

**Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Subjektive Verarbeitungen, politische Konsequenzen**

Brennende Autos in Vorstädten, Politiker, die menschliches „Ungeziefer“ mit der Hochdruck-spritze aus dem Quartier säubern wollen und Jugendliche ohne Furcht vor der Staatsgewalt, weil ihnen mit der Perspektive auch die Angst vor dem Gefängnis abhanden gekommen ist. Für einen Augenblick lenken die französischen Ereignisse das öffentliche Interesse auf einen Ausschnitt jener sozialen Frage, die am Beginn des 21. Jahrhunderts wieder ins Zentrum der Politik rückt. Wer die Arbeiten von Pierre Bourdieu (1997, 1998, 2000) oder Robert Castel (2000, 2005) verfolgt hat, den dürfte die Revolte kaum überraschen. Bei den Jugendlichen, die sich in eine scheinbar ziellose Militanz flüchten, handelt es sich um die „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft. Es sind Gruppen ohne realistische Chance auf eine Integration in reguläre Erwerbsarbeit. Betrachtet man ausschließlich dieses Phänomen der „Entkoppelung“, so kann die Frage nach einem Übergreifen französischer Verhältnisse auf andere Länder rasch ad acta gelegt werden. Zu singulär erscheint die Integrationspolitik, zu spezifisch die Lage in den Banlieues, als dass eine Internationalisierung der Krawalle befürchtet werden müsste.

Analytisch wie politisch ist eine solche Verengung des Blickwinkels jedoch problematisch. Denn „Entkoppelung“ ist nur der extremste Ausdruck einer Tendenz, die Robert Castel (2005: 54 ff.) als „Rückkehr der Unsicherheit“ in die reichen Gesellschaften des Westens bezeichnet hat. Die Ursachen dieser Entwicklung sind in den Zentren der westlichen Lohnarbeitsgesellschaften angesiedelt. Obwohl „diese Gesellschaften von Sicherungssystemen umgeben und durchzogen sind“, bleibt die Sorge „um die Sicherheit allgegenwärtig“, sie „beschäftigt weite Teile der Bevölkerung“ (ebd.: 8). In diesem Sinne lassen sich, so lautet meine These, französische Verhältnisse längst in vielen westlichen Gesellschaften beobachten. Zur Begründung dieser Sichtweise will ich auf Ergebnisse einer empirischen Studie<sup>1</sup> zurückgreifen, die sich mit der Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und deren subjektiver Verarbeitung befasst. Als heuristische Folie dient die Castel'sche Zentralhypothese. Danach spalten sich die Lohnarbeitsgesellschaften in drei große Segmente. Die bereits erwähnte „Zone der Entkoppe-

---

<sup>1</sup> Es handelt sich um das Projekt „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus“, das ich gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel durchgeführt habe. Das Vorhaben ist im vom BMBF geförderten Forschungsverbundes „Integrationspotentiale moderner Gesellschaften“ (Leitung: W. Heitmeyer/Universität Bielefeld). Es basiert auf mehr als 90 halbstrukturierten Interviews, Gruppenbefragungen und mehr als 30 Expertengesprächen, die anhand ausgewählter Problemkonstellationen quer durch die „Zonen“ der Arbeitsgesellschaft geführt wurden.

lung“ umfasst die von regulärer Erwerbsarbeit Ausgeschlossenen. Die oberen und mittleren Ränge der Arbeitsgesellschaft sind noch immer in einer – allerdings schrumpfenden – „Zone der Integration“ mit formal gesicherten Normbeschäftigungsverhältnissen angesiedelt. Dazwischen expandiert eine „Zone der Prekarität“ mit heterogenen Beschäftigungsformen, die sich allesamt durch ihre Verwundbarkeit auszeichnen.

### **Typische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung**

Ausmaß und Wirkungen dieser Verwundbarkeit lassen sich nur angemessen erfassen, wenn die subjektive Verarbeitung unsicherer Beschäftigung in die Analyse einbezogen wird. Auf der Grundlage empirischen Materials, das anhand ausgewählter Problemkonstellationen in allen Zonen der Arbeitsgesellschaft gesammelt wurde, können wir neun typische Formen der (Des-)Integration durch Erwerbsarbeit unterscheiden (Schaubild 1). Die Typologie illustriert, dass prekäre Arbeitsverhältnisse (hier: Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse) ein Desintegrationspotential beinhalten, das aus unsicherer Beschäftigung und/oder einer nicht dauerhaft Existenz sichernden Entlohnung, aber auch aus mangelnder Anerkennung, eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten und relativer sozialer Isolation resultiert. Konstitutiv für die subjektive Verarbeitung der individuellen Erwerbslage sind zunächst jene Anspruchsdimensionen, die mit der Arbeitskraftperspektive korrespondieren. Die vertragliche Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses ist hier von entscheidender Bedeutung. Ist die Beschäftigung formal auf Dauer gestellt und garantiert sie eine Bezahlung deutlich oberhalb eines kulturellen Minimums, rücken qualitative Anspruchsdimensionen ins Zentrum des Arbeitsbewusstseins.

Arbeitskraft- und Tätigkeitsperspektive umfassen die primären Integrationspotentiale einer Erwerbstätigkeit. In der „Zone der Integration“ bilden drei Typen (1, 3, 4) die Integration in formal gesicherte Normbeschäftigung ab. Im Fall der „Selbstmanager“ dominiert das Integrationspotential der Tätigkeitsperspektive über den atypischen Beschäftigtenstatus. In der „Zone der Prekarität“ sind unstete Beschäftigungsverhältnisse angesiedelt, die jedoch subjektiv höchst unterschiedlich bewertet werden. Dagegen befinden sich in der „Zone der Entkopplung“ Erwerbs- und Langzeitarbeitslose mit ebenfalls divergierenden subjektiven Orientierungen. Das Gefühl der Bedrohung kann insbesondere bei den „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4) deutlich ausgeprägter sein als bei Befragten, die aufgrund der Struktur ihres Beschäftigungsverhältnisses der „Zone der Prekarität“ zugerechnet werden können (Typ 5, 7). Selbst bei den

Veränderungswilligen (Typ 8) in der „Zone der Entkoppelung“ besteht noch die Hoffnung, die eigene Lage über kurz oder lang deutlich verbessern zu können. Im Falle der „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4) erscheinen Brüche in der beruflichen Biographie und sozialer Abstieg fast schon zur Gewissheit geworden zu sein. Der Neigungswinkel individueller Biographien zeigt bei dieser Gruppe nach unten und es sind kaum genügend Ressourcen vorhanden, um diese Abwärtsbewegung grundlegend korrigieren zu können. Insofern trifft nicht zu, dass Bedrohungsgefühle linear zunehmen, je weiter man in der Hierarchie der Typen nach unten steigt, denn Abstiegsängste sind bei den Gruppen besonders präsent, die noch etwas zu verlieren haben.

### **Erschwerte Lebensplanung durch unstete Beschäftigung**

„Die Planbarkeit der Zukunft“ erscheint für den „Kampf gegen die Unsicherheit von zentraler Bedeutung“ (Castel 2005: 49). Diese Planbarkeit der Zukunft ist für die prekär Beschäftigten nicht mehr gegeben. 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. Arbeitslosigkeit und befristete Beschäftigung blockieren „die Ausarbeitung eines rationalen Lebensplans“ (Bourdieu 2000: 109) 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 (Typ 7) 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 in der „Zone der Integration“ und hier vor allem bei den „Verunsicherten“ (Typ 3) und den „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4). 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 auch in diesen Gruppen keineswegs unmittelbarer Reflex auf reale Bedrohungen. Selbst die bevorstehende Betriebsschließung kann je nach Lebensalter, Qualifika-

tion 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. 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 sein. Während die „Veränderungswilligen“ die Hoffnung auf eine Normalisierung ihrer Biographien noch nicht aufgegeben haben, richten sich die „Abgehängten“ bereits auf ein Leben jenseits regulärer Erwerbsarbeit ein. Hier zeigt sich besonders deutlich, dass sich ohne festen Arbeitsplatz und ein halbwegs sicheres Einkommen allmählich eine Desorganisation des Raum- und Zeitempfindens einstellt. Allerdings sind auch die Befragten aus der „Zone der Entkoppelung“ nicht völlig ohne Arbeit. Entscheidend ist für sie aber nicht das Faktum, dass sie sich in einer staatlich geförderten Integrationsmaßnahme befinden. Vielmehr haben die Arbeitslosen allesamt große Findigkeit entwickelt, um sich mit informeller Arbeit, Gelegenheitsjobs ohne jegliche soziale Sicherung, durchzuschlagen.

### **Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit**

Unabhängig von solchen Differenzierungen lassen sich zonenübergreifend viele Hinweise auf einen weit reichenden Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit entdecken. In großen gesellschaftlichen Gruppen beginnt reguläre 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 einigermaßen zu bewältigen. Insofern trifft die Castel'sche (2005: 38) Diagnose, dem zu Folge soziale Unsicherheit „demoralisierend, als Prinzip sozialer Auflösung“ wirkt, auch auf unsere Befragten zu. Allerdings bleibt bei Castel unterbelichtet, dass die Individuen diesen Zeretzungsprozess nicht passiv hinnehmen. Sie entwickeln eigene Überlebensstrategien. Insofern kommt es auch in der „Zone der Verwundbarkeit“ nicht zu linearen, sich beständig verstärkenden Desintegrationsprozessen. Vielmehr macht sich ein Phänomen bemerkbar, das als

Integrationsparadoxon nachfordristischer 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 Integrationspotentiale. Von sekundären Integrationspotentialen kann gesprochen werden, wenn 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 etwa bei älteren Leiharbeitern, die sich pragmatisch mit ihrer Lage arrangieren, indem sie beständig zwischen Arbeitslosigkeit und Leiharbeit pendeln (Typ 6). Sekundäre Integrationspotentiale verschaffen sich auch Geltung, sofern sich 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 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, Nachbarn und Freunden setzen.

Die Wirksamkeit sekundärer Integrationspotentiale darf indessen nicht als Hinweis auf eine Entschärfung von Prekarität interpretiert werden. Das Gegenteil ist der Fall. Sekundäre Integrationspotentiale sind vergleichsweise schwach. Entweder beruhen sie auf einem fiktionalen Zukunftsbewusstsein, auf der Hoffnung, 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“ oder gar der „Zone der Entkoppelung“ 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 als Zuverdienerinnen, wenn ihr Einkommen aufgrund der Arbeitslosigkeit des Lebenspartners längst den Lebensunterhalt der Familie sichert (Typ 7). Als Hysteresis-Effekte über ihre Erzeugungsbedingungen hinaus wirksam, illustrieren derartige Haltungen die Verfestigung einer sozialen Lage, die sich über eine dauerhafte Betätigung in prekären Beschäftigungsverhältnissen konstituiert. Zufrieden sind diese Befragten nur inso-

fern, 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 des Zuverdienerinnenstatus nichts verändert.

### **Unterschiede zwischen flexibler und prekärer Arbeit**

Ein bekannter Einwand lautet, nicht alles an flexibler Arbeit sei problematisch; Prekarität stelle allenfalls eine Facette flexibler Beschäftigung dar, einer Flexibilität, die im Großen und Ganzen der Interessenlage vieler Beschäftigter entgegen komme. Und in der Tat, „manche Gruppen von Arbeitnehmern profitieren zweifellos“ von einem Arbeitsmanagement, das sie „zur Freiheit verdammt“. Sie „maximieren ihre Chancen, bauen ihr Potential aus, entdecken an sich ungeahnte unternehmerische Fähigkeiten, die unter bürokratischen Zwängen und strengen Regelungen bisher verkümmerten“. Doch der Lobgesang auf positive Seiten der Flexibilisierung ignoriert die neuen „Trennlinien“, die Arbeitswelt und Gesellschaft durchziehen (Castel 2005: 63 f.).

Diese Trennlinien werden in unserer Typologie abgebildet. So unterscheidet sich die Selbstwahrnehmung der prekär Beschäftigten 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 u.a. Freelancer aus der IT-Industrie und Werbefachleute zählen. Für diese Befragten wird das Sicherheitsrisiko, das in den Beschäftigungsverhältnissen angelegt ist, subjektiv durch den Freiheitsgewinn kompensiert, den sie mit der Abwesenheit hierarchischer Zwänge verbinden. Zudem vertrauen sie auf ihre Qualifikation und ihre materiellen Ressourcen, mit denen sie Phasen der Beschäftigungsunsicherheit einigermaßen gut überbrücken können. Integrationsstiftend wirkt in diesen Gruppen die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit, das Streben nach Professionalität. Das ist bei den prekär Beschäftigten 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 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, das mit Arbeitswut, Leistungsdruck, Stress, Beeinträchtigung des Privatlebens, Entspannungsunfähigkeit, blockierten Aufstiegsmöglichkeiten und Diskontinuitätserfahrungen bei der Projektarbeit einher geht. Solche Desintegrationseffekte können sich dramatisch zuspitzen und eine zuvor stabile Beschäftigung in ein heikles Arbeitsverhältnis verwandeln – ein Prozesse, der wegen der subjektiv empfundenen „Fallhöhe“ als besonders schmerzlich empfunden 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 so nicht der Fall.

### **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 des 19. Jahrhunderts führen prekäre Beschäftigungsverhältnisse in den Arbeitsgesellschaften der Gegenwart nicht zwangsläufig 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 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 Ruheki-

sen. 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.

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. Wenngleich Leiharbeiter und befristet Beschäftigte betrieblich meist nur kleine Minderheiten sind, wirkt ihre bloße Präsenz disziplinierend auf die Stammebelegschaften zurück. In Bereichen mit hoch qualifizierten Angestellten produzieren Freelancer einen ähnlichen Effekt. So finden sich im Grunde in allen Beschäftigungssegmenten Wechselbeziehungen zwischen Stammebelegschaften und flexiblen Arbeitskräften, die den „Besitz“ eines unbefristeten Vollzeitwerbsverhältnisses als verteidigenswertes Privileg erscheinen lassen.

Dieser disziplinierende Effekt lässt sich nur mit einer Verallgemeinerung sozialer Unsicherheit erklären, die längst auch die „Zone der Integration“ erreicht hat. In versteckter Form findet sich die Angst vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg selbst bei den „Gesicherten“ (Typ 1). Dies vor Augen lässt sich präziser fassen, was den spezifischen Gehalt des Integrationsparadoxons nachfordristischer 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. Auf diese Weise sorgt die Konfrontation mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen nicht nur für eine „Destabilisierung des Stablen“ (Castel 2000: 357). Indem sie die einen diszipliniert und den anderen elementare Voraussetzungen für Widerständigkeit nimmt, fördert sie zugleich eine eigentümliche „Stabilisierung der Instabilität“. Auch deshalb ist die Prekarisierung kein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft. Sie bewirkt



eine allgemeine subjektive Unsicherheit, die bis tief hinein in die Lebenslagen der formal Integrierten reicht. Prekarität wirkt desintegrierend und *zugleich* als disziplinierende Kraft. Zunehmende Marktsteuerung erzeugt Flexibilitätsanforderungen und produziert doch auch neue Abhängigkeiten. Insofern stützt die Prekarisierung ein Kronrollsystem, dem sich auch die Integrierten kaum entziehen können.

### **Integration in Subgesellschaften**

Aus diesem Grund steht „Entkoppelung“ keineswegs für „die“ soziale Frage. Fakt ist allerdings, dass die „Abgehängten“ (Typ 9) eine ganz eigene Integrationsstrategie verfolgen. Die Orientierung auf Teilhabe durch reguläre Erwerbsarbeit haben die Betroffenen aufgegeben. Sie richten sich auf ein Leben in Subgesellschaften mit eigenen informellen Strukturen und Integrationsmechanismen ein. Diese subgesellschaftlichen Orientierungen, die sich z.B. in den neuen Bundesländern gerade erst herauszubilden beginnen, belegen die parallele Existenz von Integrationsmechanismen unterschiedlicher Qualität. Solche Möglichkeiten zur Integration in unsicheren Verhältnissen können mit einem an Durkheim geschulten, letztlich aber normativ überfrachteten Integrationsbegriff nicht auf den Begriff gebracht werden. In anderer Hinsicht trifft Castel mit seiner Analyse jedoch den Nagel auf den Kopf. Gegen einen mittlerweile inflationär verwendeten Ausgrenzungsbegriff wendet er ein, dass es eine vollständige Ausgrenzung in modernen Gesellschaften im Grunde nicht geben kann (vgl. Kronauer 2002: 209). Eine starre Inklusions-/Exklusionssemantik trägt dazu bei, den Blick der Öffentlichkeit allein auf jene Gruppen zu richten, die sich aufgrund ihres Außenseiterstatus bevorzugt als Projektionsfläche „negativer Klassifikationen“ (Neckel/Sutterlüthy 2005: 409 ff.) eignen.

Durch die Überbetonung der Ausgrenzung gerät die Brisanz von Prekarisierungsprozessen im Inneren der Arbeitsgesellschaft aus dem Blick. Denn „Entkoppelung“ infolge von Arbeitslosigkeit ist „nur die sichtbarste Manifestation eines grundlegenden Wandels der Beschäftigungssituation“ (Castel 2000: 349). Gemeinsam mit Prekarisierungstendenzen sorgt sie 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 Feststellung ist von brennender Aktualität. Denn infolge der verbreiteten Unsicherheit fehlen immer häufiger die Voraussetzungen für arbeits-

politische Gestaltungsansätze, die an qualitativen Arbeitsansprüchen ansetzen. In den Betrieben fällt es den Interessenvertretungen schwer, Beschäftigte für Gestaltungsprojekte zu gewinnen. Im Management fehlt es an Ansprechpartnern für verlässliche Kompromissbildungen. 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 (Detje u.a. 2005).

Über die Abwälzung der Marktunsicherheit 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 reduzieren, stehen 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 herrühren, 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 Risikokumulationen aus. Hier vereinen sich körperlich belastende Arbeitsbedingungen und -umwelten 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 ernstesten 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 einrichten, sind für eine Arbeitspolitik „jenseits des Lohns“ kaum zu gewinnen.

## **Politik der Entprekarisierung**

Hierin besteht die eigentliche Herausforderung für Gegenstrategien, die sich nicht in Befriedigungsmaßnahmen für soziale Brennpunkte erschöpfen dürfen. Eine wirksame Politik der Entprekarisierung muss in den Zentren der nachfordistischen Arbeitsgesellschaften ansetzen. Ein erster Schritt wäre die Erkenntnis, dass die Macht der Gewerkschaften und der Mitte-Links-Parteien auf absehbare Zeit kaum ausreichen wird, um den Trend zu unsicherer Beschäftigung umzukehren. Während der zurückliegenden Jahre basierte Job-Wachstum in den EU-Staaten 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 Gewinn- und Renditeerwartung 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 dürfte der Druck auf den institutionellen Schutz von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen weiter anhalten und die 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 die Anerkennung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse voraus. Sie muss dazu beitragen, dass die „Prekarier“ selbst unter schwierigen Bedingungen handlungsfähig bleiben (Candeias 2004). Es geht um die Anerkennung von Differenz als Voraussetzung für mehr soziale Gerechtigkeit. Wer die Vertiefung der von Castel so trefflich skizzierten Segmentationslinien verhindern will, muss die besondere Lage von prekär Beschäftigten erfassen und diese Gruppen aktiv wie symbolisch in die eigene Politik einbeziehen. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sehe ich dafür vier zentrale Ansatzpunkte.

*Offensive Beteiligungspolitik:* Bei den „Verunsicherten“ und „Abstiegsbedrohten“ muss es vor allem darum gehen, das verbreitete Ohnmachtsempfinden zu durchbrechen. Entscheidend ist hier, dass vor allem die Gewerkschaften zu einer aktivierenden Mitgliederpolitik zurückfinden. Häufig aus der Not geboren, haben sich z. B. im Organisationsbereich der IG Metall solche Ansätze 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 Mchtsressource nutzen, nicht mehr passiv hingenommen werden. Ansätze wie die „Besser-statt-billiger-Kampagne“ einiger IG Metall Bezirke oder das Projekt „Gute Arbeit“ sollen zudem dafür sorgen, dass qualitative Arbeitsansprüche nicht vollends unter die Räder geraten. Offenkundig kann eine beteiligungsorientierte Politik dazu beitragen, dass die Mitgliederbindung auch in schwierigen Zeiten wächst. Großen IG Metall-Bezirken ist es in jüngster Zeit jedenfalls gelungen, die Mitgliederverluste auf diesem Weg zu stoppen (Huber 2005, Pickshaus 2005: 137 ff., Urban 2005: 187 ff.).

*Mindestlohn:* 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“ (Typ 5, 6, 7) vor Augen, beinhaltet das von den Gewerkschaften bislang favorisierte Modell branchenspezifischer Mindestlöhne, die sich jeweils an der untersten Tarifgruppe orientieren, einige Probleme. 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 Modell eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns für alle Branchen, dessen Höhe periodisch unter Beteiligung der Tarifparteien und des Staates auszuhandeln wäre, trotz der bekannten Risiken einigen Charme (Schulten 2005).

*Organizing:* Ein Mindestlohn wäre freilich zunächst nicht mehr als eine Norm, die in sozialen Konflikten durchgesetzt werden müsste. Dazu kann die Selbstorganisation der vermeintlich Unorganisierbaren beitragen. In diesem Punkt sind die Diagnosen von Bourdieu und Castel eindeutig zu pessimistisch. Trotz der bekannten Schwierigkeiten, die unstete Beschäftigung für die Definition und Durchsetzung von Kollektivinteressen mit sich bringt, haben wir auch bei den „Hoffenden“, den „Realistischen“ und den „Zufriedenen“ ein erhebliches Aktivitätspotential festgestellt. Gewerkschaften, die dies als Ansatzpunkt für aktives Organizing nutzen wollen, können z.B. von einigen US-amerikanischen Gewerkschaften lernen. Mit dem Rücken zur Wand haben diese Gewerkschaften Organisationserfolge bei Migrantinnen und prekär Beschäftigten erzielt. Voraussetzungen waren lokale Bündnisse mit sozialen Bewegun-

gen, Kirchen und Selbsthilfeorganisationen, die erheblich zur Revitalisierung gewerkschaftlicher Strukturen beigetragen haben (Voss/Shermann 2000: 303 ff.).

*Aktivitätsstatus:* Mit Blick auf die „Entkoppelten“ (Typ 8, 9) muss es vor allem darum gehen, politische Repräsentation herzustellen. Das könnte ein Politikansatz ermöglichen, der darauf zielt, 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 würde selbst den von „Entkoppelung“ Bedrohten für einen begrenzten Zeitraum die Möglichkeit eröffnen, sich einer frei gewählten Betätigung zu widmen. Hier wäre zugleich ein Ansatzpunkt für eine Reform des Sozialstaats, der die Frage nach „Sicherheit in der Flexibilität“ (Kronauer/Linne 2005) auf neue Weise beantwortet.

Dies sind nur einige, sicher unvollständige Überlegungen zu einer Politik der Entprekariisierung. Um Wirkung zu erzielen, bedarf es spezifischer Angebote in allen Zonen der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft. Vor allem muss sich eine Politik der Entprekariisierung als klar identifizierbare Alternative zu einer Aktivierungsideologie präsentieren, die das individuelle Verhalten der „faulen Arbeitslosen“ und „Sozialstaatsparasiten“ zum Angelpunkt für die Bekämpfung von Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit macht. Denn eines ist sicher. Von einer „strengen Zumutbarkeit“ am Arbeitsmarkt werden sich gerade die „Entkoppelten“ kaum schrecken lassen. Sie haben nichts mehr zu verlieren. Ohne wirkliche Angst vor staatlichen Pressionen, richten sie sich auf ein Leben in Ausgrenzung ein. Doch wenn der Druck zu groß wird, wenn sich zur Ressourcenknappheit auch noch fehlender Respekt der politischen Klasse gesellt, dann werden sie reagieren – und sei es auf französische Weise.

### **Literatur:**

- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz. Frz. (1999): Le nouvel Ésprit du Capitalisme. Paris.
- Bourdieu, P. (2000) Die zwei Gesichter der Arbeit. Konstanz.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2005): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsverhältnisse unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise. MS. Jena.
- Candeias, M. (2004): Prekariisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit. In: Das Argument, Heft 3/4, 2004.
- 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.

- Detje, R. /Pickshaus, K./Urban, H.J. (Hrsg.) (2005): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg.
- Dörre, K./Brinkmann, U. (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus. Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Windolf, a.a.O.: 85-116.
- Kapitalismus. Wiesbaden.
- Fuchs, T. (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen? In: Peters, J./Schmitthener, H.: Gute Arbeit. Hamburg: 151-165.
- 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./Imbusch, P. (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration. Wiesbaden.
- Huber, B. (2005): Perspektiven der Tarifpolitik – im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. Tarifpolitische Konferenz der IG Metall, Mannheim, 22. Oktober 2005. MS.
- Kok, W. (2004): Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Bericht der hochrangigen Sachverständigengruppe, 03.11.2004. Brüssel.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Teil I. Bonn.
- Kraemer, K./Speidel, F. (2004): Prekäre Leiharbeit. In: Vogel, B., a.a.O.: 119-153.
- Kronauer, M. (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/M.
- Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin.
- Neckel, S./Ferdinand Sutterlüty: Negative Klassifikationen – Konflikte um die symbolische Ordnung sozialer Ungleichheit. In: Heitmeyer/Imbusch (Hrsg.), a.a.O.: 409-428.
- Mayer-Ahuya, N. (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.
- Pickshaus, K. (2005): „Gute Arbeit“ als neuer strategischer Ansatz , In: Detje u.a.(Hrsg.), a.a.O.: 137-146.
- Schulten, Th. (2005): Politische Ökonomie des Mindestlohns. Internationale Erfahrungen und Konsequenzen in Deutschland. MS. Düsseldorf.
- Urban, H. J. (2005): Wege aus der Defensive. In: Detje u.a., a.a.O.: 187-212.
- 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.

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