine affirmative Haltung zum Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell der Bundesrepublik auszeichnet.

So treffen wir im Rechenzentrum einer Großbank Befragte, die, obwohl scheinbar nahtlos in das Arbeitsregime und die Sozialbeziehungen am Arbeitsplatz integriert, dennoch ausgrenzende Integrationsvorstellungen entwickeln. Charakteristisch ist der Fall einer Angestellten, wir nennen sie Frau Schenkel, die nach einer langjährigen Familienphase mit großer Energie ins Erwerbsleben zurück gekehrt ist. Die Befragte legt großen Wert auf befriedigende Sozialbeziehungen am Arbeitsplatz; in ihrer Abteilung gilt sie als „gute Seele“. Die erfolgreiche Rückkehr in die männerdominierte Welt des Rechenzentrums verlangte ihr eine große Kraftanstrengung ab. Die Reintegration war nach Auffassung der Interviewpartnerin nur möglich, weil die Befragte betriebliche Leistungs- und Weiterbildungsanforderungen vorbehaltlos akzeptierte. Der distanzlose Umgang mit vorgegebenen Leistungsnormen durchzieht das gesamte Interview. Geradezu symbolisch plädiert die Befragte für mehr Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen, eine Frauenquote lehnt sie jedoch vehement ab. Niemand käme darauf, Frau Schenkel als rechtsextrem oder rechtspopulistisch zu bezeichnen. Und dennoch gibt es einen Punkt im Interview, an dem die Argumentation unserer Interviewpartnerin „kippt“.

Charakteristisch für Frau Schenkel ist, dass sie Team, Belegschaft und auch die Nation als Gemeinschaften hart arbeitender Menschen definiert. Wer den Leistungserwartungen dieser Gemeinschaften nicht entspricht, dem wird die

Zugehörigkeit verweigert. Problematisch wird die darin aufscheinende Integrationsvorstellung, wenn sie in ein bipolares Deutungsmuster eingepasst wird, das Ingroup und Outgroup konstruiert und letztere negativ stigmatisiert. Exakt das ist der Fall, wenn Frau Schenkel sich zu Themen wie multikulturelle Gesellschaft, ethnische Minderheiten, Green Card oder Arbeitslosigkeit äußert. Was sie von sich selbst erwartet, die vorbehaltlose Erfüllung vorgegebener Leistungsnormen, verlangt sie auch von Anderen. Integration von Ausländern ist für sie daher nur als einseitige Integration in die „deutsche Kultur“ der Leistungsbereiten vorstellbar. Und gerade hier sieht sie eine Gerechtigkeitslücke:

„Man sollte in Deutschland ein bisschen mehr Wert darauf legen, dass (Ausländer, d.A.) sich einordnen... Sie sollten das, was wir hier haben, mehr akzeptieren. Im Moment können sie überall auf Konfrontation gehen und kriegen nur noch Recht. Und ich denke, dass der große Zulauf (zur) extremen Rechten darin begründet ist“.

Folgerichtig gesteht Frau Schenkel, dass sie Formationen wie der Liste Pim Fortuyn durchaus „ein bisschen was“ abgewinnen kann.

Wichtig an diesem Fall ist, dass die Befragte in der Auseinandersetzung mit der betrieblichen Arbeitswelt Integrationsvorstellungen entwickelt, die auf Überanpassung an Leistungsnormen beruhen. Dieses individuelle Integrationskonzept wird durch eine latente Infragestellung der eigenen Leistung (etwa durch Outsourcing-Pläne) erschüttert. Umso vehementer klagt die Befragte ihr einseitiges Integrationskonzept gegenüber Outgroups ein, denen sie mangelnden Leistungs- und Integrationswillen unterstellt. Das Streben nach nahtloser Integration in die betriebliche Arbeitswelt (Arbeitsorientierung) dient der Befragten offenkundig als normative Referenzfolie, um gesellschaftliche Probleme (politisches Bewusstsein) zu bewerten. Der Fall von Frau Schenkel belegt exemplarisch, dass Übergänge zu rechten Orientierungen nicht als Entsprechung zum wahrgenommenen Ausmaß sozialer Desintegration begriffen werden dürfen, sondern auch und gerade als Folge einer Über-

anpassung an Normen entstehen können, die für ein Integrationskonzept konstitutiv sind, das, etwa im Feld hochqualifizierter Informationsarbeit, die Erfahrungen strukturiert

Der geschilderte Zusammenhang ist jedoch nur *ein möglicher* von diversen anderen Übergängen zu rechtsextremen Orientierungen, bei dem – auch, aber nicht nur – Erfahrungen mit einer flexibilisierten Arbeitswelt eine Rolle spielen. Zu einer ernsthaften Bedrohung kann dieser latente, alltagweltlich verankerte Rechtspopulismus nur werden, wenn er mit einer akuten Krise politischer Repräsentation zusammenfällt. Wer im Sinne einer rechtspopulistischen Axiomatik denkt und handelt, ist noch kein Rechtsextremist. Vielmehr handelt er durchaus in Übereinstimmung mit dominanten Ideologieangeboten der Mehrheitsgesellschaft.

Die implizite Selbstverpflichtung demokratischer Parteien und auch der Gewerkschaften auf nationale Wettbewerbspolitiken, die soziale Interessen den Imperativen weltwirtschaftlicher Leistungsfähigkeit unterordnen, liefert die Maßstäbe für jene Formen des „Selbstregierens“, die unter den Bedingungen flexibler Arbeit zu einer Lebensnotwendigkeit werden. In dem Maße jedoch, wie ein politisches System die sozialen Folgen und Spaltungen, die diese Form des Regierens mitverursacht, ignoriert, ausblendet und unthematisiert lässt, entsteht Spielraum für politische Formationen, die solche Lücken im Sinne eines imaginären, weil Herrschafts- und Ausgrenzungsmechanismen verstärkenden Protests nutzen.

Teil V: Politik der Entprekarisierung

7. Überlegungen zu einer Politik der Entprekarisierung

Um noch einmal Missverständnissen vorzubeugen: Trotz der in Teil IV geschilderten Zusammenhänge gibt es keinen Automatismus, keine Zwangsläufigkeit von Prekarisierung und Rechtspopulismus. Weder muss die Ausweitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse als quasi naturwüchsiger Trend hingenommen werden, noch steht fest, dass heikle Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse im Selbstlauf populistischen Strömungen den Weg ebnen. Allerdings macht es auch wenig Sinn eine Liste mit Entprekarisierungs-Maßnahmen zu unterbreiten, die absehbar Wunschkatalog bleiben wird. Um es vorweg zu sagen: Eine Politik der Entprekarisierung, die tatsächlich Wirkung entfalten soll, ist eine äußerst langwierige, komplexe Angelegenheit. Sie wird der Unterstützung im Parteiensystem bedürfen, aber doch nur Chance haben, sofern sie breite Unterstützung in der zivilen Gesellschaft jenseits der Parteien findet. Nachfolgend wollen wir daher keinen Maßnahmenkatalog unterbreiten. Vielmehr geht es uns um das Koordinatensystem, an dem sich eine längerfristig angelegte Politik der Entprekarisierung zu orientieren hätte.

7.1 Eigenverantwortung, soziale Sicherheit und der „neue Geist des Kapitalismus“

Die erste Anmerkung betrifft die Diskursformationen. Die aktuellen wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Debatten werden von Begriffen wie Flexibilität, Selbständigkeit, Selbstorganisation, Beschäftigungsfähigkeit und Eigenverantwortung geprägt. In diesen Diskursen verschmelzen auf problematische Weise marktliberale und libertäre Ideen. Der Grundgedanke, dass jeder und jede für ihr Leben selbst verantwortlich sind, dass auch in schwierigen Lagen Eigenaktivität nötig ist und dauerhafte Abhän-

gigkeit von Sozialtransfers lähmt, entspringt an sich keiner marktliberalen Ideologie. Ähnliche Ideen lassen sich bis zu den Wurzeln der Arbeiterbewegung und des libertären Sozialismus zurückverfolgen. In der, wie Boltanski/Chiapello (2003) sie nennen, „Künstlerkritik“ an marktwirtschaftlich-kapitalistischen Arbeitsgesellschaften, etwa der klassischen Taylorismuskritik der Industriesoziologie, waren Begriffe wie individuelle Autonomie, Selbststeuerung und Selbstorganisation immer schon von zentraler Bedeutung. Gegenwärtig wird das in diesen Begriffen angelegte Kritikpotential jedoch durch den marktorientierten Liberalismus aufgesogen und entschärft.

Die soziale Frage muss aus der vermeintlich sozialkonservativen Ecke herausgeholt werden; sie kann aber nicht in gleicher Weise thematisiert werden, wie dies durch die Sozialdemokratie während der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts geschehen ist. Das Prekarisierungsproblem steht gewissermaßen an der Schnittstelle von alter Klassenfrage und einer neu strukturierten und stratifizierten Arbeitsgesellschaft (Castel 2003), in der soziale Risiken selbst für die dominanten Mittelklassen, zu der das Gros der qualifizierten Facharbeiter und Angestellten zählt, wieder zunehmen. Diese Wiederkehr der Unsicherheit verweist zugleich auf ein Strategieproblem einer erneuerten Sozialdemokratie. Letztere hat das politische Projekt einer neuen Mitte just zu einem Zeitpunkt beschworen, an dem die soziale als eine gesicherte Mitte zu erodieren beginnt – und zwar aus Gründen, die politisch kurzfristig nur bedingt zu beeinflussen sind.

In einer solchen Situation kommt es darauf an, überhaupt erst ein angemessenes gesellschaftliches Bewusstsein für die Vielschichtigkeit der neuen sozialen Frage zu schaffen. Die genaue, wissenschaftlich gestützte, Beobachtung von Prekarisierungsprozessen ist dafür eine unabdingbare Voraussetzung. In Ansätzen ist ein geeig-

netes Beobachtungsinstrumentarium, das nicht allein unsichere Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch prekäre Lebenslagen thematisiert, bereits entwickelt (vgl. Bartelheimer 2005). Es käme jedoch darauf an, eine wissenschaftliche Beobachtung ähnlich dem Armuts-Reichtumsbericht der Bundesregierung zu verstetigen und so gesellschaftliche Aufmerksamkeit auf Prozesse zu lenken, die nicht mit absoluter Armut und dauerhafter Arbeitslosigkeit identisch sind, die aber in erheblichem Maße die Selbstwahrnehmung und die Klassifikationen großer sozialer Gruppen bestimmen.

7.2 Anerkennung von Differenz

Eine kontinuierliche Sichtung und Thematisierung der Problematik ist wichtig, weil es sich bei der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen und Lebenslagen aller Voraussicht nach nicht um eine vorübergehende Erscheinung, sondern um ein Strukturmerkmal von Arbeitsgesellschaften handelt, die sich unter dem Druck des zeitgenössischen Finanzmarktkapitalismus (Windolf 2005, Deutschmann 2005) entwickeln. Sicher wäre es wünschenswert, die Realität unsicherer Beschäftigungsverhältnisse möglichst rasch und vollständig zu überwinden. Doch die Macht der Gewerkschaften, wie auch der Mitte-Links-Parteien wird auf absehbare Zeit kaum ausreichen, um eine solche Zielsetzung real werden zu lassen. Nimmt man die zurückliegende Periode, so basierte das Job-Wachstum in den EU-Staaten in hohem Maße auf einem Zuwachs an unsicheren, wenig geschützten Arbeitsverhältnissen (Kok 2004, Europäische Kommission 2002, 2005). Zwar gibt es innerhalb der europäischen Nationalstaaten erheblich differierende Beschäftigungsentwicklungen. Das Grundproblem einer Wirtschaft, der aufgrund expansiver Gewinn- und Renditeerwartung mehr abverlangt wird, als sie produktiv zu leisten im Stande ist, wird jedoch auch in der neu formulierten Lissabon-Strategie nicht gelöst. Daher dürfte der Druck auf den institutionellen Schutz von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen weiter anhalten und die zonale Spaltung

der nationalen Arbeitsgesellschaften auf absehbare Zeit ein akutes Problem bleiben.

Fatal wäre es allerdings, wollte man alle Hoffnungen auf eine künftige Wachstumsdynamik setzen und Prekarisierungsprozesse ansonsten tatenlos hinnehmen. Wichtig ist stattdessen, eine wirksame Politik nicht nur für, sondern auch mit prekär Beschäftigten zu entwickeln. Eine solche Politik setzt, so paradox das klingen mag, die Anerkennung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse voraus. Anders gesagt, eine Politik der Entprekarisierung kann und darf nicht vom raschen Verschwinden der Unsicherheit ausgehen, sie muss im Gegenteil mit dafür sorgen, dass die „Prekarier“ selbst auch unter schwierigen Bedingungen handlungsfähig bleiben (Candeias 2004). In einer Gesellschaft mit hoher struktureller Arbeitslosigkeit sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse für viele Menschen die einzige Möglichkeit, überhaupt ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Die Nachfrage nach gemeinnütziger Arbeit in Ein- und Zwei-Euro-Jobs, wie wir sie in vielen Regionen erleben, liefert ein anschauliches Beispiel für die widersprüchliche Wirkung solcher Beschäftigungsverhältnisse. Faktisch handelt es sich bei diesen Jobs um eine moderne Variante von Scheinarbeit. Scheinarbeit deshalb, weil die ökonomische (Existenzsicherung) und die gesellschaftliche Funktion (Anerkennung gesellschaftlicher Nützlichkeit) von Erwerbsarbeit bei dieser Beschäftigungsform entkoppelt sind. Und doch ist vielen Langzeitarbeitslosen selbst eine solche Form der Scheinarbeit lieber als ein andauerndes passives Verhalten in der „Zone der Entkoppelung“.

Nun sind Ein-Euro-Jobber sicher ein Extrembeispiel. Doch es genügt, sich die Lage von Leiharbeitern oder befristet Beschäftigten vor Augen zu führen, um zu begreifen, dass die Interessen derjenigen, die in prekären Verhältnissen leben und arbeiten, nicht unbedingt mit den Interessen gut verdienender, noch immer halbwegs sicherer, gewerkschaftlich hoch organisierter Stammbeschaften in großen Unternehmen identisch sein müssen. Wer selbst kaum Schutz vor Kündigungen genießt, sich durch Betriebsrat

und Gewerkschaften nicht vertreten fühlt und seine Anliegen im politischen System nicht repräsentiert sieht, der wird sich kaum für eine Politik mobilisieren lassen, die in erster Linie auf die Interessenwahrung der Integrierten zielt. Politik der Anerkennung bedeutet bewusste politische Verarbeitung sozialer Unterschiede, es geht um die Anerkennung von Differenz als Voraussetzung für mehr soziale Gerechtigkeit. Entscheidend ist, dass die tiefen Spaltungen zur Kenntnis genommen werden, die eine weitgehend ungehindert sich vollziehende Marktsteuerung von Arbeit bewirkt. Wer die Vertiefung der von Castel so trefflich skizzierten Spaltungslinien verhindern will, muss die besondere Lage von prekär Beschäftigten und Ausgegrenzten anerkennen und diese Gruppen – sei es aktiv, sei es symbolisch – in die eigene Politik einbeziehen.

Das Leitbild einer neuen Mitte, dessen Konstruktion sich an den Lebens- und Interessenlagen der gesicherten oder atypisch Integrierten orientiert, wird dem nicht gerecht. Es verkennt das Maß an realer wie „gefühlter“ Unsicherheit, das durch blockierte Aufstiegswege und damit korrespondierende Abstiegsängste in Teilen der arbeitnehmerischen Mitte (Typ 3,4) existiert. Wichtig ist die Anerkennung von Differenz aber auch, weil das große Interesse an den Politikfeldern Arbeitsplatzsicherheit und Einkommenshöhe, das sich in allen Zonen findet, nicht darüber hinweg täuschen darf, dass damit höchst unterschiedliche politische Präferenzen verbunden sein können. Die bloße Verteidigung von Mitbestimmung, Tarifautonomie und Kündigungsschutz z.B., wird in sozialen Gruppen kaum mobilisierend wirken, die sich für sich selbst von diesen Institutionen wenig versprechen.

7.3 Arbeitsmarktpolitik

Wenn die zonale Spaltung der Arbeitsgesellschaft vorerst nicht zu verhindern ist, so wird die Integrationsqualität doch maßgeblich davon abhängen, ob es zumindest gelingt, relevanten Teilen auch der „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4, 33,1 %), der prekär Beschäftigten (Typ 5, 6, 7, insgesamt

13,8 %) und der „Entkoppelten“ (bei INQUA nicht mehr nach Typen differenziert, 1,7 %) die Tür zu gesicherter Beschäftigung offen zu halten. In klarer Abgrenzung zu marktfundamentalistischen Positionen (kritisch: Giddens 1997) lässt sich festhalten, dass die positiven Wirkungen einer Arbeitsmarktpolitik, die den Druck auf Arbeitslose einseitig erhöht, um sie zur Aufnahme einer prekären Beschäftigung zu bewegen, nicht sonderlich hoch veranschlagt werden dürfen. Zweifellos können Dauerarbeitslosigkeit und permanente Abhängigkeit von Sozialtransfers zu Lähmung und Passivität führen. Damit ist jedoch noch nicht gesagt, dass die Ausübung eines prekären Beschäftigungsverhältnisses in jedem Fall aktivierend wirkt. Wer alle Energie darauf verwenden muss, um nicht durch den Rost zu fallen, der will früher oder später den Lohn für seine Anstrengungen ernten. Wird dieses Versprechen nicht eingelöst, droht genau das, was eine „aktivierende“ Arbeitsmarktpolitik eigentlich zu verhindern beabsichtigt: Erschöpfung, Resignation, Verzweiflung, Passivität, Absturz in Armut und Ausgrenzung, im besten Fall ein pragmatisches Arrangement mit Förderpraktiken, die es erlauben, den Kopf halbwegs über Wasser zu halten.

Exakt hier liegt auch ein neuralgischer Punkt der aktuellen Arbeitsmarktpolitik. Legt man das Zonenmodell von Robert Castel (2000) zugrunde, lässt sich der Inhalt der mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt verbundenen Reformen als doppeltes Integrationsversprechen entschlüsseln. Den Beschäftigten in der „Zone der Integration“, mit noch immer geschützten, existenzsichernden Erwerbsverhältnissen, verheißen die Maßnahmen eine Senkung von Lohnnebenkosten, größere Beschäftigungssicherheit und unter Umständen eine Entlastung von Sozialbeiträgen, die gezahlt werden müssen, um den völligen Absturz und die physisch-existenzielle Gefährdung jener zu vermeiden, die sich in eine lang anhaltende Ausgrenzung aus der Arbeitsgesellschaft gefügt haben. Zugleich werden Langzeitarbeitslose und erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger mit der Botschaft konfron-

tiert, dass die Gesellschaft eine dauerhafte Brachlegung ihrer Arbeitskraft nicht mehr akzeptiert und ihnen deshalb ein Sprungbrett bietet, welches im optimalen Fall die Rückkehr in ein „normales“ Erwerbsleben ermöglicht. Effizientere, marktnähere Arbeit der Regionalagenturen sowie die Schaffung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten (Arbeitsgelegenheiten, Qualifizierungsmaßnahmen) gelten als probate Mittel, um das Integrationsversprechen zu realisieren. Re-Integration durch Ausweitung subventionierter, mit Blick auf Dauer und Entlohnung prekärer Beschäftigung (Bourdieu 2000, Castells 2000, Boltanski/Chiapello 2003: 270 ff.) lautet das zweite Versprechen der Arbeitsmarktreformen.

An dieser Stelle kann und soll einer wissenschaftlich gestützten Bilanz der Arbeitsmarktreformen nicht vorgegriffen werden. Offenkundig ist aber, dass das doppelte Integrationsversprechen der Reformen zwei Problemfelder unterbelichtet lässt. Die Tatsache, dass der Sozialstaat nach Hartz IV von einem status- zu einem existenzsichernden geworden ist, verstärkt die in großen Teilen der arbeitnehmerischen Mitte grassierenden Abstiegs- und Prekarisierungstendenzen zusätzlich. Marktgetriebener Flexibilisierungsdruck, der sich in den Betrieben ohnehin bemerkbar macht, erhält durch das Wegbrechen überbetrieblicher Sicherungen ein zusätzliches Risikopotential. Die bloße Antizipation dieser Entwicklung wirkt auch und gerade innerhalb der „Zone der Integration“ für bestimmte Gruppen schwerer (Typ 3, 4), als die positiven Versprechen der Reform. Hinzu kommt etwas anderes. Der dem skandinavischen Modell entlehnte Aktivierungsgedanke ist an sich vernünftig; auf Gruppen, die sich an oder unterhalb einer „Schwelle der Existenzsicherung“ bewegen, ist er jedoch nicht ohne weiteres anwendbar. Ohne ein Minimum an sozialer Sicherheit keine Basis für individuell-planerisches Zukunftsbewusstsein und ohne planerisches Zukunftsbewusstsein keine Selbstaktivierung, könnte eine einfache Formel lauten. Mit anderen Worten, Teile der „Entkoppelten“ und der prekär Beschäftigten

verfügen gar nicht mehr über die Ressourcen, die eine in die Zukunft gerichtete Selbstaktivierung ermöglichen würden. Für diese Gruppen ist es viel nahe liegender, ihr Leben auf Existenzsicherung in den entstehenden informellen Subgesellschaften hin auszurichten. In Sozialverbänden und bei den Trägern von Integrationsmaßnahmen, teilweise auch in Kirchen und Gewerkschaften wird dieses Problem bereits klar gesehen. Eine sozialpolitische Antwort darauf gibt es bisher nicht. Klar ist, dass die „Hartz-Reformen“ trotz der in ihnen auch enthaltenen institutionellen Innovationen (Opielka) keine Lösung für diese Problematik beinhalten. Mit einer bloßen Rücknahme von Hartz IV wäre die Ausgrenzungproblematik aber auch nicht behoben.

Nichts spricht indessen dafür, dass eine existenzsichernde, gesellschaftlich anerkannte, mit institutionalisierten Partizipationschancen verknüpfte Erwerbstätigkeit durch Formen eines – wie auch immer subventionierten – bürgerschaftlichen Engagements ersetzt werden kann. Wird nicht aktiv gegengesteuert, ist wahrscheinlich, dass die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse die Bereitschaft zu bürgerschaftlichem Engagement eher schwächt. In diesem Zusammenhang ist es ein Problem, dass gemeinnützige Arbeit in der Wahrnehmung der Betroffenen durch Arbeitslosenhilfe plus (Ein-, bis Drei-Euro-Jobs) finanziert wird. Dem Anerkennungsbedürfnis derjenigen, die diese Arbeit leisten, käme sicher entgegen, wenn es sich um eine öffentlich geförderte gemeinnützige Tätigkeit handeln würde, die z.B. auf Mindestlohnbasis zu organisieren wäre.

7.4 Selbstorganisation der Unorganisierbaren

In diesem Kontext ist das Problem einer „Selbstorganisation der Unorganisierbaren“ von zentraler Bedeutung. Folgt man Bourdieu, so ist ein zum Leben in Unsicherheit gezwungenes Subproletariat zu Selbstorganisation und kollektiver Interessendurchsetzung nicht in der Lage. Für Bourdieu verwehrt die Prekarisierung den Betroffenen „jede rationale Vorwegnahme der Zu-

kunft und vor allen Dingen jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist“ (Bourdieu 1998: 97). Diese Feststellung besitzt einen realen Kern, dennoch scheint sie mit Blick auf aktuelle Prekarisierungsprozesse zu pessimistisch. Die Gruppe der „Entkoppelten“ ist in Deutschland noch vergleichsweise klein; bei den prekär Beschäftigten gibt es hingegen durchaus Ansatzpunkte für kollektive Handlungsfähigkeit.

Wie Prekarität verarbeitet wird, hängt auch von der politischen Kultur eines Landes ab. Aus den USA ist bekannt, dass die Wahlbeteiligung mit sinkenden Einkommen und abnehmender Integration in die Arbeitswelt rückläufig ist. Hier wird eine expansive Zunahme prekärer Beschäftigung über „selbstgewählte“ politische Ausgrenzung reguliert. In Frankreich hingegen spricht einiges dafür, dass prekär Beschäftigte sich eher durch die politische Linke repräsentiert sehen (Paugam 2000). Die politische Kultur eines Landes macht somit auch bei den Prekarisierten einen Unterschied. In unseren eigenen Untersuchungen wird – etwa bei den ostdeutschen Leiharbeitern – eine diffuse Wut auf die gesamte politische Klasse spürbar, die sich politisch in höchst unterschiedliche Richtungen entladen kann. Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, übersteigter Nationalismus und Offenheit für rechts-populistische Anrufungen stellen eine mögliche Orientierung unter anderen dar. Durch Prekarisierungserfahrungen können sie zumindest verstärkt werden (Dörre u.a. 2004; Flecker/Hentges 2003). Doch es gibt auch Gegentendenzen. Eine politische Kultur der Selbstorganisation und der Widerständigkeit vorausgesetzt, ist es keineswegs ausgeschlossen, dass prekär Beschäftigte Präferenzen für kollektive, z.B. gewerkschaftliche Handlungsstrategien entwickeln. Wollen sie derartiges fördern, ist freilich nötig, dass die Gewerkschaften zielgruppenspezifische Organisationsangebote für prekär Beschäftigte entwickeln. In Italien sind die großen Gewerkschaften diesen Weg längst gegangen. Bei den Prekären verzeichnen sie ihre relativ größten Mitglieder-

zuwächse (Choi 2004: 428 ff.). Dies auch, weil sie über ein ausgereiftes Beratungs- und Dienstleistungssystem verfügen, das auf die Problematik unsicherer Beschäftigungsverhältnisse zugeschnitten ist. In Italien bieten die großen Gewerkschaftsverbände inzwischen spezifische Organisationsangebote für Leiharbeiter, abhängig Selbstständige und Heimarbeiter beiderlei Geschlechts an. Ihr Dienstleistungsangebot ist auf die spezifischen Bedürfnisse eines äußerst heterogenen „Prekariats“ zugeschnitten. Wer alle Energie darauf verwenden muss, zunächst einmal über den Tag zu kommen, der erwartet von den Gewerkschaften primär Hilfe bei der Absicherung von Grundbedürfnissen.

Gewerkschaften, die dies als Ansatzpunkt für aktives Organizing nutzen wollen, dürfen nicht warten, bis die Probleme zu ihnen kommen. Sie müssen sich selbst zu den Problemen hinbewegen. Dies gilt im Übrigen nicht nur für die wachsenden Gruppen prekär Beschäftigter. Nehmen wir das Beispiel Dortmund. Im dortigen Technologiepark arbeiten ca. 8.500 Beschäftigte überwiegend in klein- und mittelbetrieblichen Strukturen. Sie repräsentieren neue, wahrscheinlich expandierende Leitbranchen (IT, Mikrosystemtechnik), doch der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Technologiepark liegt unter zwei Prozent. In den meisten Betrieben gibt es keine gewählten Interessenvertretungen. Und doch handelt es sich hier um eine räumliche Konzentration von Arbeitskräften, die den Dimensionen eines Großbetriebs entspricht. Wollen die Gewerkschaften hier Fuß fassen, sind konzentrierte Aktivitäten der Mitgliedsgewerkschaften nötig, die bonierte Organisationskonkurrenzen überwinden. Im Grunde würde man für ein solches Technologiezentrum einen Gewerkschaftssekretär benötigen, der dauerhaft präsent ist, der Vertrauensbeziehungen aufbaut, Hilfestellungen beim Aufbau von Interessenvertretungen gewährt und Ansprechpartner für viele kleine Alltagsprobleme ist. Was für die Technologieparks, die es inzwischen in nahezu jeder größeren und mittleren deutschen Stadt gibt, gilt, trifft auch und gerade auf die Segmente mit prekärer

Beschäftigung zu. Hier lässt sich von einigen US-amerikanischen Gewerkschaften lernen. Mit dem Rücken zur Wand haben diese Gewerkschaften Organisationserfolge bei Migranten und prekär Beschäftigten erzielt. Voraussetzungen waren lokale Bündnisse mit sozialen Bewegungen, Kirchen und Selbsthilfeorganisationen, die erheblich zur Revitalisierung gewerkschaftlicher Strukturen beigetragen haben (Voss/Shermann 2000: 303 ff.). So paradox es angesichts der Schwäche der US-amerikanischen Gewerkschaften klingen mag, von solchen Beispielen können auch die deutschen Arbeitnehmerorganisationen lernen.

Die Politik könnte dies unterstützen, wenn sie spezifische Partizipationsrechte für prekär Beschäftigte schaffen würde. Dabei ginge es zunächst um elementare Beteiligungs- und Vertretungsrechte. Vorschläge hierzu liegen seit langem auf dem Tisch (vgl. Matthies u. a. 1994). Dazu gehören eine Existenz sichernde Alterssicherung für Teilzeitkräfte, die Bevorzugung von befristet eingestellten oder Leiharbeitskräften bei Neueinstellungen sowie freier Betriebszugang, das Recht zur Teilnahme an Betriebsversammlungen, Beteiligung an Betriebsratswahlen oder auch eigene Interessenvertretungen prekär Beschäftigter mit bezahlten Versammlungszeiten (?) und –möglichkeiten. Soweit diese Rechte bereits existieren, ist es wichtig, ihre Durchsetzung zu verbessern. Überlegenswert ist eine eigene Stimme so genannter „Außenseiter“ (Arbeitslose, prekär Beschäftigte) bei Tarifverhandlungen. Die rechtliche Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses und eine Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs gehören ebenfalls zu einem solchen Maßnahmenbündel.

7.5 Entprekarisierung und Geschlechterdemokratie

Prekarisierung bedeutet, dass ideologische Konstruktionen von Klasse, Rasse und Geschlecht, die lange Zeit als implizite Legitimationen für ungleiche Berufschancen wirkten, in Bewegung geraten. Folgt man der einschlägigen Literatur, so war und ist das Normarbeitsverhältnis, das

in der Periode des expandierenden Fordismus seine Blütezeit erreichte, primär auf männliche Vollzeitbeschäftigte zugeschnitten. Viele Familienfrauen konnten nie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Ihre – häufig freiwillige – Entscheidung für atypische und somit potenziell prekäre Erwerbsformen ließ einen besonderen Teilarbeitsmarkt für Frauen entstehen, der zu einem Reservoir für Nicht-Norm-Arbeitsverhältnisse (klassisch: die „mithelfende Familienangehörige“) wurde (Mayer-Ahuya 2003: 89 ff.). In einem dynamischen, hoch regulierten Arbeitsmarkt schienen vielen „Zuverdienerinnen“ (Typ 7) unsichere Beschäftigungsverhältnisse und nicht Existenz sichernde Löhne akzeptabel. Das war der Grund, weshalb sich mit erlahmender Beschäftigungsdynamik und Deregulierung zeitgenössische Formen prekärer Arbeit im „Frauenarbeitsmarkt“ leichter durchsetzen ließen. Dementsprechend sind atypische Beschäftigungsformen primär eine Domäne von Frauen. Frauenarbeitsplätze konzentrieren sich hierzulande seit den 1970er Jahren vornehmlich auf den gering qualifizierten Dienstleistungssektor. Die „Dienstbotenklasse“ der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft (Gorz 1989) ist vornehmlich weiblich.

Parallel zur Feminisierung atypischer Beschäftigungsformen macht sich jedoch eine Gegenteilstendenz bemerkbar. Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sehen sich, etwa im Einzelhandel oder im Reinigungsgewerbe, zunehmend mit männlicher Konkurrenz konfrontiert. Aus der männlichen Perspektive bedeutet dieses Konkurrenzverhältnis Einmündung in „feminisierte“ Strukturen des Arbeitsmarktes. Eine derart erzwungene „Feminisierung“ provoziert – wie gezeigt – im sozialen Nahbereich eine Vielzahl symbolischer Kämpfe und Grenzziehungen. Solche Verschiebungen in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung können mittels ethnischer und geschlechtsspezifischer Konstruktionen bearbeitet werden. Um eine dauerhaft Existenz sichernde Arbeit zu finden, nehmen z. B. männliche Leiharbeiter Tätigkeiten in Kauf, die sie subjektiv „zwangsfeminisieren“. Demgegenüber bedeutet geschlechterdemokratische Politik, auf

den Möglichkeiten einer positiven Flexibilisierung von Erwerbsarbeit zu beharren. Insofern wäre es falsch, prekär Beschäftigte als Kronzeugen für arbeitspolitischen Konservatismus instrumentalisieren zu wollen. Auch unsicher Beschäftigte möchten letztlich „selbst über ihre Arbeitskraft verfügen“, sich aus dem „Hamster-rad der Abhängigkeit und Gleichförmigkeit befreien“ (Englisch 2000: 41).

Doch eine nahtlose Anpassung an die Imperative der marktzentrierten Produktionsweise nimmt ihnen unweigerlich die Spielräume und Ressourcen, um die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Löhnen, das Aufbrechen von Routinen und die neuen Mobilitätswänge als Freiheitsgewinn erleben zu können. Daher streben sie nach Formen sozialer Sicherheit, wie sie lange Zeit mit dem Normarbeitsverhältnis verbunden waren. Da sich die alten Verhältnisse nicht wieder herstellen lassen, bleibt die – feministisch inspirierte – Vision eines Phasenmodells, in welchem immer mehr Männer „in Zukunft ebenso wie schon seit langem viele Frauen im Laufe ihres Lebens zwischen Phasen der Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit wechseln“ (Hausen 2000: 356 f.), attraktiv. Doch sie wird nur in dem Maße Gehör finden, wie sie in der Lage ist, die Entprekariisierung von Erwerbsarbeit und die damit verbundenen Reproduktionsinteressen mit zu thematisieren. Dies könnte über eine Neudefinition des Normarbeitsverhältnisses geschehen. Eine geschlechtergerechte Perspektive, die auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben setzt, lässt sich indessen nicht als Verlängerung primär kostenorientierter Wettbewerbsstrategien denken. Ohne eine Politik der Arbeitsumverteilung, verbunden mit Arbeitszeitverkürzung ist sie im Grunde nicht denkbar. Allerdings lässt sich die Neudefinition eines Normarbeitsverhältnisses wohl auch nicht auf dem Weg einer linearen Verkürzung der Wochenarbeitszeit erreichen. Größere, frei verfügbare Freizeitblöcke, demographische Arbeitszeiten und finanzierte Weiterbildungszeiten könnten hier ein Weg sein.

7.6 Ausbau qualifizierter sozialer Dienstleistungen

Dies erfordert allerdings einen anderen Weg zur Gestaltung der Dienstleistungsgesellschaft, als er gegenwärtig vielfach diskutiert und teilweise beschränkt wird. Eine reine Niedriglohn-Strategie ist vor allem dann problematisch, wenn sie als einzige Option zur Gestaltung der modernen Dienstleistungsgesellschaft gehandelt wird. Das gilt selbst für den Fall, dass man die ökonomischen Prämissen dieser Strategie akzeptiert. Jede einseitige Ausrichtung auf eine low road in die Dienstleistungsgesellschaft der Zukunft verstellt den Blick für gravierende Strukturprobleme in mittleren und hohen Qualifikationssegmenten. So leiden gerade junge Unternehmen in neuen Branchen periodisch an einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. In expandierenden Industrieparks sind trotz lahmender Konjunktur immer wieder neue Betriebe gefährdet, weil sie mangels geeigneter Arbeitskräfte das nötige Größenwachstum nicht mehr bewältigen können. Eine Schwierigkeit ist in diesem Zusammenhang das weitgehende Fehlen einer Ausbildung in geeigneten, teilweise erst noch zu schaffenden Berufen. Das ist nur ein Beispiel für das blockierte Wachstum qualifizierter Dienstleistungen. Bezeichnend ist, dass die Bundesrepublik zu den wenigen Ländern gehört, in denen Erzieherinnen keinen Hochschulabschluss benötigen. Die Qualität sozialer Dienstleistungen ist z.T. entsprechend.

Mit Recht wenden sich viele Experten daher gegen eine Verabsolutierung der Billig-Job-Variante. Zwar spricht nichts gegen ein größeres Arbeitsplatzangebot im unteren Qualifikationsbereich; das darf jedoch eine high-road-Strategie, die auf eine Verbesserung der Dienstleistungsqualität und damit auf eine Weichenstellung zugunsten wissensintensiver, qualifizierter Tätigkeiten zielt, nicht blockieren. Wohl fallen die Jobprognosen inzwischen weitaus weniger euphorisch aus. Experten rechnen bei einer Kombination von low-road- und high-road-Strategie mit einem Zuwachs von 500.000 Stellen binnen

zehn Jahren nur im direkten Effekt (Baethge 1999). Aber es wird doch deutlich, dass selbst ein bescheidenes Jobwachstum nicht in erster Linie über eine Billiglohnstrategie zu erreichen ist.

Wichtiger noch als die immanente Kritik ist das Faktum, dass die Niedriglohn-Argumentation an einer ökonomistischen Verengung leidet. Die Nachfrage nach Dienstleistungen und die Entstehung neuer Arbeitsplätze hängen nicht allein von ökonomischen, sondern auch und vor allem von sozialen und kulturellen Einflüssen ab. So werfen der demographische Wandel und die Veränderung der Familienformen das Problem einer angemessenen Versorgung älterer Menschen auf. Eine höhere Frauenerwerbsquote würde ebenfalls unweigerlich eine größere Nachfrage nach verbesserten Dienstleistungen im sozialen Bereich nach sich ziehen. Viele der notwendigen Reproduktionstätigkeiten werden gegenwärtig nicht oder nur gering bezahlt. Insofern trifft zu, dass „wahrscheinlich die Erhöhung der Frauenerwerbsquote eine zentrale Bedingung für die Verringerung der Arbeitslosigkeit“ ist (Baethge 1999). Diesem Gedanken muss man einen weiteren hinzufügen. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ist, wie Brigitte Stolz-Willig (1999, S. 28 f.) festhält ohne eine Demokratisierung der Geschlechterhierarchie nicht zu haben. Insofern müsste es darum gehen, vor allem die Männer von ihrer Rolle als lebenslange Ernährer zu entlasten. Trotz Frauenbewegung kommt eine solche Zielsetzung in dieser Gesellschaft noch immer einer Kulturrevolution gleich. Bedeutet sie doch, weibliche Ansprüche an Arbeit und Leben als absolut gleichwertig zu behandeln. Nimmt man diese Perspektive ernst, dann sind es in erster Linie Männer, die Teilzeitstellen und flexible Beschäftigungsverhältnisse benötigen, um ihre Reproduktionsaufgaben zu erfüllen.

7.7 Mindestlohn, Innovationen und Standards für „gute Arbeit“

Angesichts fortschreitender Prekarisierungsprozesse macht es Sinn, für die gesetzliche Verankerung eines Existenz sichernden Mindestlohns

einzutreten und gleichzeitig qualitative Mindeststandards für „gute Arbeit“ zu entwickeln. Auf diesem Feld kommt es darauf an, dass sich die Gewerkschaften und an einer solchen Regelung interessierte politische Kräfte rasch auf ein überzeugendes Modell einigen. Der bisherige Kompromissvorschlag für branchenspezifische Mindestlöhne, die sich jeweils an der untersten Tarifgruppe orientieren, beinhaltet mindestens zwei Probleme. Zum einen sind in vielen Bereichen (z.B. Reinigungsgewerbe, Überwachungsgewerbe, Textilindustrie etc.) selbst Tariflöhne längst nicht mehr Existenz sichernd; zum anderen ist mehr als fraglich, ob die Gewerkschaften überhaupt in allen Branchen stark genug sind, Existenz sichernde Löhne aus eigener Kraft durchzusetzen. Insofern besitzt das Modell eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns für alle Branchen, dessen Höhe periodisch unter Beteiligung der Tarifparteien auszuhandeln wäre, trotz der bekannten Risiken einigen Charme (zusammenfassend: Schulten 2005).

Unabhängig davon gilt jedoch, dass Mindestlöhne nur ein Eckpfeiler einer Politik der Entprekariisierung sein können. Mindestens ebenso wichtig ist, dass die Gewerkschaften Kriterien und Standards für „gute Arbeit“ in den Betrieben und Verwaltungen entwickeln. Dabei lässt sich an den Friktionen ansetzen, die eine fortschreitende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse notwendig erzeugt. Strategien, die den Nutzungsgrad der Arbeitskraft erhöhen, mögen einzelbetrieblich kurzfristig Kostenvorteile bringen; gesamtwirtschaftlich wirken sie eher destruktiv. Das nicht nur, weil sie die zahlungsfähige Nachfrage schwächen und so wirtschaftliche Ungleichgewichte verstärken. Prekarisierungsstrategien erzeugen im Management „Innovationsfaulheit“; sie erschweren die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit und ihren Unternehmen. Verbreitete Unsicherheit wirkt daher bei den Beschäftigten unweigerlich als Flexibilitätsbremse. Die Kampagne „Besser statt billiger“, wie sie die IG Metall NRW initiiert hat, setzt genau an dieser Problematik an.

Sicherheitsgarantien, die vor einer Auspöcherung der Arbeitskraft schützen, sind selbst in den Segmenten der Hochqualifizierten eine Bedingung für die Stärkung von Innovationsfähigkeit. Denn in der arbeitsinhaltlichen Dimension kann eine Beschäftigung auch dann prekär werden, wenn sie für einzelne oder soziale Gruppen systematisch Sinnverlust produziert. Sinnverlust ist nicht unbedingt und auch nicht ausschließlich eine Folge monotoner, routinetafter, physisch stark belastender Tätigkeiten. Entsprechende Phänomene können auch in Bereichen mit qualifizierten Angestelltentätigkeiten, bei so genannter Wissens- oder Informationsarbeit auftreten. Hier ist es häufig die Überidentifikation mit der Berufstätigkeit, eine besondere Mischung aus Konkurrenzdruck und fachlichem Interesse, die „moderne Leiden“ wie Arbeitswut, Entspannungsunfähigkeit und Burn-out-Syndrome erzeugt (Peter 2002, Sennett 1998). Probleme wie „Arbeitssucht“, intransparente Leistungsbewertungen, „maßlose“ Arbeitstage usw. zeugen vom Bedarf an einer Arbeitspolitik, die auch in diesen Bereichen die Orientierung am klassischen Normarbeitsverhältnis hinter sich lässt.

Wichtig ist, dass Initiativen wie das „Projekt Gute Arbeit“ der IG Metall aus dem politischen Bereich Unterstützung erfahren. Strukturkonservativ, das ist aus der Industrielle-Beziehungen-Forschung bekannt, agieren vor allem solche Gewerkschaften, die mit dem Rücken zu Wand stehen. Die Erforschung, Neudefinition und Durchsetzung von zielgruppenspezifischen Standards für gute Arbeit wären indessen ein langfristig angelegtes Projekt, das durchaus im Konsens mit innovativ orientierten Teilen des Managements, der Unternehmerschaft und der Arbeitgeberverbände betrieben werden könnte. Mit Prekarisierung, Leistungsstandards und neuen Belastungen, alternsgerechter Arbeit, innovativen Partizipationsformen, Gesundheitsprävention sowie Experimenten mit zeitgemäßen Formen von work-life-balance ist eine Themenpalette für solche Projekte rasch benannt. Diese Initiative müsste, um Wirksamkeit zu erlangen, durch ein praxisorientiertes Forschungsprogramm unter-

stützt werden, das in seinen Dimensionen, nicht in seinen Inhalten, an frühere Programme zur Humanisierung der Arbeit anknüpfen könnte.

7.8 Aktivitätsstatus

Fassen wir zusammen: Eine Politik der Entprekarisierung setzt voraus, dass sich Politik und Gewerkschaften endlich des wachsenden Sektors unsicherer Beschäftigung annehmen. Dazu müssen sie ihren großbetrieblichen „Isomorphismus“ (Boltanski/Chiapello 2003: 336) überwinden und gezielt Formen der Selbstorganisation in der „Zone der Verwundbarkeit“ fördern. Ziel muss es sein, flexible Arbeitsformen nicht zu verhindern, sondern ihnen nach und nach ihren prekären Charakter zu nehmen. Einen wichtigen Ansatzpunkt könnte hier die französische Debatte um die Schaffung eines gesellschaftlichen Aktivitätsstatus bieten. Damit ist gemeint, dass jede Person, die eine gewisse Zeit lang in irgendeiner Form erwerbstätig war, einen Status in Anspruch nehmen kann, der eine wirkliche Wahl zwischen Tätigkeiten, zwischen Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeitsformen ermöglicht. Ein Aktivitätsstatus würde für einen begrenzten Zeitraum die Möglichkeit eröffnen, sich einer freigeählten Betätigung zu widmen. Er wäre mit Hilfe eines Aktivitätsvertrags zu definieren, der über mehrere Jahre den Wechsel zwischen betrieblicher Produktivarbeit, Ausbildungsarbeit und gemeinnütziger Beurlaubung, etwa für Familienarbeit, möglich macht. Ein solcher Vertrag könnte z.B. mit regionalen Unternehmensnetzwerken geschlossen werden und durch Umlagefinanzierungen ein relativ stabiles Einkommensniveau ermöglichen.

Auch die Sozialstaatsfrage kann vom Modell eines Aktivitätsstatus neu gedacht werden, weil an die Stelle eines bloßen Abbaus sozialer Leistungen ein Modell positiver Flexibilisierung gesetzt werden könnte. Durchgesetzte Geschlechterdemokratie z.B. würde bedeuten, dass Arbeitsumverteilung leichter möglich wird, weil beide Lebenspartner über ein Existenz sicherndes Einkommen verfügen. Soll die Enthierarchisierung

des Geschlechterverhältnisse nicht in eine „vollmobile Single-Gesellschaft“ (Ulrich Beck) münden, wäre aber gleichzeitig zu klären, wie Formen eines solidarischen, mikrogesellschaftlichen Zusammenlebens möglich sind. Selbst moderne „Drifter“ (Sennett 1998) benötigen einige Konstanten und Sicherungen, um ein selbstbestimmtes Leben führen zu können. Nimmt man das Ideal eines möglichst autonomen, zur Selbstbestimmung fähigen Individuums als Maßstab und durchdenkt von da aus das Sozialstaatsproblem, kann dessen Lösung nicht darin liegen, dass immer mehr Menschen immer frühzeitiger aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Stattdessen wäre auch hier mehr Flexibilität beim Ein-, Aus- und Umsteigen zwischen Beschäftigung, Qualifizierung und Reproduktionstätigkeit eine sinnvolle Zielsetzung. Ein modernes Sicherungs-

system hätte die Risiken, die mit Phasen der Nichterwerbstätigkeit verbunden sind, abzumildern. Auch dies hieße Umbau des Sozialstaats (z.B. Korrektur des Leistungsprinzips bei der Rente). Auch Tariffonds ließen sich anders nutzen, als zur Absicherung von Frühverrentung und Vorruhestand. Sie könnten zur Absicherung eines Aktivitätsstatus genutzt werden

Die Durchsetzung eines solchen Aktivitätsstatus müsste als ein europäisches Projekt angegangen werden; starke Ökonomien wie die deutsche und die französische könnten bei der Durchsetzung aber eine Vorreiterrolle spielen. Arbeitspolitische Konzepte für ein solches Projekt sind ansatzweise Vorhanden. Nichts hindert politische Parteien und Gewerkschaften daran, sich diese Konzepte zueigen zu machen und auf ihre Tauglichkeit hin zu prüfen.

Literatur

- Aglietta, M. (2000): Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. Hamburg.
- Aglietta, M./Rebérioux, A. (2004): *Dérives du capitalisme financier*. Paris.
- Allmendiger, J. (2003): Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In: Wobbe, Th. (Hrsg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld: 259-277.
- Altwater, E./Mahnkopf, B. (2002): *Globalisierung der Unsicherheit. Arbeit im Schatten, schmutziges Geld und informelle Politik*. Münster.
- Antwort der Bundesregierung auf die Anfrage der FDP-Fraktion (2005): MS (Berlin).
- Aulenbacher, B. (2005): Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben. In: Lohr/Nickel (Hrsg.): a.a.O.: 34-64.
- Bundesagentur für Arbeit (2004): Sonderbericht Mini- und Midijobs in Deutschland (Dezember 2004).
- Baethge, M. (1990): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: SOFI-Mitteilungen 1990. Göttingen: 1-11.
- Baethge, M. (1999): Transformation des Industrialismus. In: *Jahrbuch Arbeit und Technik 1999/2000*, S. 91-102.
- Baethge u.a. (1989): *Jugend. Arbeit und Identität*. Opladen.
- Balibar, E. (1990): Der „Klassen-Rassismus“. In: Balibar/Wallerstein, a.a.O.: 247-260.
- Balibar, E. (1993): *Die Grenzen der Demokratie*. Hamburg.
- Balibar, E. (2001): *Nous, citoyens d'Europe? Le Frontières, l'État, le Peuple*. Paris.
- Balibar, E./Wallerstein, I. (1990): *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten*. Hamburg.
- Bartelheimer, P. (1998): Nichts mehr total normal – „Atypische“ Arbeitsverhältnisse und „entstandardisierte“ Erwerbsverläufe. In: *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '98*. Hrsg. v. IfS-Frankfurt/M., INIFES-Stadtbergen, ISF-München, SOFI-Göttingen. Berlin: 165-208.
- Bartelheimer, P. (2005): *Teilhabe, Gefährdung, Ausgrenzung*. MS (Göttingen).
- Bäcker, G./Hanesch, W. unter Mitarbeit von P. Krause u. R. Bispinck (1998): *Landessozialbericht 1998. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerhaushalte mit Niedrigeinkommen*. Bergheim.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2004): *Daten – Fakten – Trends. Strukturdaten der ausländischen Bevölkerung*. Berlin.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2005): *Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland*. Berlin.
- Bechtle, G./Sauer, D. (2002): Kapitalismus als Übergang – Heterogenität und Ambivalenz. In: FIAB (Hrsg.), a.a.O.: 49-62.
- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft*. Frankfurt/M.
- Beck, U. (1999): *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt/M.
- Beck, U. (2002): *Macht und Gegenmacht im globalen Zeitalter. Neue weltpolitische Ökonomie*. Frankfurt/M.

- Beese, B./Dörre, K./Röttger, B. (2004): Im Schatten der Globalisierung. Strukturwandel, Netzwerke und Gewerkschaften in altindustriellen Regionen. Abschlussbericht des HBS-Projekts „Globalisierungs, Industriepolitik, mikrosoziale Regulation“. Recklinghausen.
- Belloc, B./Lagarenne, C. (1996): Emplois temporaires et emplois aidés. In: *Donnés sociales*: 124-130.
- Berthold, N. (2000): Mehr Beschäftigung, weniger Arbeitslosigkeit: Setzt sich das ökonomische Gesetz gegen (verbands-)politische Macht durch? Beitrag zur Tagung des Walter Eucken Instituts und der Heinrich Böll Stiftung Baden-Württemberg „Grüne (Un-)Ordnung: Ordnungsökonomik und ökologisch-soziale Wirtschaftskonzepte als wechselseitige Herausforderung“. 3.-5. Februar in Bleibach. MS. Würzburg.
- Beyer, J. (2003): Vom Zukunfts- zum Auslaufmodell? Die deutsche Wirtschaftsordnung im Wandel. Wiesbaden.
- Bisau, L. u.a. (1996): Le développement du travail à temps partiel. In: *Donnés sociales*: 225-233.
- Bispinck, R. (2005): Tarifstandards unter Druck – Tarifpolitischer Jahresbericht 2004. In: *WSI-Mitteilungen* 2/2005: 59-68.
- Bispinck, R./Schäfer, C. (2005): Niedriglöhne? Mindestlöhne! Verbreitung von Mindestlöhnen und Möglichkeiten ihrer Bekämpfung. In: *Sozialer Fortschritt* 54: 20-31.
- Boes, A./Braukowitz, A. (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Berlin.
- Bologna, S. (1994): Diskussionsbeitrag zur “Wiederkehr der Proletarität”. In: Roth, a.a.O.: 43-46.
- Bologna, S./Fumagalli, A. (Hrsg.) (1997): *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*. Milano.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz. Frz. (1999): *Le nouvel Éprit du Capitalisme*. Paris.
- Bosch, G. (2000): Entgrenzung und Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: Minssen, H. (Hrsg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: 249-268.
- Bosch, G. (2004): The standard employment relationship in the information society. In: *Concepts and Transformation Volume 9, Number 3*: 231-248.
- Bourdieu, P. (1988): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt/M. 2. Aufl.
- Bourdieu, P. u.a. (1993/1997): *Das Elend der Welt*. Konstanz.
- Bourdieu, P.(1998): Prekarität ist überall. In: a.a.O.: 96 – 102.
- Bourdieu, P. (1998): *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz.
- Bourdieu, P. (2000) *Die zwei Gesichter der Arbeit*. Konstanz.
- Bourdieu, P./Champagne, P. (1997) : in: Bourdieu u.a., *Die intern Ausgegrenzten* a.a.O.: 527-534.
- Boyer, R. (1997) *French Statism at the Crossroads*. In Crouch/Streeck (Hrsg.), a.a.O: 71 - 101.
- Boyer, R. (2000): Is a finance led growth regime a viable alternative to Fordism? A preliminary analysis'. In: *Economy and Society* 1/2000: 14-45.
- Boyer, R./Durand J. P. (1997): *After fordism*. London.
- Boyer, R./Feysenet, M. (2000): *Les modèles productifs*. Paris.
- Boyer, R./Feysenet, M. (2003): *Produktionsmodelle. Eine Typologie am Beispiel der Automobilindustrie*. Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (2004): *Arbeitsmarkt 2003*. ANBA (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit). Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2005): [http://www.pub.arbeitsamt.de/hast/service/statistik/aktuell/...](http://www.pub.arbeitsamt.de/hast/service/statistik/aktuell/)
- Bundesagentur für Arbeit (2005): *Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Monatsbericht. Juni 2005*.

- Bundesregierung: Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (Kurzfassung). Berlin.
- Candeias, M./Röttger, B. (2005): Regionale Beteiligung und bürgerschaftliches Engagement: Antworten auf die Erosion tariflicher Haltegriffe. Erste Forschungsergebnisse und weitere Forschungsperspektiven des Projekts „Global mitbestimmen – lokal gestalten? Bürgerschaftliches Engagement von Betriebsräten am Beispiel regionaler Strukturpolitik.“ MS. Jena.
- Candeias, M. (2004): Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit. In: Das Argument, Heft 3/4, 2004.
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Castel, R. (2003): Das Verschwimmen der sozialen Klassen. In: Bischoff, J./Boccarda, P., Castel, R. u.a. (Hrsg.): Klassen und soziale Bewegungen. Strukturen im modernen Kapitalismus. Hamburg.
- Castel, R. (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg.
- Castells, M. (1996): The Rise of the Network Society. Oxford.
- Castells, M. (1997): The Power of Identity. Oxford.
- Castells, M. (1998): End of Millennium. Oxford.
- Chesnais, F. (Hrsg.) (1996): La mondialisation financière. Genèse, coût et enjeux. Paris.
- Chesnais, F. (2004): Das finanzdominierte Akkumulationsregime. Theoretische Begründung und Reichweite. In: Zeller, C. (Hrsg.): Die globale Enteignungsökonomie. Münster.
- Choi, Hae-Lin (2004): Organisation der Unorganisierten. Bericht aus italienischen Gewerkschaften. In: Argument 256: 428-439.
- Cohen, D. (1998): Fehldiagnose Globalisierung. Die Neuverteilung des Wohlstandes nach der dritten industriellen Revolution. Frankfurt/M.
- Crouch, C./Streeck, W. (Hrsg. 1997): Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence & Diversity. London.
- Datenreport (2004). Allbus-Befragung.
- Detje, R./Dörre, K./Urban, H. (2003): Brauchen wir eine neue Initiative zur Humanisierung der Arbeit? Neue Unübersichtlichkeit und arbeitspolitisches Vakuum. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 8-9/2003: 492-508.
- Deutschmann, Ch. (2002): Postindustrielle Industriosozologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim.
- Deutschmann, Ch. (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus und Wachstumskrise. In: Windolf, a.a.O.: 58-84.
- Dietrich, H.: Empirische Befunde zur 'Scheinselbstständigkeit'. In: IAB-Werkstattbericht Nr. 7.
- DIW 2005: Wochenbericht des DIW Berlin, Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance.
- Dörre, K. (1992): Junge GewerkschafterInnen. Vom Klassenindividuum zum Aktivbürger? Münster.
- Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden.
- Dörre, K. (2003): Zwischen Freisetzung und Prekarisierung. In: Jahrbuch Kritische Medizin 2. Hamburg.
- Dörre, K. (2005): Prekarität – eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen 5/2005: 250-258.
- Dörre, K./Elk-Anders, R./Speidel, F. (1997): Globalisierung als Option. Internationalisierungspfade von Unternehmen, Standortpolitik und industrielle Beziehungen, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 25, Göttingen, S. 43-70.
- Dörre, K./Kraemer, K./Speidel, F. (2004): Marktsteuerung und Prekarisierung von Arbeit – Nährboden für rechtspopulistische Orientierungen. In: Bischoff, J./Dörre, K. u.a.: Moderner Rechtspopulismus. Ursachen, Wirkungen, Gegenstrategien. Hamburg: 77-118.

- Dörre, K./Kraemer, K./Speidel, F. (2004) Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung. In: *Das Argument* 256: 378-397.
- Dörre, K./Brinkmann, U. (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus. Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Windolf, a.a.O: 85-116.
- Dörre, K./Röttger, B. (2005): Auf die Defense kommt es an! Globalisierung, Region und gewerkschaftliche Beteiligung – Bilanz und Ausblick. In: Dörre, K./Röttger, B. (Hrsg.): *Die erschöpfte Region*. Münster: 214-234.
- Dörre, K./Fuchs, T. (2005): *Prekarität und soziale Desintegration*. MS: München.
- Dörre, K./Röttger, B. (Hrsg.) (2003): *Das neue Marktregime*. Hamburg.
- Ehrenreich, B. (2001): *Nickel and Dimed*. New York.
- EIRO 2002: EIRO Id: TN0202105S
(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/02/study/tn0202105s.html>).
- Ellguth, P., Kohaut, S. (2004): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003, in: *WSI-Mitteilungen*, 57, S. 450-454.
- Enders, J. (2003): Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. In: Hitzler, R./Pfadenhaier, M. (Hrsg.): *Karrieropolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen: 253-262.
- English, G. (2001): *Jobnomaden. Wie wir arbeiten, leben und lieben werden*. Frankfurt/New York.
- Erlinghagen, M. (2005): Die mobile Arbeitsgesellschaft und ihre Grenzen. Zum Zusammenhang von Arbeitsmarktflexibilität, Regulierung und sozialer Sicherung. In: *Kronauer/Linne, a.a.O.*: 31-52.
- Erlinghagen, M./Knuth, M. (2005): Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft. In: *Struck/Köhler, a.a.O.*: 23-38.
- Europäische Kommission (2002): *Produktivität: Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Volkswirtschaften und Unternehmen*. KOM (2002) 262, 21.05.2002. Brüssel.
- Europäische Kommission (2005): *Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeitsplätze. Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon*. KOM (2005) 24, 02.02.2005. Brüssel.
- FIAB – Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (Hrsg.) (2002): *Jahrbuch Arbeit – Bildung – Kultur*, Bd. 19/20. Recklinghausen.
- Fichter, M./Stöss, R./Zeuner, B. (2005): *Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“*. MS. Berlin.
- Flecker, J. (2004): *Die populistische Lücke: Umbrüche in der Arbeitswelt und ihre politische Verarbeitung*. FORBA-Schriftenreihe 1/2004. Wien.
- Flecker, J. (2005) *Interne Flexibilisierung – von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund*. In: *Kronauer/Linne, a.a.O.*: 73-96.
- Flecker, J./Hentges, G. (2004): *Rechtspopulistische Konjunkturen in Europa – sozioökonomischer Wandel und politische Orientierungen*. In: *Bischoff/Dörre u.a., a.a.O.*: 119-149.
- Flecker, J./Krenn, M. (2004): *Abstiegsängste, verletztes Gerechtigkeitsempfinden und Ohnmachtsgefühle – zur Wahrnehmung und Verarbeitung zunehmender Unsicherheit und Ungleichheit in der Arbeitswelt*. In: *Zilian, H.G. (Hrsg.): Insider und Outsider*. Mering.
- Fligstein, N. (2001): *The Architecture of Markets: An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies*. Princeton.
- Fuchs, T (2003): *Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen?* In: *Peters, J./Schmitthenner, H.: Gute Arbeit*. Hamburg: 151-165.
- Giddens, A. (1997): *Jenseits von Links und Rechts*. Frankfurt/M.
- Gorz, A. (1989): *Kritik der ökonomischen Vernunft*. Berlin.
- Gorz, A. (2000): *Arbeit zwischen Misere und Utopie*. Frankfurt/M.

- Gottschal, K./Voß, G.G. (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Mering.
- Graham, A. (1997): The UK 1979-95: Myths and Realities of Conservative Capitalism. In: Crouch/Streeck, a.a.O.:117-132.
- Haipeter, T. (2004): Normbindung unter Marktdruck? Problembereiche neuer Formen der Arbeitszeitregulierung in der betrieblichen Praxis. In: Industrielle Beziehungen 11. Jg., Heft 3, 2004: 221-245.
- Hall, P./Soskice, D. (2001): Varieties of Capitalism. Oxford.
- Hausen, K. (2000): Arbeit und Geschlecht. In: Geschichte und Zukunft der Arbeit. Herausgegeben von Jürgen Kocka und Claus Offe unter Mitarbeit von Beate Redlob. Frankfurt/M.: 343-361.
- Harvey, (2004): Die Geographie des „neuen“ Imperialismus. Akkumulation durch Enteignung. In: Zeller, C.: Die globale Enteignungsökonomie. Münster. 183-216.
- Heide, H (Hrsg.): Arbeitssucht. Historische Hintergründe und aktuelle Entwicklung einer neuen Volkskrankheit. Bremen.
- Heitmeyer, W. (1997): Einleitung: Sind individualisierte und ethnisch-kulturell vielfältige Gesellschaften noch integrierbar? In: Ders. (Hrsg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Frankfurt/M.: 23-65.
- Heitmeyer, W. (2005): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Die theoretische Konzeption und empirische Ergebnisse aus den Jahren 2002, 2003 und 2004. In: Ders. (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 3. Frankfurt/M.: 13-38.
- Hoffmann, E./Walwei, U. (1998): Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? Teil 1. IAB-Kurzbericht Nr. 2/27.1.1998.
- Hollingsworth, J. R. (1997): The Institutional Embeddedness of American Capitalism. In: Crouch/Streeck, a.a.O.: 133-147.
- Höppner, M. (2003): Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managementherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland. Frankfurt/M.
- Hirst, P/Thompson, G. (1996): Globalisation in Question. Cambridge.
- Hyman, R. (2001): Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society. London.
- IAB (2003): IAB Kurzbericht 19/2003.
- IAB (2005): IAB Forschungsbericht 21-2005: IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil II.
- IAB (2005a): IAB-Kurzbericht Nr. 14/2005: Jahn, E.; Wolf, K. (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes: Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. Nürnberg.
- IAB (2005b): IAB-Kurzbericht 2/2005.
- IAB (2005c): IAB-Kurzbericht 10/2005.
- IAB (2005 d): IAB-Kurzbericht 3/2005.
- Ingrao, P., Rossanda, R., 1996: Verabredungen zum Jahrhundertende. Hamburg.
- Jourdain, C. (1999): L'intérim, une voie d'accès à l'emploi. In: Données sociales: 169-176.
- Kadritzke, U. (2003): Arbeiten oder leben? Eine falsche Alternative. MS. Berlin.
- Kädtler, J. (2003): Globalisierung und Finanzialisierung. In: Dörre K./Röttger B.: Das neue Marktregime. Hamburg: 227-249.
- Kok, W. (2004): Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Bericht der hochrangigen Sachverständigenengruppe, 03.11.2004. Brüssel.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Teil I. Bonn.

- Kotthoff, H. (1997): Hochqualifizierte Angestellte und betriebliche Umstrukturierung. Erosion von Sozialintegration und Loyalität im Großbetrieb. In: Kadritzke, U. (Hrsg.): Unternehmenskulturen unter Druck. Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit. fhw forschung 30/3. Berlin: 163-184.
- Kraemer, K./Speidel, F. (2004): Prekäre Leiharbeit. In: Vogel, B., a.a.O.: 119-153.
- Kratzer, N. (2003): Entgrenzung von Arbeit. Berlin.
- Kronauer, M. (1998): „Exklusion“ in der Systemtheorie und in der Armutsforschung. Anmerkungen zu einer problematischen Beziehung. In: Zeitschrift für Sozialreform. 44. Jg. Heft 11/12: 755-768.
- Kronauer, M. (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/M.
- Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin.
- Lind, I. (2004): Aufstieg oder Ausstieg. Karrierewege von WissenschaftlerInnen – ein Forschungsüberblick. Bielefeld.
- Lohr, K./Nickel, H. M. (2005): Subjektivierung von Arbeit. In: Dies.: a.a.O.: 207-239.
- Lohr, K./Nickel, H.M. (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster.
- Lordon, F. (2000): La ‘creation de la valeur’ comme rhétorique et comme practice. Généalogie et sociologie de la ‘valeur actionnariale’. In: L’ Anneé de la régulation. Périodique annuel 4: 117-168.
- Lordon, F. (2003): „Aktionärsdemokratie“ als soziale Utopie? Hamburg. Frz. (2000): Fonds de Pension, piège à cons? Paris.
- Luhmann, N. (1995): Inklusion und Exklusion. In: Soziologische Aufklärung 6. Die Soziologie und der Mensch. Opladen: 247-264.
- Marx, K. (1976): Das Kapital: III. Band: Der Gesamtprozeß der kapitalistischen Produktion. (MEW Bd. 25). Berlin.
- Matthies, H. (2005): ‚Entrepreneurshipping‘ in unvollkommenen Märkten – das Beispiel der Wissenschaft. In: Lohr/Nickel, a.a.O.: 149-179.
- Matthies, H./Mückenberger, U./u. a. (1994): Arbeit 2000. Reinbek.
- Mayer-Ahuya, N. (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.
- Moldaschl, M./Voß, G. (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. Mering.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform H.7/8: 415-434, 457-475.
- Noller, P./Vogel, B./Kronauer, M. (2004): Zwischen Integration und Ausgrenzung – Erfahrungen mit Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. MS. Göttingen.
- Offe, C. (1984): ‚Arbeitsgesellschaft‘. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt/M.
- Ohmae, K. (1994): Die neue Logik der Weltwirtschaft. Hamburg.
- Parnreiter, Ch. (1994): Migration und Arbeitsteilung. AusländerInnenbeschäftigung in der Weltwirtschaft. Wien.
- Paugam, S. (1998): Poverty an Social Exclusion: A Sociological View. In: The Future of European Welfare. A New Social Contract. Ed. By M. Rhodes and Y. Mény. London.
- Paugam, Serge (2000): Le salarié de la précarité. Paris.
- Paugam, S. (2002): Social Precarity and Socical Integration. Report for the European Commission. Based on Eurobarometer 56.1. October 2002.
- Peter, L. (2002): Neue Formen der Arbeit, Arbeitskraftunternehmer und Arbeitsucht In: H. Heide (Hrsg.): Massenphänomen Arbeitsucht. Historische Hintergründe und aktuelle Entwicklung einer neuen Volkskrankheit. Bremen: 106-115.

- Pialoux, M. Beaud, S. (1997): Stamarbeitnehmer und befristet Beschäftigte. In: Bourdieu u.a., a.a.O.: 307-320.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G. (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer ? Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen (Hrsg.): a.a.O.: 225-247.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.
- Priester, K. (2005): Der populistische Moment. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 3/05. Bonn.
- Promberger u.a (2005): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Zusammenfassung der Projektergebnisse. MS.
- Rehder, B. (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt/M.
- Reich, R. B. (1993): Die neue Weltwirtschaft. Frankfurt/M.
- Revelli, M (1999): Die gesellschaftliche Linke. Jenseits der Zivilisation der Arbeit. Münster.
- Roth, K.H. (Hrsg.) (1996) Die Wiederkehr der Proletarität. Dokumentation einer Debatte. Köln.
- Rudolph, H. (1998): „Geringfügige Beschäftigung“ mit steigender Tendenz. IAB-Werkstattbericht Nr. 9/21.8.1998.
- Rullani, E./Coro, G. (1998): Percorsi locali di internationalizzazione. Competenze e autoganzione nei distretti industriali del Nord est. Milano.
- Schäfer, C. (2003): Effektiv gezählte Niedriglöhne in Deutschland. In: WSI Mitteilungen 7/2003: 420-428.
- Schulten, Th. (2005): Politische Ökonomie des Mindestlohns. Internationale Erfahrungen und Konsequenzen in Deutschland. MS. Düsseldorf.
- Schimank, U. (2000): Die ‚neoliberale Heimsuchung des Wohlfahrtsstaats‘ – Pierre Bourdieus analyse gesellschaftlicher Exklusionstendenzen. In: Schimank, U./Volkman, U.: Soziologische Gegenwartsdiagnosen I. Opladen: 183-198.
- Schumpeter, J. (1997/1911): Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Berlin.
- Schwingel, M. (2003): Pierre Bourdieu zur Einführung. Hamburg.
- Seifert, H. (2000): Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Ein neuer beschäftigungspolitischer Ansatz. In: WSI-Mitteilungen 7/2000: 437-443.
- Seifert, H. (Hrsg.) (2002): Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Rahmenbedingungen – Praxiserfahrungen – Zukunftsperspektiven. Berlin.
- Semenza, R./Samek Lodovici, M. (2001): Nuove forme des lavoro in Lombardia. Milano.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Hamburg.
- Sinn, H. W. (2004): Ist Deutschland noch zu retten? München.
- Silver, J.S. (2002, dt.2005): Forces of Labor. Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870. Berlin.
- Statistisches Bundesamt (2005): Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn.
- Statistisches Bundesamt 2004: Statistisches Bundesamt: „Befristete Beschäftigung in Europa ist eher die Ausnahme“. November 2004. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2002: Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn.
- Statistisches Bundesamt 2003: Mikrozensus.
- Statistisches Bundesamt 2004: Statistisches Jahrbuch 2004 für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.

- Statistisches Bundesamt 2004a: Pressemitteilung vom 14. Oktober 2004.
- Streeck, W. (2005): Nach dem Korporatismus. Neue Eliten, neue Konflikte. MPIfG Working Paper 05/4, Mai 2005. MS. Köln.
- Struck, O./Köhler, Ch. (2005): Beschäftigungsstabilität im Wandel. Eine problemorientierte Sicht auf den Untersuchungsgegenstand. In: Dies. (Hrsg.), a.a.O.: 7-22. Mering.
- Struck, O./Köhler, Ch. (2004, 2. Aufl. 2005): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. Mering.
- Supiot, A. (1997): Du bon usage des lois en matière d'emploi. In: Droit social 3: 229-242.
- Thurow, L. (1996): Die Zukunft des Kapitalismus. Düsseldorf.
- Vitols, S. (2003): Verhandelter Shareholder Value. Die deutsche Variante einer angloamerikanischen Praxis. In: Beyer, J.: a.a.O.: 133-154.
- Vogel, B. (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? In: Linne, G./Vogel, B. (Hrsg.) (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Arbeitspapier 68 der HBS. Düsseldorf: 39-46.
- Vogel, B. (2004): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg.
- Voß, G.G./Pongratz, H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50: 131-158.
- Voss, K./Sherman, R. (2000) Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labour Movement. In: American Journal of Sociology Volume 106, Number 2 (September 2000): 303-349.
- Windolf, P. (Hrsg.) (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Wiesbaden.

Publikationen

In der Reihe „Gesprächskreis Migration und Integration“ sind erschienen:

Demokratische Strategien zur Bekämpfung des Rechtsextremismus – Politische Auseinandersetzung intensivieren, Zivilgesellschaft aktivieren, Abwehrbereitschaft stärken (als Broschüre erhältlich, kostenlos zu bestellen unter claudia.unkelbach@fes.de)

Berufliche Qualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Aufgaben der Aussiedler- und Integrationspolitik

Vom Brain Drain zum Brain Gain – Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer

Von Förderprogrammen zu Mainstreamingstrategien – MigrantInnen als Kunden und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes

Islamische Vereine und Verbände in Deutschland

Islamisches Alltagsleben in Deutschland

Integrations- und Antidiskriminierungspolitik in Einwanderungsgesellschaften: Zwischen Ideal und Wirklichkeit der Demokratie

Zur Lage der Flüchtlinge in Deutschland

Weitere Publikationen zum Thema Migration und Integration aus der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (eine Auswahl):

Europäische Einwanderungs- und Flüchtlingspolitik

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 97

Neue Wege der Aussiedlerintegration: Vom politischen Konzept zur Praxis

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 94

Integration und Integrationsförderung in der Einwanderungsgesellschaft

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 91

Perspektiven der neuen Aussiedlerpolitik

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 86

Ghettos oder ethnische Kolonien? Entwicklungschancen von Stadtteilen mit hohem Zuwandereranteil

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 85

Diese Publikationen sind bereits vergriffen. Sie können sie über die Digitale Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung online herunterladen.

www.fes.de

Bibliothek – Volltexte

www.fes.de/aspol

