

# Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung

Klaus Dörre

Die arbeitspolitische Debatte ist in Bewegung geraten. In der Kontroverse um eine „Retaylorisierung“, „Vermarktlichung“ und „Subjektivierung“ der Arbeit wird die Tendenz zur Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse noch immer unterschätzt. Das ist problematisch, weil die Tatsache, dass sich größere Gruppen in prekären Lagen einzurichten beginnen, nicht ohne Auswirkungen auf die Qualitätsstandards von Erwerbsarbeit bleiben kann. Angesichts einer Zone „verwundbarer Arbeitsverhältnisse“ müssen Strategien der Entprekarisierung zum Eckpfeiler eines neuen arbeitspolitischen Koordinatensystems werden.

## 1

### Blindstellen

Über Arbeitspolitik wird wieder kontrovers debattiert. Das ist gut so, denn diese Diskussion ist mehr als überfällig. Orientiert sich doch manche arbeits- und gewerkschaftspolitische Programmatik noch immer an Forschungen und Gestaltungskonzepten aus den 80er Jahren. Damals schien es, als seien Ziele, wie sie in staatlich geförderten Programmen zur Humanisierung der Arbeit formuliert worden waren, durchaus mit den Rationalisierungsstrategien aufgeklärter Managementfraktionen vereinbar. Erstmals werde es mit der „Neoindustrialisierung“ möglich, die Heteronomie der Produktionsarbeit „breitflächig zurückzudrängen und die Voraussetzungen für kompetentes, selbstbewusstes Verhalten im Arbeitsprozess entscheidend zu verbessern“, formulierten Kern/Schumann (1984, S. 327) in ihrer einflussreichen Studie.

Zwei Jahrzehnte später sehen sich Wissenschaftler wie Praktiker mit einer irritierenden Entwicklung konfrontiert. Was in der Debatte um die „neuen Produktionskonzepte“ noch als vage Möglichkeit aufschien, hat sich zumindest in den Managementdiskursen um die entstehende „Informationsgesellschaft“ auf breiter Front durchgesetzt. Nicht mehr nur die Produktionsintelligenz, die Subjektivität der Beschäftigten als solche wird inzwischen als unverzichtbare Produktivitätsressource des Managements entdeckt. Zeitgleich macht sich eine gegenläufige Entwicklung bemerkbar, die sich nicht in einer Wiederbelebung tayloristischer Managementprinzipien erschöpft. In den Arbeitsgesellschaften der Gegenwart wird Erwerbsarbeit, gleich,

ob es sich um anspruchsvolle oder um gering qualifizierte Tätigkeiten handelt, aus Regulationsformen herausgelöst, die über Jahrzehnte für eine fortschreitende Abkopplung abhängiger Erwerbsarbeit von Marktrisiken gesorgt haben.

Dieser Trend, der in der Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse kulminiert, wird in der arbeitspolitischen Kontroverse noch immer unterschätzt. So suggeriert die These von der „Rekonventionalisierung“ und der „neuen Unübersichtlichkeit“ in der Arbeitsgesellschaft (Schumann 2003), dass nach wie vor relevante Bereiche existieren, in denen die klassische Taylorismuskritik der Industriosozologie unverändert Gültigkeit besitzt. Umgekehrt sehen die Verfechter einer „Vermarktlichung“, „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“ von Arbeit (Sauer 2005) zwar gründlichen arbeitspolitischen Erneuerungsbedarf, doch auch sie haben die Veränderungen in den unteren Segmenten der Arbeitsgesellschaft bislang nur unzureichend verarbeitet. An dieser diskursiven „Schieflage“ setzt der nachfolgende Beitrag an. Seine These ist, dass sich im Verlauf der 90er Jahre Konturen eines flexibel-marktgetriebenen Produktionsregimes<sup>1</sup> herausgebildet haben, dessen Dynamik wesentlich auf der Marktsteuerung und Prekarisierung von Erwerbsarbeit beruht. Legitimiert wird die flexibel-marktgetriebene Produktionsweise durch ein „Rechtfertigungsregime“ (Boltanski/Chiapello 2003), das selbst die Kritik an fremdbestimmter Arbeit als Stabilisierungsressource zu nutzen vermag. In der Auseinandersetzung mit diesem Rechtfertigungsregime wird die klassische Taylorismuskritik der Industriosozologie mehr und mehr zu einem „zahnlosen Tiger“. Das zwingt zu einer gründlichen Überprüfung des arbeitspolitischen Koordinatensystems.

## 2

### „Geist des Kapitalismus“

Soweit sie einem emanzipatorischen Anspruch verpflichtet ist, stützt sich Arbeitspolitik auf zwei Grundformen von Kritik (Boltanski/Chiapello 2003, S. 68ff.), die in Abhängigkeit vom zeithistorischen Kontext allerdings höchst unterschiedlich gewichtet und kombiniert werden.

Die „Sozialkritik“ stellt wesentlich auf klassenspezifische Verteilungskonflikte und die Eindämmung des Marktrisikos von Lohnarbeit ab; sie orientiert sich an der Arbeitskraftperspektive. Im Unterschied dazu thematisiert die „Künstlerkritik“<sup>2</sup> die Perspektive einer Selbstentfaltung

1 Ein Produktionsmodell (Boyer/Durand 1997) bezeichnet halbwegs stabile Entsprechungen zwischen Managementprinzipien, Firmenorganisation, Arbeitsbeziehungen und (Aus-)Bildungseinrichtungen. Es handelt sich um eine logische Konstruktion, der in der Realität eine Vielzahl von Produktionsmodellen entsprechen kann. Die facettenreiche Debatte um die Herausbildung eines flexibel-marktzentrierten Produktionsmodells kann hier nicht annähernd wiedergegeben werden. Vgl. dazu z. B. FIAB 2002; Dörre/Röttger 2003.

2 Dieser Begriff wird offenbar in Anspielung an die prototypische Funktion für nicht entfremdete Arbeit gewählt, die z. B. Lukács (1923/1997) der künstlerischen Tätigkeit zugewiesen hat.

Klaus Dörre, Dr., Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der FSU Jena, Arbeitsschwerpunkte: Globalisierung, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Rechtsextremismus, Soziologie des Ökonomischen.  
e-mail: klaus.doerre@uni-jena.de

in konkreten Arbeitstätigkeiten. Sie richtet sich gegen instrumentelle Zugriffe auf das menschliche Arbeitsvermögen, gegen die „Verdinglichung“ sozialer Beziehungen und betrachtet Autonomiegewinn im Arbeitsprozess als Grundvoraussetzung menschlicher Emanzipation.

Die klassische Taylorismuskritik der Industriesoziologie bewegt sich, ebenso wie die staatlich geförderte Humanisierungspolitik (Fricke 2003, S. 51ff.), primär auf der Linie des „künstlerischen“ Kritikusters. Über die Identifikation neuer Arbeitnehmertypen sucht sie traditionell nach Potenzialen der Produktivkraftentwicklung, die das enge Korsett aufzubrechen vermögen, in welches Produktions- und Dienstleistungsarbeit durch Zerlegung, Standardisierung und autoritäre Kontrolle der Arbeitstätigkeit gezwängt wird. Folgerichtig gehören Begriffe wie Autonomie, Selbstbestimmung und Eigenverantwortung wie selbstverständlich zum Arsenal von Gestaltungsansätzen, die mit Hilfe von Gruppenarbeit, Tätigkeitsanreicherung, Jobrotation und der Ausweitung direkter Partizipation Fremdbestimmung im Arbeitsprozess wenigstens abmildern wollen. Mit dieser Zielsetzung folgt die industriesoziologische „Künstlerkritik“ einer libertären Grundausrichtung, die sich – etwa mit frühen Konzepten zur „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ – nicht nur gegen hierarchische Formen der Managerkontrolle, sondern auch gegen bürokratische Verkrustungen und begrenzte Entscheidungsmöglichkeiten in Gewerkschaften und politischen (Arbeiter-)Parteien wendet. In ihrer feministischen Variante attackiert sie die Dominanz männlich geprägter „Normalarbeit“ über andere, reproduktionsbezogene Tätigkeitsformen (Hausen 2001); auch die ausgrenzenden Seiten des Normarbeitsverhältnisses (Offe 1984) werden thematisiert.

Charakteristisch für die flexibel-marktgetriebene Produktionsweise ist nun, dass das korrespondierende Rechtfertigungsregime das libertäre Potenzial der Künstlerkritik aufzusaugen vermag. Kritik an bürokratischen Verkrustungen, Uniformität, Fremdbestimmung und Autonomieverlust im Arbeitsprozess wird aufgegriffen und zur Legitimation von Rationalisierungsstrategien genutzt, die eine möglichst umfassende Wiederherstellung des Warencharakters der Arbeitskraft anstreben. Auf diese Weise wird der libertäre Grundtenor der „Künstlerkritik“ in Richtung des zeit-

genössischen „Marktfundamentalismus“ (Giddens 1997) verschoben. Boltanski und Chiapello haben diese Transformation anhand dominanter Rationalisierungsleitbilder (Deutschmann 2002) nachgezeichnet. Längst sind solche Denkweisen aus der Managementliteratur popularisiert worden und bestimmen zunehmend die alltäglichen Handlungsschemata eines auf die Vorherrschaft der Konkurrenz und die Gebote kurzfristiger Profitmaximierung eingeschworenen Managertyps. Das Loblied auf Menschen, die „nicht mehr lebenslang auf eine Firma, einen Standort, eine Tätigkeit fixiert sein“ wollten, die sich „aus dem Hamsterrad der Abhängigkeit und Gleichförmigkeit“ zu befreien suchten, die keine Lust mehr hätten, „sich in Hierarchien einzufügen und hoch zu dienen“ und sich deshalb als „Täter der Modernisierung“ betätigten (Englisch 2001, S. 41f.), klingt wie ein Triumph industriesoziologischer Taylorismuskritik. Doch was in scheinbarem Gleichklang mit der „Künstlerkritik“ formuliert wird, mündet unversehens in ein Plädoyer für ein modernes „Jobnomadentum“, dessen Essenz in der möglichst nahtlosen Anpassung an die Zwänge marktgetriebener Flexibilisierung besteht.

## 3 Prekarisierung

Der „neue Geist des Kapitalismus“, der Herrschaft als „Selbstverwirklichungsprojekt“ (Boltanski/Chiapello 2003, S. 261) inszeniert, kann Wirkung entfalten, weil er mit realen Veränderungen in Ökonomie und Arbeitswelt korrespondiert (Sauer 2005).

### 3.1 MARKTSTEUERUNG

Viele dieser Veränderungen laufen auf eine Stärkung marktförmiger, finanzgetriebener Steuerungsmechanismen in Unternehmen und Betrieben hinaus. Märkte lassen sich allerdings nicht als rein ökonomische, über Geld gesteuerte Tauschbeziehungen begreifen, denen das Soziale quasi von außen beigelegt wird. Märkte sind selbst soziale Felder (Fligstein 2001; Bourdieu 2000), ihrer komplexen Architektur liegen gesellschaftliche Kompromissbildungen zugrunde, deren konkrete Beschaffenheit überhaupt erst die Vielfalt institutioneller Kapitalismen ausmacht.

So verstanden, bedeutet eine Intensivierung der Marktsteuerung weder das Verschwinden hierarchischer Unternehmensbürokratien, noch totale Ökonomisierung; es geht darum, die soziale Architektur der Märkte zu verändern und – im deutschen Fall – marktbildende „Kapitalisten-Arbeiter-Koalitionen“ (Fligstein 2001) durch kapitaldominierte Allianzen zu ersetzen, um so die Spielregeln des Marktgeschehens neu definieren zu können. Auf eine knappe Formel gebracht bildet der internationale „Finanzmarktkapitalismus“ (Aglietta/Rebérioux 2004; Windolf 2005; Dörre/Brinkmann 2005) einen Möglichkeitsraum, der Unternehmen dazu bewegt, ihr Investitionsverhalten, ihre Produktionskonzepte und Personalpolitiken an den Renditen der Marktführer und indirekt an den Gewinnerwartungen von Finanzmarktakteuren auszurichten. Über ein großes Arsenal an Maßnahmen zur Steigerung externer (Bildung von Holdings, Verringerung der Fertigungstiefe, Outsourcing, Offshoring) und interner Flexibilität (Centerbildung, Führung über Gewinnmargen, Zielvereinbarungen, interne Verrechnungspreise) gelingt es, die Unsicherheiten des Marktgeschehens in die Unternehmensorganisation hinein zu verlagern (Internalisierung). Dabei erweisen sich kapitalmarktorientierte Formen der Unternehmenssteuerung als wichtige Vermittlungsinstanz zwischen unsicheren Märkten und flexiblen Produktionsformen.

Der internalisierte Konkurrenzdruck motiviert das strategiefähige Management zur Anwendung von Rationalisierungskonzepten, die auf eine extensive Arbeitskraftnutzung hinauslaufen. Im Grunde handelt es sich um Versuche, dem Faktor Arbeit ein „Liquiditätsprinzip“ aufzuzwingen, mit dem die „Finanzmärkte das Kapital ausstatten“ (Chesnais 2004, S. 235). Kosteneinsparungen durch Lohnkürzungen und Arbeitszeitverlängerungen, Flexibilisierung und Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse sind hierfür probate Mittel. Unter den Bedingungen finanzmarktgetriebener Akkumulation gelten Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen als Restgröße, die flexibel an Markterfordernisse angepasst werden muss. Eine Folge ist, dass Marktrisiken mehr und mehr an die Belegschaften weitergegeben werden. Sämtliche Schutzmechanismen, von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungs-

schutz, werden tendenziell zum Zielobjekt „entgrenzender“ Verwertungsstrategien (Kratzer 2003).

### 3.2 MARKTGRENZEN

Natürlich setzt sich die Ankoppelung der Beschäftigungsverhältnisse an Marktrisiken nicht automatisch und ungefiltert durch. In Deutschland wird die Abweichung von der Normbeschäftigung zumindest in Kernbereichen der industriellen und Dienstleistungsproduktion ausgehandelt. Standortkonkurrenzen sorgen allerdings dafür, dass Betriebsräte daran interessiert sind, die Beschäftigung zumeist schrumpfender Stammebelegschaften wenigstens auf Zeit zu sichern (Lutz 1978). Häufig sind es denn auch befristete Beschäftigungsgarantien für Stammbeschäftigte, die im Tausch für Zugeständnisse bei der Flexibilisierung von Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden (Rehder 2003). Entsprechende Vereinbarungen fordern jedoch ihren Preis. Im Gleichklang mit einer Arbeitsweise, die auf knappen Personal-, Zeit- und Materialpuffern basiert, erschweren zeitlich begrenzte Absicherungen von Stammebelegschaften 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 Arbeitskräften, mit befristet Beschäftigten, Leih- und Zeitarbeitern abgedeckt. Die Durchsetzung eines flexibelmarktzentrierten Produktionsmodells fördert so die Ausbreitung atypischer und häufig eben prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

### 3.3 SPALTUNGSLINIEN

Wie Robert Castel (2000, S. 336ff.; 2003, S. 7ff.) scharfsinnig analysiert hat, spalten sich die Arbeitsgesellschaften in mehrere Zonen. Zur „Zone der Integration“ mit geschützter Normarbeit, in welcher zumindest in der Bundesrepublik noch immer die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse angesiedelt ist, gesellt sich eine „Zone der Entkoppelung“ mit Gruppen, die dauerhaft von regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind. Dazwischen expandiert eine „Zone der Prekarität“, die eine Bündelung heterogener Beschäftigungsverhältnisse darstellt. Dazu zählen Zeit- und

Leiharbeit, abhängige Selbständigkeit, befristete Beschäftigung, Mini- und Gelegenheitsjobs ebenso wie manche Formen von Teilzeitarbeit und Beschäftigungsverhältnisse mit tarifierten Niedrig- oder Armutslöhnen (Schäfer 2003, S. 420). Moderne „Scheinarbeit“ (Bourdieu 2000) wie die gemeinnützige Tätigkeit in Ein- oder Zweieuro-Jobs und das breite Spektrum informeller und Schattenarbeit markieren den Übergang zur „Zone der Entkoppelung“.

Die Herausbildung einer „Zone der Verwundbarkeit“ (bzw. „Zone der Prekarität“) ist bedeutsam, weil sie, anders als die Langzeitarbeitslosigkeit, im unmittelbaren Erfahrungsbereich des produktiven Zentrums der Gesellschaft angesiedelt ist. Mitglieder der Stammebelegschaften haben die Arbeitsrealität der Leiharbeiter, Aushilfskräfte, befristet Beschäftigten oder abhängig Selbständigen beständig vor Augen.

Ein Arbeitsverhältnis kann als prekär bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Beschäftigungsunsicherheit und Löhne unterhalb des Existenzminimums sind aus der Arbeitskraftperspektive zentrale Merkmale für Prekarität. Sinnverluste, soziale Isolation, Statusunsicherheit sowie Anerkennungs- und Planungsdefizite stehen für Prekarisierungstendenzen, die sich vornehmlich über die Perspektive einer Selbstentfaltung in konkreten Arbeitstätigkeiten (Kapitel 2) erschließen. Innerhalb der „Zone der Prekarität“ finden sich diese Merkmale in höchst unterschiedlichen Kombinationen und Bündelungen. Über das reale Ausmaß von Prekarisierungstendenzen wird unter Sozialwissenschaftlern kontrovers diskutiert. Betrachtet man Langzeitdaten, so erscheinen die Veränderungen auf den ersten Blick wenig dramatisch (Bartelheimer 1998; Bosch 2004, S. 231ff.). Dennoch ist Entwarnung völlig unangebracht. Das nicht allein wegen der expansiven Dynamik atypischer und häufig prekärer Beschäftigung, die in bestimmten Branchen und Alterskohorten längst zur Normalität geworden ist<sup>3</sup>, sondern vor allem wegen der subjektiven Wirkungen unsicherer Arbeitsverhältnisse, die bis tief in die „Zone der Integration“ hineinreichen.

## 4

### Subjektive Verarbeitungsformen

Die subjektiven Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung sind in Deutschland noch kaum untersucht worden. Auf der Grundlage eigener Forschungen<sup>4</sup> können jedoch erste Erkenntnisse formuliert werden, wobei es an dieser Stelle nicht darum gehen kann, die folgende Typologie in Ausführlichkeit zu präsentieren (zu den folgenden Ausführungen: *Übersicht 1*).

#### 4.1 EINE TYPOLOGIE

Tatsächlich sind die Castell'schen Zonen in den Köpfen präsent. Sie markieren aber keine starren Grenzziehungen, sondern wirken als flexible (Selbst)-Klassifikationen, in denen sich Berufsbiographie, Lebensalter, Qualifikationsniveau, Geschlecht und nicht zuletzt ethnisch gefärbte Wahrnehmungen 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. Die Typologie bildet ein beträchtliches Desintegrationspotenzial un-

<sup>3</sup> So zeichnen sich z. B. Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse durch eine dynamische Expansion aus. Die Zahl der Leiharbeiter mag gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung noch immer gering sein; sie hat sich jedoch binnen weniger Jahre mehr als verdoppelt (Vogel 2004). Der Anteil der befristet Beschäftigten lag bereits 2001 bei 9,6 % aller abhängig Beschäftigten; 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 24-Jährigen und der 25- bis 29-Jährigen betragen die Befristungsquoten 2003 24 bzw. 15 % (Statistisches Bundesamt 2003).

<sup>4</sup> Ich beziehe mich hier auf Ergebnisse des Projekts „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus?“, 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.

## Übersicht 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“)

Quelle: Eigene Darstellung.

WSI Hans Böckler  
Stiftung

sicherer Arbeitsverhältnisse (hier: Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung) ab. 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 „Prekariert“ 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 Wiederkehr einer Problematik, wie sie Bourdieu (2000) in seiner großartigen Studie einer traditionellen Gesellschaft im Übergang zum Kapitalismus exemplarisch analysiert hat. Danach spalten sich die Arbeitnehmer unter den Bedingungen hoher Arbeitslosigkeit „klar in zwei Gruppen auf“, in jene, die „fest angestellt sind, um es zu bleiben“, und jene, die „zu allem bereit“ sind, „um dieser Unsicherheit zu entkommen“ (Bourdieu 2000, S. 113). Arbeitslosigkeit und befristete Arbeiten untersagen „die Ausarbeitung eines rationalen Lebensplans“ (Bourdieu 2000, S. 109). Das bedingt eine allmähliche Desorganisation des Raum- und Zeitempfindens, wovon die Chancen zu kollektiver Interessendurchsetzung nicht unberührt bleiben können. Ein Subproletariat, dessen gesamte Energien darauf gerichtet sind, über den nächsten Tag zu kommen, schwankt beständig zwischen spontanen, ungerichteten Revolten und Apathie.

## 4.2 BEDEUTUNGSWANDEL VON ARBEIT

Vor allem der letztgenannte Befund fällt mit Blick auf die aktuellen empirischen „Ergebnisse“ (die Typen 5, 6, 7) zu pessimistisch aus. Leiharbeiter oder prekär beschäftigte Verkäuferinnen entwickeln durchaus kollektive Interessenorientierungen. Doch aufgrund der besonderen Benachteiligungen, die mit ihrer Beschäftigung verbunden sind, gelingt es ihnen kaum, punktuelles Engagement zu versteinern. Unabhängig von solchen Differenzierungen liefert die vorgestellte Typologie viele Hinweise auf einen weit reichenden Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit. In großen gesellschaftlichen Gruppen beginnt abhängige Erwerbsarbeit, ihre Funktion als zentrales „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 einigermaßen zu bewältigen.

Dennoch mündet die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse keineswegs in einen unaufhaltsamen Zerfall der Gesellschaft. Vielmehr macht sich das als (Des-)Integrationsparadoxon gespaltener Arbeitsgesellschaften (Dörre u.a. 2004) bemerkbar. In der „Zone der Prekarität“ erfolgt 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 auf den „Klebeffekt“ ihrer Tätigkeit hoffen (Typ 5). Um sekundäre Integration handelt es sich bei prekär Beschäftigten wie z. B. 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 Zuverdienerinnen (Typ 7) fügen und damit eine stabile Partnerschaft und ein existenzsicherndes 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.

## 4.3 PREKÄRE UND FLEXIBLE ARBEIT

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 der Hoffnung, irgendwann doch noch Anschluss an die „Normalität“ regulärer Beschäftigung zu finden, oder sie benötigen eine Mobilisierung ethnischer oder geschlechtsspezifischer Zugehörigkeiten, die ein Überleben in der „Zone der Verwundbarkeit“ sicherstellen können. Hier besteht ein gravierender Unterschied zu den subjektiven Verarbeitungsformen flexibler Beschäftigung, wie sie sich in der „Zone der Integration“ finden. Das zeigt sich besonders deutlich bei den „Selbstmanagern“ (Typ 2). Für die befragten Manager, Freelancer und Werbefachleute wird das Sicherheitsrisiko ihres unsteten Beschäftigungsverhältnisses subjektiv durch den Freiheitsgewinn kompensiert, den sie mit der Abwesenheit hierarchischer Zwänge verbinden. Zudem vertrauen sie auf ihre Qualifikation, ihre sozialen und finanziellen Ressourcen, mit deren Hilfe sie Phasen der Beschäftigungsunsicherheit einigermaßen gut überbrü-

cken können. Integrationsstiftend wirkt in diesen Gruppen die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und das Streben nach Professionalität. Das ist bei den prekär Beschäftigten grundsätzlich anders. Hier kann die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse kaum positiv erlebt werden.

Damit ist nicht gesagt, dass eine individuelle Positionierung in der „Zone der Integration“ mit Problemfreiheit gleichzusetzen ist. Selbst in Segmenten mit qualifizierten Angestelltentätigkeiten können massive Desintegrationseffekte auftreten. Sie werden allerdings nicht durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse verursacht. Sie resultieren aus dem Streben nach Professionalität und Selbstverwirklichung, das mit Arbeitswut, Leistungsdruck, Stress, Beeinträchtigung des Privatlebens, Entspannungsunfähigkeit, blockierten Aufstiegsmöglichkeiten und Diskontinuitäts Erfahrungen bei der Projektarbeit einhergehen kann. Solche Desintegrationseffekte können sich so zuspitzen, dass eine prekäre Lage entsteht. Dennoch sind flexible und prekäre Beschäftigungsverhältnisse nicht identisch. Manche Formen flexibler Beschäftigung können mit gesicherter Integration einhergehen. Die „Selbstmanager“ (Typ 2) agieren allesamt oberhalb einer „Schwelle der Berechenbarkeit“, welche wesentlich von der Verfügung über Einkünfte abhängt, die von der Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlasten“ (Bourdieu 2000, S. 92). Bei den prekär Beschäftigten, die sich an der „Schwelle der Sicherheit“ bewegen, zu der eine feste Arbeitsstelle und ein regelmäßiges Einkommen mit dem ganzen Ensemble an „Versicherungen auf die Zukunft“ gehören, ist das nicht der Fall.

## 5

### „Stabilisierung des Destabilen“

Entscheidend für den hier interessierenden thematischen Kontext sind die Rückwirkungen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse auf die „Zone der Integration“.

#### 5.1 EINE „SCHWEBELAGE“

Im Unterschied zum Abdriften in das Subproletariat, das Bourdieu vor Augen hatte, führen prekäre Beschäftigungsverhältnisse in den Arbeitsgesellschaften der Gegenwart

nicht zu vollständiger Entwurzelung und Verelendung. Die prekär Beschäftigten befinden sich in einer eigentümlichen „Schwebelage“ (Kraemer/Speidel 2004, S. 119ff.). Einerseits haben sie den Anschluss an die „Zone der Normalität“ noch immer vor Augen und sie müssen alle Energien mobilisieren, 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 Ruhekitzen. 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 erschlissen werden.

Die anstrengende „Schwebelage“ macht die spezifische Verwundbarkeit prekär Beschäftigter aus. Das alte Glücksversprechen des sozialstaatlich regulierten Kapitalismus, wonach ein Normarbeitsverhältnis die Basis für langsam aber kontinuierlich wachsenden Wohlstand bildet<sup>5</sup>, ist für die „Prekarier“ außer Kraft gesetzt. Insofern meint Integration in der „Zone der Verwundbarkeit“ etwas völlig anderes als in der Welt der Normarbeitsverhältnisse. 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 zu gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und Lebensbedingungen in Kauf nimmt, die in der Stammebelegschaft kaum akzeptiert würden. Obwohl Leiharbeiter und befristet Beschäftigte im Betrieb oft nur kleine Minderheiten sind, wirkt ihre bloße Präsenz disziplinierend auf große, gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaften zurück. In den Bereich mit hoch qualifizierten Angestellten produzieren Freelancer einen ähnlichen Effekt. Schon ihre – allerdings auf wenige Wochentage

beschränkte – Langzeitpräsenz im Büro sorgt dafür, dass Festangestellte in gleicher Weise mitziehen. Bei befragten Bauarbeitern (Typ 3) ist es die Präsenz polnischer Kontingentarbeiter, die sie 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 Vollzeitlerwerbverhältnisses als verteidigungswertes Privileg erscheinen lassen.

#### 5.2 GEFÜHLTE UNSICHERHEIT

Disziplinierungseffekte lassen 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 sie 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 Abstiegsszenario konfrontiert. In anderen Fällen (Typ 2) werden Prekarisierungsängste durch die schleichende Aushöhlung tariflicher Normen oder den schmerzvollen Vorwurf einer „subventionierten Existenz“ (Bergbau, Typ 3) provoziert.

In Anbetracht solcher Verarbeitungsfornen lässt sich präziser fassen, was den spezifischen Gehalt des (Des-)Integrationsparadoxons (Kapitel 4.2) 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 auch auf materieller und demokratischer Teilhabe beruhte, treten Integrationsfor-

<sup>5</sup> Auf einem anderen Konsumniveau und mit spezifischen Mangelerfahrungen verknüpft, galt dieses Versprechen auch im staatssozialistischen System der DDR.

men, in denen die subtile Wirkung marktformiger Disziplinierungsmechanismen deutlich aufgewertet wird (Heitmeyer 1997, S. 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. Diese Gruppen sind es, bei denen sich Prekarisierungsängste besonders vehement Bahn brechen können. Und doch liefern sie 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 Fraktionen in den Zonen der „Nicht-Normalität“ nach wie vor richten.

Auf diese Weise sorgt die Konfrontation mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen nicht nur für eine „Destabilisierung des Stablen“ (Castel 2000, S. 357). 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 Prekariisierung kein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft. Denn sie „bewirkt eine allgemeine subjektive Unsicherheit, welche heutzutage mitten in einer hoch entwickelten Volkswirtschaft sämtliche Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen unter ihnen in Mitleidenschaft zieht, die gar nicht oder noch nicht von ihr betroffen sind“ (Bourdieu 1998, S. 97f.). Die Prekariisierung wirkt desintegrierend und *zugleich* als disziplinierende Kraft. Sie stellt ein Macht- und Kontrollsystem dar, dem sich in der gespaltenen Arbeitsgesellschaft auch die formal Integrierten nicht zu entziehen vermögen.

## 6

### Arbeitspolitische Schlussfolgerungen

Angesichts solcher Veränderungen kann Arbeitspolitik nicht zur Tagesordnung übergehen. 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, S. 72). Diese – auf eine vorkapitalistische Gesellschaft gemünzte – Feststellung ist von brennender Aktualität. Denn arbeitspolitische Ansätze, die auf eine nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt zielen, sind 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. Und selbst in den verbliebenen Hochburgen der Gewerkschaften bricht sich ein Trend zum „Billiger statt besser“ Bahn, der innovative Arbeitspolitik durch simple Kostensenkungsstrategien zu ersetzen sucht (Dörre/Röttger 2005).

#### 6.1 SCHWÄCHEN DER „KÜNSTLERKRITIK“

Die Ursachen der arbeitspolitischen Defensive wurzeln nicht nur, aber eben auch in analytisch-konzeptionellen Schwächen. Von der Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft wird die klassische Taylorismuskritik in doppelter Weise eingeholt. Dem hegemonialen „Geist des Kapitalismus“, der die kollektive Integration der Arbeitnehmer durch Formen individueller Einbindung zu ersetzen sucht, hat sie nichts entgegenzusetzen. Über die Abwälzung der Marktunsicherheit nicht nur auf die Arbeitnehmer, sondern auch auf Zulieferer, Dienstleister und abhängige Kleinbetriebe gelingt es, die Zonen kontrollierter Autonomie in den Betrieben zur Produktion „gefügiger Arbeitskräfte“ zu nutzen (Boltanski/Chiapello 2003, S. 262). Eine Taylorismuskritik, die ihre arbeitspolitische Perspektive auf die Auseinandersetzung mit autoritärer Managementkontrolle und zergliederten, monotonen Arbeitstätigkeiten reduziert, steht der ideologischen Offensive des „Marktfundamentalismus“ 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 Beschränkungen industrieller Produktionsarbeit aufzubrechen.

An Grenzen stoßen klassische Humanisierungsansätze aber auch in Bereichen mit „schlechter Arbeit“. Gerade prekäre Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich durch erhebliche „Risikokumulationen“ aus. Hier vereinen sich körperlich belastende Arbeitsbedingungen häufig mit monotonen Tätigkeiten, die „wenig Raum für die persönliche Entwicklung“ bieten (Fuchs 2003, S. 163). Obwohl das die Arbeitszufriedenheit in diesen Gruppen negativ beeinflusst, steht die klassische Taylorismuskritik auch in der „Zone der Verwundbarkeit“ vor einem Problem. Der Traum des Leiharbeiters ist es, Stammarbeiter zu werden. Gegenüber diesem Traum verblassen 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 einrichten, sind für eine Humanisierungspolitik „jenseits des Lohns“ kaum zu gewinnen.

Damit wird innovative Arbeitspolitik, wie sie die Gruppe um *Michael Schumann* (2005) favorisiert, nicht überflüssig. Am Beispiel des VW-Modells 5000 × 5000 zeigt sich, dass der Ansatz in zweierlei Hinsicht Wirkung zu entfalten vermag. Er wirkt integrierend, weil er Arbeitslose in Beschäftigung bringt. Und er fördert nach den vorliegenden Daten die Geltungskraft qualitativer Arbeitsansprüche. Diese Leistungen sind, zumal in Zeiten arbeitspolitischen Rückschritts, nicht gering zu schätzen. Ein allgemeingültiges Modell für eine Arbeitspolitik der Zukunft bietet der Ansatz dennoch nicht. Denn er basiert auf einem Konzessionsgeschäft (Neueinstellungen im Gegenzug für Abweichungen vom VW-Tarif bei Arbeitszeiten und Entlohnung), das einigermassen gut verdienenden Arbeitskräften in der Automobilindustrie noch zugemutet werden kann; in Sektoren, in denen das Entlohnungsniveau deutlich niedriger ist, dürften sich ähnliche Vereinbarungen nur schwer realisieren lassen. Wichtiger ist jedoch ein anderer Einwand. Dass das geringe Mehr an Autonomie, das antitayloristische Gruppenarbeit den Produktionsarbeitern ermöglicht, in ein emanzipatorisches Streben nach Vergrößerung von Au-

tonomiespielräumen mündet, lässt sich durch das VW-Beispiel gerade nicht belegen. Denn auch hier ist der Spielraum, den die Gruppenarbeit bietet, eng an die Bereitschaft zur Selbstrationalisierung der eigenen Tätigkeit gekoppelt. Dass „unternehmerisches“ Verhalten der Belegschaften mit einer betriebsübergreifenden gewerkschaftlichen Solidarität harmonisiert, mag angesichts der konzerninternen Kräfteverhältnisse bei VW noch einleuchten (Haipeter 2003, S. 189ff.; Speidel 2005). Verallgemeinern lässt sich die behauptete positive Verstärkerwirkung von wettbewerbsorientierter Partizipation und gewerkschaftlicher Bindefähigkeit nicht. Das Beispiel Opel belegt, dass harte Standortkonkurrenzen selbst in der gut organisierten Automobilindustrie Wettbewerbspakte fördern, deren integrierende Wirkung an den Grenzen der Stammbesellschaft des eigenen Betriebes endet, weil ein fester Arbeitsplatz inzwischen „als Privileg an sich wahrgenommen“ wird (Bourdieu 2000, S. 73).

Die Auswirkungen der Prekarisierung betreffen aber nicht allein den analytischen Bezugsrahmen antitayloristischer Arbeitspolitik. Auch die Verfechter einer fortschreitenden „Subjektivierung“ (Moldaschl/Voß 2002) von Arbeit haben primär die oberen Segmente der Arbeitsgesellschaft im Blick. In seinem paradigmatischen Aufsatz bezeichnete *Martin Baethge* (1990, S. 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 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, S. 32) verbunden ist, kann bei prekär Beschäftigten häufig keine Rede sein. Im Gegenteil, die modernen „Prekariere“ müssen sich hoch mobil verhalten, sich kurzzyklisch auf neue Arbeitsanforderungen und ein verändertes betriebliches Umfeld einstellen. Sie müssen ihrer Tätigkeit 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 Be-

triebsorganisation und damit korrespondierenden Managementkonzepten *erzwingen*. 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, S. 116) machen zu können. Positive Flexibilisierungserfahrungen bleiben Gruppen vorbehalten, die sich aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer Arbeitsmarktchancen eine „frei gewählte Instabilität des Arbeitsverhältnisses“ (Bourdieu 2000, S. 73) leisten können.

## 6.2 POLITIK DER ENTPREKARISIERUNG

Dies festzustellen bedeutet keinen Rückfall in arbeitspolitischen Traditionalismus. Doch um überhaupt wieder Gehör zu finden, benötigen die beiden Varianten arbeitsorientierter „Künstlerkritik“ – die Kritiker des Taylorismus und die Vertreter der Subjektivierung – eine neue Synthese mit einer auf Entprekarisierung zielenden „Sozialkritik“. Ein entsprechender Politikansatz muss zunächst die Existenz unsicherer Beschäftigungsverhältnisse anerkennen. Sicher wäre es wünschenswert, die Realität prekärer Beschäftigungsverhältnisse möglichst zu überwinden. Doch die Macht der Gewerkschaften wird selbst in Bündnissen mit anderen gesellschaftlichen Akteuren auf absehbare Zeit nicht ausreichen, um eine solche Zielsetzung real werden zu lassen. In einer Gesellschaft mit hoher struktureller Arbeitslosigkeit sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse für viele Menschen die einzige Möglichkeit, überhaupt ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Vielen Langzeitarbeitslosen ist sogar die Scheinarbeit in Ein- oder Zwei-Euro-Jobs lieber, als ein andauerndes Verharren in der „Zone der Entkoppelung“. Diese Realität dürfen die Gewerkschaften nicht verkennen. Ihre Kritik an Unternehmensstrategien, Managementkonzepten und Arbeitsmarktpolitiken, die Prekarisierungstendenzen fördern, müssen sie dennoch aufrechterhalten.

Eine Politik der Entprekarisierung setzt indessen voraus, die Selbstorganisation vermeintlich unorganisierbarer Gruppen zu fördern. Dafür gibt es, wie Beispiele aus anderen europäischen Ländern zeigen, realistische Chancen. Prekarisierungserfahrungen und -ängste können sich in Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, übersteigertem Nationalismus und Offenheit für

rechtspopulistische Anrufungen entladen (Dörre u. a. 2004; Heitmeyer 2005). Eine politische Kultur der Selbstorganisation und der Widerständigkeit vorausgesetzt, ist jedoch keineswegs ausgeschlossen, dass prekär Beschäftigte Präferenzen für kollektive Handlungsstrategien entwickeln. Gewerkschaften könnten spezifische Organisationsangebote für prekär Beschäftigte machen. In Italien sind die großen Bündnisse diesen Weg längst gegangen. Bei den Prekären verzeichnen sie ihre relativ größten Mitgliederzuwächse (Choi 2004, S. 428ff.). Dies auch, weil sie über ein ausgereiftes Beratungs- und Dienstleistungssystem verfügen, das auf die Problematik unsicherer Beschäftigungsverhältnisse zugeschnitten ist. Mit dem Rücken zur Wand haben auch die US-Gewerkschaften Organisationserfolge bei Migranten und „Prekariern“ erzielt. Voraussetzungen waren lokale Bündnisse mit sozialen Bewegungen, Kirchen und Selbsthilfeorganisationen, die erheblich zur Erneuerung gewerkschaftlicher Strukturen beigetragen haben (Voss/Shermann 2000, S. 303ff.).

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes wäre ein Instrument, um der Prekarisierung durch Armutslöhne Grenzen zu setzen. Ein Nachteil des gegenwärtig favorisierten Modells (Ausweitung des Entsendegesetzes, Orientierung an den untersten Tarifgruppen) ist jedoch, dass es das Problem tarifierter Niedriglöhne verfehlt und in tariffreien Zonen wie dem Fleischereihandwerk wirkungslos bleibt. Nicht minder wichtig als ein Mindestlohn ist, dass die Gewerkschaften wieder Kriterien und Standards für „gute Arbeit“ in den Betrieben und Verwaltungen entwickeln. Dabei lässt sich an den Reibungen ansetzen, die eine fortschreitende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse erzeugt. Strategien, die den Ausbeutungsgrad der Arbeitskraft erhöhen, mögen 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 unweigerlich als Flexibilitätsbremse.

Qualitätsstandards für „gute Arbeit“ werden gerade auch für Segmente benötigt, in denen eine besondere Mischung aus

Konkurrenzdruck und fachlichem Interesse, die „moderne Leiden“ wie Arbeitswut, Entspannungsunfähigkeit und Burn-out-Syndrome erzeugt (Sennett 1998). Probleme wie „Arbeitssucht“, intransparente Leistungsbewertungen, „maßlose“ Arbeitstage usw. zeugen von einem Bedarf an arbeitspolitischen Ansätzen, die die Orientierung am klassischen Normarbeitsverhältnis hinter sich lässt. Konzepte für eine Arbeitspolitik, die qualitativen Arbeitsansprüchen wieder Geltung verschaffen könnte, sind genügend vorhanden. Im IG-Metall-Projekt „Gute Arbeit“ werden mit Gesundheitsprävention, alternsgerechter Arbeit und Maßnahmen gegen den Prekarisierungstrend einige aussichtsreiche Ansatzpunkte benannt (Pickshaus/Urban 2003, S. 264ff.). Doch auch die besten Gestaltungskonzepte werden nicht greifen, wenn Maßstäbe für „gute Arbeit“ als bloße

Kopfgebirgen ohne Einbeziehung der Beschäftigten und Gewerkschaftsmitglieder verkündet werden. Die Gewerkschaften benötigen nicht nur eine eigensinnige, autonome Arbeitspolitik, die über die kompetitive Perspektive betrieblicher Standortpolitiken hinausweist (Sauer 2005). Wollen sie ihre Durchsetzungsfähigkeit allmählich wieder erhöhen, werden die Arbeitnehmerorganisationen auch ein verändertes Verhältnis zur eigenen Mitgliedschaft entwickeln müssen. Ohne eine aktivierende Politik lassen sich arbeitspolitische Erfolge im Betrieb auf absehbare Zeit nicht erzielen. Die Bindung von „betrieblichen Bündnissen“ an Mitgliedervoten oder die Delegation von Beteiligungsrechten der Betriebsräte an betriebliche Experten (§ 80, 2 BetrVG) ist hier ein erster Schritt.

Am Beispiel der Mitgliederbeteiligung wird deutlich, was eine kritische Auseinan-

dersetzung mit dem „neuen Geist des Kapitalismus“ zunächst erfordert – die Rückgewinnung der Definitionshoheit über die zentralen Begriffe einer emanzipatorischen Arbeitspolitik. Mittelfristig muss es um die Entwicklung eines neuen Leitbildes gehen, das „gute Arbeit“ nicht mehr mit dem überkommenen Normarbeitsverhältnis gleichsetzt. Eine Politik der Entprekariisierung benötigt die Vision einer Arbeitswelt, die es möglichst Vielen erlaubt, lebensphasenspezifisch zwischen Erwerbsarbeit, Weiterbildung, gemeinnütziger Tätigkeit und Familienzeiten zu wählen. Die Diskussion über *realisierbare* Schritte hin zu einer positiv erfahrbaren Flexibilisierung der Erwerbsarbeit hat noch kaum begonnen. Hier Konzeptarbeit zu leisten, ist eine Aufgabe, die Wissenschaftler und Praktiker gleichermaßen reizen sollte.

## LITERATUR

- Aglietta, M./Rebérioux, A.** (2004): *Dérives du capitalisme financier*, Paris
- Baethge, M.** (1990): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit; in: SOFI-Mitteilungen, S. 1–11
- Bartelheimer, P.** (1998): Nichts mehr total normal – „Atypische“ Arbeitsverhältnisse und „entstandardisierte“ Erwerbsverläufe; in: IfS-Frankfurt/INIFES-Stadtbergen/ISF-München/SOFI-Göttingen (Hrsg.): *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '98*, Berlin, S.165–208
- Boltanski, L./Chiapello, È.** (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz. (Orig. (1999): *Le nouvel Ésprit du Capitalisme*, Paris)
- Bosch, G.** (2004): The standard employment relationship in the information society; in: *Concepts and Transformation* 3, S. 231–248
- Bourdieu, P.** (1998): Prekarität ist überall; in: Bourdieu, P., *Gegenfeuer*, Konstanz
- Bourdieu, P.** (2000) *Die zwei Gesichter der Arbeit*, Konstanz
- Boyer, R./Durand J.-P.** (1997): *After fordism*, London
- Castel, R.** (2000): *Metamorphosen der sozialen Frage*, Konstanz
- Castel, R.** (2003): Das Verschwimmen der sozialen Klassen; in: Bischoff, J./Boccaro, P./Castel, R./Dörre, K. (Hrsg.): *Klassen und soziale Bewegungen. Strukturen im modernen Kapitalismus*, Hamburg, S. 7–17
- Chesnais, F.** (2004): Das finanzdominierte Akkumulationsregime. Theoretische Begründung und Reichweite; in: Zeller, C.: *Die globale Enteignungsökonomie*, Münster
- Choi, H. L.** (2004): Organisierung der Unorganisierbaren. Bericht aus italienischen Gewerkschaften; in: *Argument* 256, S. 428–439
- Deutschmann, C.** (2002): *Postindustrielle Industriesoziologie*, Weinheim
- Dörre, K./Brinkmann, U.** (2005): Finanzmarktkapitalismus – Triebkraft eines flexiblen Produktionsregimes? Windolf, P. (Hrsg.) (2005): *Finanzmarktkapitalismus. Sonderheft: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, i. Ersch.
- Dörre, K./Kraemer, K./Speidel, F.** (2004): Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung; in: *Das Argument* 256, S. 378–397
- Dörre, K./Röttger, B.** (Hrsg.) (2003): *Das neue Marktregime*, Hamburg
- Dörre, K./Röttger, B.** (Hrsg.) (2005): *Die erschöpfte Region*, Münster
- Englisch, G.** (2001): *Jobnomaden. Wie wir arbeiten, leben und lieben werden*. Frankfurt/New York
- FIAB** – Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (Hrsg.) (2002): *Jahrbuch Arbeit – Bildung – Kultur 19/20*, Recklinghausen
- Fligstein, N.** (2001): *The Architecture of Markets: An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies*, Princeton
- Fricke, W.** (2003): Dreißig Jahre staatlich geförderte Arbeitsgestaltung. Eine Bilanz; in: Peters, J./Schmitthener, H. (Hrsg.) (2003): „Gute Arbeit“. *Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe*, Hamburg, S. 51–66
- Fuchs, T.** (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen?; in: Peters, J./Schmitthener, H. (Hrsg.) (2003): „Gute Arbeit“. *Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe*, Hamburg, S. 151–165

- Haipeter, Th.** (2003): Mitbestimmung im nachfordistischen Produktionsmodell; in: Dörre, K./Röttger, B. (Hrsg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells, Hamburg, S.189–205
- Hausen, K.** (2001): Arbeit und Geschlecht; in: Geschichte und Zukunft der Arbeit; in: Kocka, J./Offe, C./Redlob, B. (Mitarb.), S. 343–361
- Heitmeyer, W.** (1997) Einleitung: Sind individualisierte und ethnisch-kulturell vielfältige Gesellschaften noch integrierbar?; in: Heitmeyer, W. (Hrsg.): Was hält die Gesellschaft zusammen?, Frankfurt/M., S. 23–65
- Heitmeyer, W.** (2005): Deutsche Zustände 3, Frankfurt/M.
- Kern, H./Schumann, M.** (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? München
- Kraemer, K./Speidel, F.** (2004): Prekäre Leiharbeit; in: Vogel, B., Leiharbeit, S. 119–153.
- Kratzer, N.** (2003): Entgrenzung von Arbeit. Berlin.
- Lukács, G.** (1923/1997): Geschichte und Klassenbewusstsein. Reprint der Erstausgabe von 1923, London
- Lutz, B.** (1978): Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation, Ms., München
- Moldaschl, M./Voß, G.** (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit, Mering
- Offe, C.** (1984): „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a. M./New York
- Pickshaus, K./Urban, H.-J.** (2003): Gute Arbeit – eine neue Perspektive gewerkschaftlicher Arbeitspolitik; in: Peters, J./Schmitthenner, H. (Hrsg.) (2003): „Gute Arbeit“. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe, Hamburg, S. 264–277
- Rehder, B.** (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel, Frankfurt/M.
- Sauer, D.** (2005): Arbeit unter (Markt-)Druck: Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik?; in: WSI-Mitteilungen 4, S. 179–185
- Schäfer, C.** (2003): Effektiv gezahlte Niedriglöhne in Deutschland; in: WSI-Mitteilungen 7, S. 320–428
- Schumann, M.** (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriosozologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik, Hamburg
- Schumann, M./Kuhlmann, M./Sanders, F./Sperling, H.-J.** (2005): Anti-tayloristisches Fabrikmodell – AUTO 5000 bei Volkswagen; in: WSI-Mitteilungen 1, S. 3–10
- Sennett, R.** (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Hamburg
- Speidel, F.** (2005): Mitbestimmte versus managementbestimmte Globalisierung in der Automobilindustrie. Ein Vergleich der Internationalisierungsstrategien und ihrer Verarbeitungen durch die Akteure der industriellen Beziehungen am Beispiel VWs und Renaults
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.) (2003): Mikrozensus 2003
- Vogel, B.** (2004): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg
- Voss, K./Sherman, R.** (2000): Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labour Movement; in: American Journal of Sociology 2, S. 303–349
- Windolf, P.** (Hrsg.) (2005): Finanzmarktkapitalismus. Sonderheft: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, i. Ersch.