

## **Prekarität – eine Herausforderung für gewerkschaftliche Politik**

*Klaus Dörre, FSU Jena, März 2007*

### **1. Die „Unterschichtendebatte“ als Katalysator für die Rückkehr der sozialen Frage in die Politik**

Europa im Herbst. Die soziale Frage ist in die Politik zurückgekehrt. Was als Debatte um Exklusion und Unterschicht begann, hat sich mittlerweile zu einem Brennpunkt der politischen Auseinandersetzung entwickelt. Allerdings verlaufen die Kontroversen unübersichtlich. Da plädiert z.B. in Deutschland ein christdemokratischer Ministerpräsident für eine verlängerte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld und sozialdemokratische „Agendisten“ (so genannt nach der Schröderschen Agenda 2010, Böhning/Nahles 2006), die das ablehnen, sehen sich unversehens des Neoliberalismus bezichtigt. Interessanter als die Beobachtung diskurstaktischer Wendungen in der Tagespolitik ist freilich die Frage, was sich hinter der sogenannten Unterschichtendebatte verbirgt. Zum Auslöser wurde eine INFRATEST-Studie (vgl. Müller-Hilmer 2006), die interessante Belege für die Wiederkehr sozialer Unsicherheit in die bundesdeutsche Gesellschaft zutage gefördert hat. Nach dieser Untersuchung geben deutlich über 40 % der Befragten an, dass sie befürchten, „ihren Lebensstandard nicht halten zu können“ (49 %), sich finanziell einschränken zu müssen (59 %), dass sie ihr „Leben als ständigen Kampf“ empfinden (46 %) und sich „vom Staat allein gelassen“ fühlen (44 %). Eine große Mehrheit ist der Ansicht, dass es keine Mitte mehr gibt, sondern nur noch oben und unten (61 %), und immerhin 14 % der Befragten sehen sich in jeder Hinsicht „als Verlierer“ und „gesellschaftlich ins Abseits geschoben“ (ebd., S. 7).

In solche Daten werden Umriss einer sozialen Problematik deutlich, die freilich nicht mit dem Begriff der „neuen Unterschicht“ erfasst werden kann und die auch keineswegs auf Deutschland zu begrenzen ist. Längst gibt es, etwa in Frankreich, weitaus präzisere sozialwissenschaftliche Deutungsangebote, die sich um Begriffe wie Prekarisierung, Prekarität oder Prekariat ranken. Seiner etymologischen Bedeutung nach lässt sich prekär mit auf Widerruf gewährt, unsicher oder heikel übersetzen. Aktuell wird der Begriff genutzt, um die Ausbrei-

tung unsicherer Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse in den – an sich reichen und historisch gesehen auch sicheren – Gesellschaften des Westens zu thematisieren. Autoren wie Bourdieu (1998), Paugam (2000) oder Castel (2000) haben die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft in ihren Arbeiten frühzeitig als den Kern der sozialen Frage des 21. Jahrhunderts bezeichnet. Daran möchte ich anschließen.

Meine These lautet, dass der Übergang zu einer wissensintensiven Ökonomie auch in Deutschland mit einem Trend zur „Wiederkehr sozialer Unsicherheit“ in die reichen Gesellschaften des Westens einhergeht. Obwohl „diese Gesellschaften von Sicherungssystemen umgeben und durchzogen sind“, bleibt die Sorge „um die Sicherheit allgegenwärtig“ (Castel 2005: 8, 54 ff.). Die einstmaligen starken Verknüpfungen von abhängiger Erwerbsarbeit und robusten sozialen Sicherungen sind sowohl in den Teilarbeitsmärkten der Qualifizierten und Hochqualifizierten, als auch in den unteren sowie manchen mittleren Segmenten unter Druck geraten. Im Resultat wird die über Jahrzehnte stabile gesellschaftliche Integrationskraft von Lohnarbeit mehr und mehr geschwächt. Diese Entwicklung ist bislang weder von den Gewerkschaften, noch von den politischen Akteuren zureichend verarbeitet worden.

## **2. Umbrüche: Finanzmarkt-Kapitalismus und neue Landnahme**

Wie lässt sich diese Sichtweise begründen? Begünstigt durch die außergewöhnlich lange Nachkriegsprosperität ging die Verallgemeinerung von Lohnarbeit nach 1949 mit einer Tendenz zur Einhegung von Einkommens-, Armut- und Beschäftigungsrisiken einher. Lohnarbeit wurde zu einer Institution, gekoppelt mit „sozialem Eigentum“ – einem Eigentum zur Existenz- und Statussicherung, das sich u. a. in garantierten Rentenansprüchen, Kündigungs- und Arbeitsschutz, Mitbestimmungsrechten sowie verbindlichen tariflichen Normen manifestierte. Sozialstaatlich regulierte Erwerbsarbeit wurde Basis für einen Bürgerstatus, der zuvor besitzlosen Klassen und Gruppen trotz fortbestehender Ungleichheiten zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf. Seit den 1980er Jahren erleben wir auch in den kontinental-europäischen Gesellschaften eine allmähliche Umkehrung dieser Entwicklung. Dafür gibt es vor allem zwei Ursachen. *Erstens* drängen die neuen Formen von „immaterieller“ Dienstleistungs- und Informationsarbeit nach einem flexibleren Arbeitsmanagement, das in einem Spannungsverhältnis zu Regelungsformen des Nachkriegskapitalismus steht. *Zweitens* vollzieht sich der Übergang zu nachfordistischen Arbeitsgesellschaften unter dem Druck eines internationalisierten Finanzmarkt-Kapitalismus (Windolf 2005), dessen Dynamik auf Prozes-

sen beruht, die man als neue Landnahmen (Lutz 1984) bezeichnen könnte.<sup>1</sup> Unter dem Druck finanzmarktgetriebener Konkurrenzen sorgen kapitalmarktorientierte Steuerungsformen von Konzernen, die Führung dezentraler Einheiten mittels Gewinnvorgaben und ständiges Benchmarking für eine Verstetigung von Wettbewerbssituationen im Inneren der Unternehmen. Sämtliche Schutzmechanismen von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz, also Kernbestände von „Sozialeigentum“, werden tendenziell zum Zielobjekt entgrenzender Verwertungsstrategien. Mittels solcher Grenzverschiebungen können Unternehmen eine Art Flexibilisierungsarbitrage erwirtschaften, die überwiegend aus nur kurzfristig wirksamen und zudem höchst fragilen Kostenvorteilen resultiert. Schon wegen der Flüchtigkeit dieser Wettbewerbsvorteile gelangen derartige Landnahmen nie an ihr Ziel. Treten die prophezeiten Wohlfahrts- und Beschäftigungseffekte nicht ein, muss aus Sicht der Finanzmarktakteure eben noch umfassender dereguliert und flexibilisiert werden. In der Konsequenz driften einzelwirtschaftlicher Rationalität und Wohlfahrt auseinander. Trotz rekordverdächtiger Gewinne bauen Konzerne Beschäftigung ab.<sup>2</sup> Selbst rentable Betriebe fallen einseitig kosten- und renditeorientierten Wettbewerbsstrategien zum Opfer. Im Gleichklang mit einer flexiblen Produktionsweise, die auf knappen Personal-, Zeit- und Materialpuffern beruht, erschweren zeitlich begrenzte Absicherungen von Stammebelegschaften Neueinstellungen. Daher kommt es selbst in Phasen anziehender Konjunktur nur in vergleichsweise geringem Maße zu Beschäftigungsaufbau. Produktionsspitzen werden mit flexiblen Arbeitskräften, mit befristet Beschäftigten, Leih- und Zeitarbeitern, teilweise auch mit Mini- und Midijobbern abgedeckt. Auf diese Weise fördert die Durchsetzung flexibel-marktzentrierter Produktionsmodelle die Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Faktisch spalten sich die nachfordistischen Arbeitsgesellschaften in Zonen unterschiedlicher Sicherheitsniveaus (Castel 2000: 336 ff.). Eine aus eigenen empirischen Erhebungen gewonnene und im Anschluss an das Castelsche Zonenmodell konstruierte Typologie (Schaubild 1, Dörre 2005) vermittelt einen Einblick in die neue Hierarchie der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft.

---

<sup>1</sup> Nach außen bedeutet Landnahme die Integration ganzer Subkontinente – etwa der so genannten BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China) - in den Weltmarkt (Wilson/Purushotaman 2003). Nach innen zielt sie auf eine umfassendere Nutzung menschlichen Arbeitsvermögens, die Produktion neuer Konsumformen für High-tech-Produkte, entsprechende Lebensweisen, aber eben auch auf die Einschränkung, Beschneidung oder gar Beseitigung von „Sozialeigentum“.

<sup>2</sup> Die Telekom (-32.000 Stellen) und Henkel (-3.000), IBM (-620), Mercedes-Benz (-8.500), Siemens (-2.400), die Deutsche Bank (-1920), Infineon (-800) und AEG/Elektrolux (-1.750) gehören genauso in diese Unternehmens-Phalanx wie Samsung (-800), Continental (-400) oder der Versicherungskonzern Allianz (-7.500; vgl. FR, 23.06.06; „Die Zeit“ 29.12.05, „Die Zeit“, 01.12.05). Die leichte Entspannung am Arbeitsmarkt, mitunter bereits als „Beschäftigungsruck“ („Die Zeit“, 27.06.06) gefeiert, dürften an dieser Grundkonstellation wenig ändern.

### 3. Zonen der Arbeitsgesellschaft: Zwischen Freiheitsgewinn und Prekarisierung

Die Typologie illustriert, dass Beschäftigungs-, Einkommens und Statussicherheit, aber auch Identifikation mit der Arbeitstätigkeit und soziale Anerkennung von oben nach unten abnehmen. Parallel dazu lockert sich die Zugehörigkeit zu sozialen Netzen, die Unsicherheit abfedern könnten. Allerdings zeigt sich auch, dass Unsicherheit in den jeweiligen Zonen in Abhängigkeit von Lebensalter, Geschlecht, Qualifikation und Familienverhältnissen höchst unterschiedlich verarbeitet wird.

<b>Schaubild 1: (Des-)integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie</b>
<b>Zone der Integration (80,6 %)</b>
1. <i>Gesicherte Integration</i> („Die Gesicherten“; 31,5 %)
2. <i>Atypische Integration</i> („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“; 3,1 %)
3. <i>Unsichere Integration</i> („Die Verunsicherten“; 12,9 %)
4. <i>Gefährdete Integration</i> („Die Abstiegsbedrohten“; 33,1 %)
<b>Zone der Prekarität (13,8 %)</b>
5. <i>Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration</i> („Die Hoffenden“; 3,1%)
6. <i>Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement</i> („Die Realistischen“; 4,8 %)
7. <i>Entschärfte Prekarität</i> („Die Zufriedenen“; 5,9 %)
<b>Zone der Entkoppelung (1,7 %)</b>
8. <i>Überwindbare Ausgrenzung</i> : („Die Veränderungswilligen“)
9. <i>Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration</i> („Die Abgehängten“)

Die Typologie basiert auf einer qualitativen Erhebung mit ca. 100 Befragten aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft, die ich gem. mit K. Kraemer und F. Speidel durchgeführt habe. Die Prozentzahlen stammen aus einer quantitativen Befragung des INIFES, die auf einer geschichteten, zufällig ausgewählten Stichprobe (n=5.388) basiert. Die Prozentangaben müssen insofern relativiert werden, als die Zuordnung des repräsentativen Materials zu unseren Typen nur annähernd erfolgen konnte. 3,9 % der quantitativ Befragten waren nicht zuzuordnen.

#### 3.1 Die Integrierten (Gesicherte, Selbstmanager)

Nach wie vor gibt es Gruppen, bei denen von einer gesicherten Integration in den Arbeitsmarkt gesprochen werden kann. Dazu gehören Facharbeiter und Spezialisten sowie teilweise akademische qualifizierte Angestellte, aber auch die Selbstmanager, z. B. Freelancer in der IT-Industrie oder abhängig Selbständige in der Werbe- oder der Medienbranche. In diesen Gruppen lassen sich spezifische Kombinationen von kreativer Arbeit und marktgetriebener

Flexibilisierung beobachten. Gerade für Hochqualifizierte gilt, dass das Interesse an der Tätigkeit und der Freiheitsgewinn, der mit flexiblen Arbeitsformen verbunden ist, das Empfinden sozialer Unsicherheit überlagert. Das zeigt sich bei problemlösenden, kundenbezogenen Arbeitstätigkeiten, denen ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit eingeschrieben ist. Soweit Marktanforderungen als unabänderlich gelten, stellt sich Freiheit im subjektiven Empfinden aber auch in kreativen Jobs nicht selten mittels Anpassung ein. Je weniger realistisch es erscheint, den eigenen Lebensentwurf auf marktbegrenzende kollektive Regelungen und Sicherheiten zu gründen, desto wahrscheinlicher wird eine Verinnerlichung des Marktzwangs. Die Bereitschaft zum Freiheitsgewinn durch Selbstunterwerfung tritt bei Führungskräften der unteren und mittleren Ebene, aber auch bei Spezialisten und qualifizierten Angestellten häufig in Reinkultur hervor. Hier wirkt ein Modus der Selbstzuschreibung, der die Probleme nicht in der Schrankenlosigkeit des Wettbewerbs, sondern in der eigenen Person verortet. Neu ist, dass sich dieser Modus der Selbstzuschreibung nicht nur bei Managern und qualifizierten Angestellten, sondern zunehmend auch im Arbeiterbereich findet.

Es ist nicht primär die Konkurrenz, das äußere Zwangsmoment, das in diesen Gruppen die Bereitschaft zu permanenten Höchstleistungen erzeugt. In den Segmenten mit anspruchsvollen, kreativen Tätigkeiten appelliert marktzentrierte Kontrolle immer auch an die Professionalität der Arbeitssubjekte. Befriedigung entspringt aus dem Bestreben, die Arbeit so gut wie möglich, eben professionell erledigen zu wollen. Das Streben nach Bestätigung in der Arbeit kann problematische, mitunter geradezu pathologische Formen annehmen. So kann die permanente Zeitnot der high potentials geradezu in „Arbeitssucht“ ausarten, psychischen Schäden und Entspannungsunfähigkeit hervorrufen. Das Privatleben leidet; früher oder später wirken zerrüttete Sozialbeziehungen auf das Arbeitsvermögen zurück. Der innere Antrieb für hohe Arbeitsleistungen entfällt, Kreativität geht verloren und das Arbeitsvermögen wird – mitunter dauerhaft – geschädigt. Doch solche Schwierigkeiten resultieren gerade nicht mehr aus den Belastungen standardisierter, monotoner Teilarbeit. Was in der fordistischen Ära durch ausdifferenzierte Hierarchien, strukturierte Laufbahnen und klar definierte Kompetenzbereiche von Außen auferlegt wurde und dem Alltagsleben einen Rhythmus gab, wird nun zumindest teilweise der Entscheidung von Individuen oder Kleingruppen überantwortet. Das kann befreiend wirken, aber auch Unsicherheit erzeugen. Doch auch die Selbstmanager in atypischen Arbeitsverhältnissen verfügen in der Regel über genügend Ressourcen, um Phasen der Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheit ohne Statusängste überstehen zu können.

### **3.2 Die Gefährdeten (Verunsicherte, Abstiegsbedrohte)**

Das trifft für die Gefährdeten nicht zu. Diese Gruppen sind formal noch in Normbeschäftigung integriert; sie werden aber von – teilweise massiven – Abstiegsängsten geplagt. Häufig stoßen wir bei diesen Arbeitern und Angestellten auf eine Kumulation alter und neuer Risiken. Einerseits üben die Betroffenen nach wie vor vergleichsweise einfache Tätigkeiten aus. Andererseits werden sie immer mehr zu Prozessverantwortlichen, die möglichst störungsfreie Abläufe und optimale Produktqualität garantieren sollen. Aus der Sicht vieler Beschäftigter gesellen sich zu den Schattenseiten standardisierter Arbeit nun auch noch die Belastungen größerer Marktflexibilität. Selbst wenn man dem permanenten Appell an Eigenverantwortung etwas Positives abgewinnen kann, müssen diese Beschäftigten doch mit dem Fortleben einer fremdbestimmten Arbeitssituation rechnen. Die von Standortkonkurrenzen und Produktionsverlagerungen ausgehende Unsicherheit untergräbt die Bereitschaft zur Übernahme „unternehmerischer“ Verantwortung zusätzlich.

Massive Abstiegsängste sind in diesen Gruppen keineswegs unmittelbarer Reflex auf reale Bedrohungen. Selbst bevorstehende Betriebsschließungen können je nach Lebensalter, Qualifikation und Ressourcenausstattung höchst unterschiedlich verarbeitet werden. Für jüngere Arbeiter z. B. wirkt die absehbare Kündigung mitunter als Antrieb, individuelle Weiterbildungspläne vorzuziehen. Ältere und weniger qualifizierte Befragte befürchten hingegen einen nur schwer korrigierbaren Knick in ihrer beruflichen Laufbahn. Wenngleich die „gefühlte Unsicherheit“ das Ausmaß der realen Bedrohungen übersteigen mag, basiert sie doch auf realen Erfahrungen. Managementpolitiken, die im Zuge von Standortkonkurrenzen beständig die Beschäftigungsfrage aufwerfen, sorgen auch in den Stammebelegschaften für permanente Verunsicherung. Dies ist – wie das Unterlaufen tariflicher Regelungen und damit verbundene Lohneinbußen, Arbeitszeitverlängerungen und Leistungsintensivierungen – eine wichtige Ursache von Prekarisierungsängsten, die in der „Zone der Integration“ wirksam werden.

### **3.3 Die Prekarier (Hoffende, Realisten, Zufriedene)**

Gruppen in auch formal unsicheren Beschäftigungsverhältnissen agieren in einer „Zone der Verwundbarkeit“. In ihren subjektiven Verarbeitungsformen bedeutet das Ausüben einer prekären Beschäftigung die Auseinandersetzung mit einer eigentümlichen Schwebelage. Einerseits haben die betreffenden Leiharbeiter, befristet Beschäftigten, Teilzeitkräfte und Geringverdiener den Anschluss an die „Zone der Normalität“ noch immer vor Augen, weshalb ein

Teil von ihnen alle Energien mobilisiert, um den Sprung in eine gesicherte Beschäftigung 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 Ruhekit. 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 Ressourcen mit anhaltender Dauer der Unsicherheit allmählich verschlissen werden. Die Betroffenen entwickeln unterschiedliche Strategien zur Bewältigung sozialer Unsicherheit. So handelt es sich bei den Hoffenden in erster Linie um jüngere, qualifizierte Beschäftigte, die ihr prekäres Arbeitsverhältnis als Sprungbrett in eine Normalbeschäftigung betrachten. Sie alle setzen auf den viel beschworenen „Klebeffekt“ einer flexiblen Beschäftigung. Kontakte zu Beschäftigern und Kollegen sowie gute Arbeitsleistungen sollen die Gewähr dafür bieten, dass die „Normalisierung“ der Erwerbsbiographie letztendlich doch noch gelingt. Diese Erwartungshaltung treibt die Befragten an. Konsequenterweise kritisieren sie vor allem fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten, die mit der prekären Beschäftigung verbunden sind.

Daneben finden sich aber auch Verarbeitungsformen, die auf eine Verstetigung von Prekarität hinauslaufen. Die Realisten und die Zufriedenen entwickeln aus unterschiedlichen Gründen Strategien, um in einer Lebenssituation, die durch permanente Unsicherheit gekennzeichnet ist und eine Art Provisorium im Dauerzustand konstituiert, überleben zu können. Das Ziel einer Überwindung von Prekarität haben diese Befragten im Grunde aufgegeben. Sie sind bestrebt, in einer Lebenslage einigermaßen handlungsfähig zu bleiben, die sie zu dauerhafter Benachteiligung verurteilt. Dies kann geschehen, indem man pragmatisch zwischen Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung pendelt. Möglich ist aber auch, dass man das eigene Anspruchsniveau zurückschraubt, um so Autonomie in einer prekären Lebenssituation zurück zu gewinnen. Eine Sonderform stellt die subjektive Entschärfung von Prekarität mittels (Wieder-)Belebung klassischer Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung dar. So etwa, wenn berufstätige Frauen in prekären Jobs sich selbst als Zuverdienerinnen definieren. Trotz subjektiver Entschärfung ihrer Situation gilt jedoch auch für diese Gruppen, dass ihre Beschäftigungsverhältnisse neben sozialer Unsicherheit und materiellem Mangel vielfach mit Anerkennungsdefiziten und einer Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzen verbunden sind, deren Integrationskraft eigentlich dringend benötigt würde, um den Alltag einigermaßen bewältigen zu können.

### **3.4 Die „Entkoppelten“ (Veränderungswillige, Abgehängte)**

Bei einem Großteil der „Entkoppelten“ finden wir solche Probleme in gesteigerter Form. Für die große Mehrheit dieser Langzeitarbeitslosen und Ausgegrenzten gilt noch immer, dass ihre Erwerbsorientierungen auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtet sind. Die Veränderungswilligen setzen einiges daran, einen Schul- oder Ausbildungsabschluss nachzuholen oder eine Qualifikation zu erlangen, die die Chance auf eine reguläre Arbeit verbessert. Gerade auch bei Ostdeutschen wirkt hier eine wesentlich normativ begründete Arbeitsmotivation. Eine „normale“ Beschäftigung gehört wie selbstverständlich zu den Vorstellungen eines guten Lebens. Neben den Veränderungswilligen existiert jedoch auch der minoritäre Typus der Abgehängten. Charakteristisch für diese Gruppen ist, dass sie – sei es aufgrund eigener Erfahrungen, sei es, weil das soziale Umfeld es nahe legt – die Orientierung auf eine reguläre Erwerbsarbeit faktisch aufgegeben haben. Die Antizipation der eigenen Chancenlosigkeit mündet in eine mehr oder minder bewusste Abkopplung von der offiziellen Arbeitsgesellschaft. „Normalarbeit“ wird zu einem fiktiven Maßstab, den zu erreichen für die Befragten im Grunde unmöglich geworden ist. Realistisch erscheint allenfalls der Sprung in ein prekäres Arbeitsverhältnis, eine Aussicht, die Qualifizierungsbemühungen subjektiv entwertet und Vermeidungsverhalten fördert. Vor diesem Hintergrund wird die Option, sich in einer Art Subgesellschaft einzurichten, zu einer realistischen Alternative. Sie entlastet vom ständigen Kampf um eine Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt und der wenig attraktiven Aussicht eines dauerhaften Aufenthalts im prekären Segment.

Die Abkehr vom ersten Arbeitsmarkt bedeutet allerdings nicht Akzeptanz des Arbeitslosendaseins. Viele „Entkoppelte“ betrachten sich als „arbeitende Arbeitslose“, weil sie ihren Lebensunterhalt in der Schattenwirtschaft verdienen. Man arbeitet informell; an die Stelle der Integration durch sozial geschützte Lohnarbeit tritt die „inszenierte Integration“ mittels Schattendarbeit und geförderter Maßnahmen. Mit anhaltender Dauer der Ausgrenzung und der Schwächung motivierender sozialer Netze verschleißen sich offenbar Erwerbsorientierungen, die auf Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt zielen. Dann setzt allmählich die bekannte Umdeutung sozialer Realität ein. Aus der „Not“ sozialer Ausgrenzung wird subjektiv eine „Tugend“. Man sucht nach sozialen Kontakten, die Bestätigung und emotionale Stabilität in der Ausgrenzung verheißen. Auf diese Weise begeben sich die Betroffenen in soziale und auch emotionale Abhängigkeiten, aus denen sie sich nur schwer lösen können.

#### **4. Schlussfolgerungen: Wo soll politische Steuerung ansetzen? Was können die Gewerkschaften tun?**

Die Spaltung der Arbeitsgesellschaft in unterschiedliche Zonen darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass Prekarisierung kein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft ist. Deutungen, die die soziale Frage des 21. Jahrhunderts allein beim „radikalen Ausschluss“ von Erwerbsarbeit verorten (Beck 2005), übersehen, dass unsichere Beschäftigung und Statusängste der Integrierten zu nicht minder bedeutsamen Unsicherheits-Quellen geworden sind. Zudem verkennen sie die disziplinierenden Effekte der Prekarisierung, die bis tief in das integrierte Zentrum der Arbeitsgesellschaft hinein reichen. Mehr noch als die „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft führen prekär Beschäftigte den Stammebelegschaften die Bereitschaft vor Augen, die gleiche Arbeit zu erheblich ungünstigeren Konditionen zu verrichten. Schon die bloße Anwesenheit von „Arbeitnehmern zweiter Klasse“ wirkt häufig disziplinierend. 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 des Arbeitsplatzes, so widerwärtig er auch sein mag“ (Bourdieu 2000: 72). Aus diesem Grund geraten selbst in den Stammebelegschaften Qualitätsansprüche an gute Arbeit unter Druck.

Die Macht von Gewerkschaften und Mitte-Links-Parteien dürfte auf absehbare Zeit kaum ausreichen, um den Trend zu unsicherer Beschäftigung umzukehren. Während der zurückliegenden Jahre basierte Job-Wachstum in den EU-Staaten nicht nur, aber doch in erheblichem Maße auf einem Zuwachs an prekären Arbeitsverhältnissen (Kok 2004). Zwar gibt es innerhalb der europäischen Nationalstaaten differierende Beschäftigungsentwicklungen, das Grundproblem einer Wirtschaft, der aufgrund expansiver Renditeerwartungen mehr abverlangt wird, als sie produktiv zu leisten im Stande ist, wird jedoch auch in der neu formulierten Lissabon-Strategie der EU-Staaten nicht gelöst. Daher wird der Druck auf den institutionelle Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen weiter anhalten. Dies festzustellen, bedeutet jedoch kein Plädoyer für Fatalismus. Für die politische Bearbeitung der Unsicherheitsproblematik lassen sich drei Szenarien diskutieren.

Das Szenario einer *Marktgesellschaft* zielt auf ein Gemeinwesen, in welchem die Bürger zum „Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft“ geworden sind. In einer solchen Gesellschaft sind

kollektive Sicherungssysteme und Interessenvertretungen weitgehend überflüssig geworden. Am Leitbild des homo oeconomicus orientiert, übersehen die Verfechter marktradikaler Konzeptionen indessen einen fundamentalen Sachverhalt. Um ein kalkulierendes unternehmerisches Denken überhaupt ausbilden zu können, muss ein bestimmtes ökonomisches Niveau, „beruhend auf der Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Verfügung über ein Minimum an regelmäßigen Einkünften“, gegeben sein. Wo Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung hingegen „die Ausarbeitung eines rationalen Lebensplans“ blockieren, können sich ökonomisch „rationale Verhaltensdispositionen nicht“ herausbilden (Bourdieu 2000: 17, 20, 109). Die Verfechter einer reinen Marktgesellschaft verlangen von ressourcenschwachen „Prekariern“ und Ausgegrenzten im Grunde Rationalitätskalküle, die diese Gruppen anzueignen gar nicht im Stande sind. Marktradikale Szenarien müssen aus der Perspektive abstiegsbedrohter Gruppen als Versuch zur „Enteignung sozialen Eigentums“ erscheinen. An solche Ängste knüpft das Szenario eines *konservierenden Sozialstaates* an. Seine Anhänger reagieren auf die Negativutopie der reinen Marktgesellschaft, in dem sie bestehende Sicherungssysteme mit Zähnen und Klauen verteidigen. Sofern sie der Unendlichkeit sozialer Landnahmen vorbeugen wollen, besitzen Verteidigungshaltung durchaus etwas Rationales. Dennoch verhelfen entsprechende Strategien allenfalls zu Zeitgewinnen. Längerfristig nimmt sie in Kauf, dass Arbeitswelt und kollektive Sicherungssysteme immer weiter auseinander driften.

Das dritte Szenario ist das eines *flexiblen Sozialstaates*, der sich der Risiken einer fragmentierten Arbeitsgesellschaft annimmt, indem er „die Markthegeemonie“ auf neue Weise „begrenzt“ (Castel 2005: 134). Leitbilder für einen flexiblen Sozialstaat sind ausgerechnet von intellektuellen Repräsentanten jener Gruppen entwickelt worden, denen eine gleichberechtigte Teilhabe an den Vorzügen eines sozialstaatlich geschützten Normarbeitsverhältnisses niemals vergönnt war. So plädiert z. B. die feministisch inspirierte Forschung seit längerem für Phasenmodelle, in denen Arbeit und Leben auf neue Weise verzahnt werden. Danach werden immer mehr Männer „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“, um beide Geschlechter mit demselben Maß an Entscheidungsautonomie auszustatten (Hausen 2000: 356 f.). Ein Grundproblem solcher Visionen ist indessen, dass sie die Frage nach der sozialen Sicherheit lange Zeit vernachlässigt haben. Insofern mögen sie für Gruppen attraktiv sein, die sich oberhalb eines Einkommens- und Qualifikationsniveaus befinden, das von der

Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlastet. Für die Massen der Abstiegsbedrohten, Prekarierten und Ausgegrenzten sind sie es derzeit nicht. Positive, Wohlfahrt steigernde Effekte von Flexibilisierungsprozessen lassen sich nur auf der Grundlage robuster Sicherungen erschließen. Ohne Anspruch auf Rezeptwissen seien daher abschließend einige Koordinaten für eine arbeitspolitische Neuorientierung benannt (ausführlich: Brinkmann u.a. 2006: 85 ff.).

(1) *Innovation durch „gute Arbeit“*: Managementkonzepte, die Unsicherheit einseitig den Beschäftigten aufbürden, mögen kurzfristig Kostenvorteile bringen; längerfristig und 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 unweigerlich als Flexibilitätsbremse. Dem kann eine Arbeitspolitik entgegenwirken, die wieder qualitative Maßstäbe für gute Arbeit etabliert. Sie muss sich Problemen wie dem der „Arbeitssucht“, intransparenten Leistungsbewertungen oder „maßlosen“ Arbeitstagen annehmen. Mit Gesundheitsprävention, alternsgerechter Arbeit, Flexibilitätsprämien für prekär Beschäftigte und der Förderung beruflicher Weiterbildung sind wichtige Ansatzpunkte rasch benannt. Die „Besser-statt-billiger-Kampagnen“ einiger Gewerkschaftsgliederungen haben die Praktikabilität solcher Überlegungen exemplarisch unter Beweis gestellt. Es bedarf jedoch dringend stärkerer Rückendeckung aus der Politik. Eine Bündelung von Forschungsaktivitäten könnte dabei hilfreich sein; die Schwächung von Mitbestimmungsrechten wäre hingegen das falsche Signal.

(2) *Offensive Beteiligungspolitik*: Für die gefährdeten Gruppen, die die Masse der Gewerkschaftsmitglieder stellen, ist wichtig, das verbreitete Ohnmachtsempfinden zu durchbrechen. Häufig aus der Not geboren, haben sich z.B. im Organisationsbereich der IG Metall Ansätze einer aktivierenden Mitgliederpolitik heraus gebildet. So werden in vielen Fällen „betriebliche Bündnisse“ nicht mehr ohne Votum der gewerkschaftlich organisierten Belegschaftsmitglieder abgeschlossen. In manchen Fällen wird die Zustimmung an Quoten gebunden, in anderen Betrieben wird ein bestimmter Organisationsgrad zur Voraussetzung von Verhandlungen gemacht. Ein Effekt ist, dass Managementpolitiken, die Unsicherheit gezielt als Machtsressource nutzen, nicht mehr passiv hingenommen werden. Offenkundig kann eine beteiligungsorientierte Politik dazu beitragen, dass die Mitgliederbindung auch in schwierigen Zeiten wächst

(Huber 2006). Dies ist wichtig, denn wie die Industrial-Relations-Forschung zeigt, neigen gerade geschwächte, in die Enge getriebene Gewerkschaften zu Strukturkonservatismus.

(3) *Haltelinien nach unten*: Eine offensive Partizipationspolitik kann dauerhaft nur erfolgreich sein, wenn es gelingt, soziale Mindeststandards zu verankern. Angesichts rückläufiger Tarifdeckung macht es Sinn, für die gesetzliche Regelung eines Existenz sichernden Mindestlohns einzutreten. Die Arbeitsrealität der „Prekariert“ vor Augen, beinhaltet das Modell branchenspezifischer Mindestlöhne, die sich jeweils an der untersten Tarifgruppe orientieren, einige Probleme. Denn neben den expandierenden „tariffreien Zonen“ gilt es zu beachten, dass in vielen Bereichen (Reinigungsgewerbe, Überwachungsgewerbe, Textilindustrie etc.) Tariflöhne im unteren Bereich teilweise Armutslöhne sind. Insofern besitzt das Konzept eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns für alle Branchen, dessen Höhe periodisch unter Beteiligung der Tarifparteien und des Staates auszuhandeln wäre, trotz bekannter Risiken einigen Charme. Doch auch das jetzt zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie vereinbarte Modell brächte Fortschritte. Seine realen Auswirkungen müssten (Übergangsregelungen, Auswirkungen auf Non-Profit-Organisationen etc.) jedoch zum Gegenstand ständiger Überprüfungen werden

(4) *Repräsentation und Organizing*: Mindestlöhne konstituieren zunächst nur eine Norm für faire Entgelte, die real erst noch durchzusetzen wäre. Eine Förderung der Selbstorganisation vermeintlich unorganisierbarer Gruppen könnte hier einiges beitragen. Trotz der bekannten Schwierigkeiten, die unstete Beschäftigung für die Definition und Durchsetzung von Kollektivinteressen mit sich bringt, existiert auch unter den „Prekariern“ ein erhebliches Aktivitätspotential. Gewerkschaften und Selbsthilfeorganisationen können dies als Ansatzpunkt für aktives Organizing nutzen. Dabei lässt sich z.B. von einigen europäischen und US-amerikanischen Gewerkschaften lernen, die beträchtliche Organisationserfolge bei Migranten und prekär Beschäftigten erzielt haben. Voraussetzungen waren neben passgenauen Dienstleistungen lokale Bündnisse mit sozialen Bewegungen, Kirchen und Selbsthilfeorganisationen, die erheblich zur Revitalisierung gewerkschaftlicher Strukturen beigetragen haben (Voss/Shermann 2000: 303 ff.). Von einer solchen Politik sind die Gewerkschaften hierzulande noch weit entfernt.

(5) Aufgabe der *Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik* wäre es, den Druck von den schwächsten Gruppen der Gesellschaft zu nehmen. Die aktuellen Arbeitsmarktreformen bewirken eher das

Gegenteil. Sinkende Anspruchslöhne und strenge Zumutbarkeitsregeln sollen Arbeitslose dazu motivieren, der Arbeitslosigkeit jede reguläre Arbeit vorzuziehen. Es liegt jedoch auf der Hand, dass eine bessere Betreuung von Arbeitslosen, ein zielgenauerer Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente, höherer Mobilitätsdruck und effizientere Vermittlung Arbeitslosigkeit nur verringern, wenn sofort besetzbare Stellen in nennenswertem Umfang vorhanden sind.. In vielen Regionen ist das jedoch nicht der Fall. Aus diesem Grund verstärken die Reformen nicht nur bei Arbeitslosen und prekär Beschäftigten, sondern gerade bei den Integrierten, die noch etwas zu verlieren haben, Abstiegsängste. Hier sind korrigierende Maßnahmen nötig. Ein erster Schritt wäre, das Instrument befristeter Arbeitsgelegenheiten durch einen öffentlich geförderten Sektor mit gemeinnützigen Tätigkeiten, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und regulärem Lohn zu ersetzen, der Betroffenen zu einem Leben oberhalb der „Grenze der Respektabilität“ verhilft.

(6) *Aktivitätsstatus*: Ein Kernproblem in Deutschland ist, dass die Aufwärtsmobilität, die aus der „Zone der Prekarität“ hinausführt, im internationalen Vergleich besonders gering ist. Daher werden Maßnahmen benötigt, die darauf zielen, die Übergänge zwischen den Zonen möglichst offen zu halten. 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 Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeitsformen ermöglicht. Im Unterschied zum bedingungslosen Grundeinkommen würde so der Gefahr begegnet, dass sich die Gesellschaft in „Produktive“ und vermeintlich „Unproduktive“ spaltet. Ein Aktivitätsstatus könnte selbst den „Entkoppelten“ für einen begrenzten Zeitraum die Möglichkeit eröffnen, sich einer frei gewählten Betätigung zu widmen. Dies wäre ein weiterer Ansatzpunkt für einen Sozialstaat, der die Frage nach „Sicherheit in der Flexibilität“ (Kronauer/Linne 2005) auf neue Weise beantworten könnte.

Das alles sind nur Mosaiksteine. Sicher ist, dass eine Politik der Entprekarisierung in eine wirtschaftspolitische Strategie einzubetten wäre, die es nicht bei einer einseitigen Förderung von High-Tech-Sektoren belässt. Beschäftigungswachstum entsteht vor allem in Bereichen, die spezialisierte, lokale Dienstleistungen erbringen. Hier ließe sich anknüpfen. Seriöse Empfehlungen zum Ausbau sozialer Dienstleistungen kollidieren freilich in vielerlei Hinsicht mit den derzeit dominanten politischen Weichenstellungen. Eine dienstleistungsfreundliche Politik würde u. a. eine höhere Frauenerwerbstätigkeit, Einkommenserhöhungen in Dienstleistungsberufen, den Übergang zur Qualitätsproduktion nicht nur im sekundären Sektor, sondern

auch in den Dienstleistungsbranchen sowie nicht zuletzt den Ausbau von Finanzierungsmechanismen zur Überwindung der Kostenkrankheit bei wichtigen Diensten voraussetzen. Ob sich eine Gestaltungskonkordanz formiert, die diesen Weg einschlägt, ist derzeit unklar. Sicher ist jedoch, dass der Marsch in die Marktgesellschaft früher oder später gesellschaftliche Legitimationskrisen und „Selbstschutzbewegungen“ (Silver 2005) hervorrufen wird. Eine Garantie, dass diese Bewegungen in demokratischen Bahnen verlaufen werden, gibt es indessen nicht.

### **Literatur:**

- Beck, U. (2005): Die Revolte der Überflüssigen. In SZ, 15.11.2005: 13
- Bourdieu, P. (2000) Die zwei Gesichter der Arbeit. Konstanz.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2005): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise. MS. Jena.
- Castel, R. (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg.
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Castells, M. (2001): Die Netzwerkgesellschaft. 3 Bde. Opladen.
- Huber, B. (2006): Perspektiven der Tarifpolitik – im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. Tarifpolitische Konferenz der IG Metall, Mannheim, 22. Oktober 2005. In: Huber, B./Burkhard, O./Wagner, H. (Hrsg.): Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. Hamburg: 271-283.
- Kok, W. (2004): Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Bericht der hochrangigen Sachverständigengruppe, 03.11.2004. Brüssel.
- Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin.
- Lutz, B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt a. M, New York./Campus.
- Silver, B. J. (2005): Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin.
- 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.
- Wilson, D./Purushotaman, R. (2003): Dreaming With BRICs. Global Economics Paper No: 99. Goldman Sachs.
- Windolf, P. (Hrsg.) (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Wiesbaden.