

Alessandro Pelizzari

«Arbeitskraftunternehmer» oder «Arbeitskraft-Tagelöhner»? Erwerbsarbeit zwischen neuen Optionen und neuen Unsicherheiten

1. Einleitung

Seit mehreren Jahren ist in der sozialwissenschaftlichen Diskussion davon die Rede, dass Erwerbstätige immer mehr vor der Anforderung stehen, «als Unternehmer ihrer selbst» die Verantwortung für ihren Erwerbsverlauf in die eigenen Hände zu nehmen. Mit der höheren «Wissensintensität» der Ökonomie scheinen sich in der Arbeitswelt neue Optionen zu öffnen: Der Wunsch nach Selbstverwirklichung ist für immer mehr Beschäftigte das Hauptmotiv, traditionellen bürokratischen Strukturen zu entfliehen und flachere Hierarchien mit mehr Gestaltungsspielraum zu favorisieren. «Psychische Disponibilität, die Aufgabe von Vertrautem, Risikobereitschaft und eine Spielermentalität sind die Grundeigenschaften für das neue Verhältnis zur Arbeit, die im Extremfall gar nicht mehr als solche erscheint»¹, beschreibt der Soziologe Alexander Meschnig die neue Arbeitswelt, die sich in einem Szenario von modernen Großraumbüros, Flachbildschirmen und kreativem Kabelgewirr abspielt. Die Forscher Hans Pongratz und Günter Voss entwickelten zur Untersuchung dieser «Aufwertung der Subjektivität» das durchaus kritisch gemeinte Konzept des «Arbeitskraftunternehmers»², in dem sich die stärkere selbständige Planung der eigenen Tätigkeit mit einer aktiveren «Vermarktung» der eigenen Leistungen idealtypisch verbindet.

Dieser Gedanke fand weit über die wissenschaftliche Diskussion hinaus Beachtung, und besonders die neoliberal geprägten Empfehlungen gegen die Arbeitslosigkeit knüpften daran die Forderung nach einer «Abkehr von Opferhaltung, Anspruchsdenken und Fremdbestimmtheit der Arbeitnehmer zugunsten eines neuen Selbstbewusstseins, eigenbestimmter Selbstverantwortung und Gestaltungsfreude»³. Der Fesseln sozialstaatlicher Absicherungen und starrer Qualifikationsanforderungen entledigt, sollen sich die Beschäftigten stets an den neuen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren können. Mehr noch: Mit der damit einhergehenden

¹ Meschnig, 2003, S. 28.

² Pongratz, Voss, 2002.

³ So eine «Deklaration» deutscher Personalverantwortlicher, zit. in: Pongratz, Voss, 2002, S. 27.

Erosion von kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen und sozialversicherungsrechtlichen Mindeststandards verbindet sich die Hoffnung, Minderqualifizierten den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Angesichts der offenkundigen Gefahr der Ideologisierung dieses Diskurses ist umso dringender nicht nur nach dem empirischen Gehalt des neuen arbeitsmarktlichen Leitbildes, sondern vor allem auch nach den damit verbundenen individuellen Belastungen und gesellschaftlichen Folgen zu fragen. Denn obwohl die Debatten um die «Eigenverantwortung» in der Arbeitswelt in der Regel ökonomische Sachzwänge in den Vordergrund rücken, tritt gerade bei dieser Auseinandersetzung der politische Charakter der gesellschaftlichen Ordnung klar in Erscheinung. Die Eingriffe des Staates in die Sphäre der Erwerbsarbeit waren in der Tat noch nie so vielfältig wie heute. Vieles spricht dafür, wie der Göttinger Soziologe Berthold Vogel in einem bemerkenswerten Artikel zeigt, dass es bei dieser Debatte letztlich um die Neuordnung staatlicher Interventionen und Bestandesgarantien in der Arbeitswelt geht, die «nicht nur soziale Randlagen verfestigt, sondern auch den mittleren Lagen der Gesellschaft zu schaffen macht»⁴. Dieser Beitrag thematisiert daher die Reorganisation der individuellen Zugangskriterien zum Arbeitsmarkt, die sich daraus ergebenden neuen gesellschaftlichen Unsicherheitslagen und die sozialpolitischen Arrangements, die zu deren Bewältigung getroffen werden.

2. Arbeitskraftunternehmer zwischen Selbstverwirklichung, Selbstausbeutung und sozialer Verwundbarkeit

Der empirisch nachweisbare Hintergrund des Aufkommens des Arbeitskraftunternehmers ist die Neuorientierung traditioneller Unternehmensstrategien im Umfeld schärferer Konkurrenz, neuer Produktionsprozesse und Technologien. Zielten diese Strategien früher darauf ab, die Arbeitskraft durch rigide Arbeitsvorschriften zu nutzen, so wird heute vermehrt versucht, die Verantwortlichkeiten der Beschäftigten zu erhöhen. Im Rahmen konventioneller Beschäftigungsverhältnisse nehmen «selbstorganisierte» Arbeitsformen die Gestalt von Gruppen- und Teamarbeit, Zielvereinbarungen, Profit-Center-Konzepten und Ähnlichem an. Auf den gesamten Arbeitsmarkt bezogen mehrten sich die so genannten atypischen Erwerbsverhältnisse:

⁴ Vogel, 2004a, S. 6.

Scheinselbständige, Freiberufler, Heimarbeiterinnen oder temporär Beschäftigte sind nur die bekannteren der über siebzig bis heute erhobenen Erwerbsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen.⁵

Inwieweit sich mit dieser Auffächerung der Erwerbsformen und der damit einhergehenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Arbeitsrecht und Lohngefüge auch die Tendenz zum Arbeitskraftunternehmer ausbreitet, ist quantitativ schwer abzuschätzen. Selbst wenn man die steigenden Beschäftigtenzahlen in Verwaltungs- und technischen Berufen sowie personenbezogenen Dienstleistungen als Referenzpunkte anführt, spricht einiges dafür, diese These zu relativieren. So ist diese Zunahme nebst der Schließung ganzer Branchen weitgehend auf Auslagerungen von Dienstleistungen aus Industrieunternehmen zurückzuführen. Außerdem ist Dienstleistungsproduktion nicht per se «selbstorganisiert». Vielmehr wachsen im tertiären Sektor auch die Bereiche mit hoch rationalisierter Arbeitsform, geringer Autonomie und Kooperation. Insgesamt scheint, so das Fazit einer deutschen Untersuchung, der Anteil derjenigen, die «fremdbestimmt» arbeiten, gesamtgesellschaftlich immer noch deutlich größer als der Teil derjenigen, die «selbstbestimmt» arbeiten»⁶.

Ausgeprägte Formen von Selbstorganisation sind bisher vor allem in der stark projektbezogen organisierten Kommunikations- und Informationstechnologiebranche sowie in Medien- und Kulturberufen festzustellen. Studien weisen darauf hin, dass hier an die Stelle einer detaillierten Durchstrukturierung von Tätigkeiten tatsächlich zunehmend marktähnliche Auftragsbeziehungen treten. Wie beispielsweise in der IT-Branche beobachtet werden konnte, werden «die bisherigen Managementfunktionen der Arbeitssteuerung und Kontrolle gewissermaßen von Arbeitenden selbst übernommen»⁷. Eine solche «Autonomisierung» von Arbeit bringt indes nicht immer wirklich neue Freiheiten für die Beschäftigten mit sich. Denn selbstverständlich wird keineswegs auf die Steuerung der Arbeitsorganisation verzichtet, sie legt neu das Schwergewicht bloß stärker auf strategische Vorgaben von Leistungszielen (Kosten, Umsatz, Qualität usw.). Damit sehen sich die Arbeitskräfte vermehrt mit dem Widerspruch konfrontiert, anspruchsvolle Arbeit selbst zu organisieren und Entscheidungen zu treffen, gleichzeitig aber auf übergeordnete Machtverhältnisse keinen Einfluss zu haben: ein Widerspruch, den auch Eva Nadai und Christoph Maeder in ihrer Feldforschung über die Ausgrenzungsrisiken in privatwirtschaftlichen

⁵ Böhringer, 2001.

⁶ Leisewitz et al., 2001, S. 298.

⁷ Pongratz, Voss, 2002, S. 18.

Großunternehmen nachweisen konnten. Die individualisierte Leistungssteuerung bringe vor allem die zusätzliche Anforderung des «Selbstmarketings» mit sich, weil die Leistungsvorgaben und -kontrollen die Mitarbeitenden zwingen, Leistung wirkungsvoll zu «verkaufen» und die eigene Arbeit «als besondere und persönlich zurechenbare Leistung»⁸ darzustellen. Die Arbeiter, so der ähnliche Befund einer Untersuchung zur deutschen Automobilindustrie, würden sich in «ihrem» Unternehmen in einem vom Markt diktierten Konkurrenzkampf begreifen: «Der Wettbewerb des Unternehmens wird zur eigenen Sache, weil die betrieblichen Gratifikationen und insbesondere die Beschäftigungssicherheit davon abhängen».⁹

Der Prozess der «Subjektivierung» der Arbeit ist also zutiefst ambivalent. Er weckt einerseits schöpferische Impulse und Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung in der Arbeit, andererseits unterliegt die Ausgestaltung des eigenen Entscheidungsspielraums unverändert den Betriebszielen. Dieses Sowohl-als-auch fasst die Organisationsforschung in paradoxe Wendungen wie «Herrschaft durch Autonomie»¹⁰, womit auf den Zwang hingewiesen wird, dem die Beschäftigten zunehmend ausgesetzt sind, ihre eigenen Potenziale, die traditionell gerade außerhalb des betrieblichen Gestaltungsbereichs lagen, zu «ökonomisieren», also einer intensiveren betrieblichen Nutzung zu unterwerfen. Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass aus diesem Spannungsverhältnis von Selbstbestimmung und Selbstausbeutung nicht nur außerordentliche zeitliche Inanspruchnahme und Leistungsdruck, sondern auch Situationen «extremer psychischer Belastung und Erkrankung»¹¹ erwachsen können, die sich in der Zunahme von *Burnout*-Fällen und Absentismus widerspiegeln.

Sozialpolitisch relevanter als diese von den zumeist hochqualifizierten Beschäftigten internalisierten Zumutungen der «Selbstorganisation» ist vielleicht deren Ausstrahlungskraft auf die übrigen Segmente des Arbeitsmarktes. Folgt man der These des «Arbeitskraftunternehmers», so werden zunehmend alle Sektoren der Arbeitsbeziehungen von Selbstökonomisierung und Vermarktlichung durchdrungen. In diesem Prozess verlieren stabile Qualifikations- und Lebensverlaufsmuster schneller ihre Arbeitsmarktgängigkeit. Zwar gehören qualifizierte Bildungsabschlüsse nach wie vor zur Minimalvoraussetzung, um höher bewertete Berufschancen zu wahren, doch ist ihr Wert im Zuge der massiven Bildungsexpansion in den Siebzigerjahren

⁸ Nadai et al., 2006, S. 7.

⁹ Schumann, 1999, S. 61.

¹⁰ Moldaschl, 2001.

¹¹ Peter, 2003, S. 178.

gesunken: In der Schweiz verdoppelte sich beispielsweise von 1970 bis 1998 die Anzahl jener mit einem tertiären Berufsabschluss auf 22 Prozent – und trotzdem fanden sie in den Neunzigerjahren nur schwer eine Stelle.¹² Heute ist vielmehr, wie Uwe Bittlingmayer betont, die Verfügung über «flexibles arbeitsmarktfähiges Wissen»¹³ zum zentralen Zugangsfaktor geworden; eine Entwicklung, die vor allem jenen Erwerbstätigen Optionen bietet, die über die nötigen biografischen Ressourcen verfügen, zu «Erfolgsunternehmern ihrer Arbeitskraft» zu werden. Bei ungünstiger Ausgangssituation können sich die Nachteile einer geringeren sozialen Regulierung von Arbeit kumulieren und zu einer Schicht neuartiger «Arbeitskraft-Tagelöhner» führen.

Dass solche Marginalisierungsprozesse inzwischen weit verbreitet sind, haben jüngere sozialwissenschaftliche Armutsstudien aufgezeigt, wonach sich für immer mehr Beschäftigte die Arbeitsmarktchancen und der Zugang zur sozialstaatlichen Sicherung verschlechtern. So ist in der Schweiz die Zunahme der Zahl der Armen in den Neunzigerjahren zu zwei Dritteln auf die Ausbreitung der Armut unter den Erwerbstätigen zurückzuführen.¹⁴ Jede zehnte Arbeitssituation in der Schweiz muss heute als prekär bezeichnet werden¹⁵, das heißt gekennzeichnet durch Instabilität des Arbeitsplatzes, die fehlende Möglichkeit, auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses Einfluss zu nehmen, mangelnde Schutzbestimmungen und Existenzsicherungsgarantien. Diese Befunde weisen auf eine dauerhafte Segmentierung des Arbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte hin, in denen jeweils unterschiedliche Verwertungschancen von Bildung, Wissen und Qualifikation bestehen. Auch das *seco* diagnostiziert die «Gefahr einer Verhärtung dieser Zweiteilung der Wirtschaft»¹⁶.

Der in diesem Zusammenhang in der soziologischen Debatte vieldiskutierte Begriff der «Exklusion»¹⁷ weist zwar auf diese neuen sozialen Unsicherheitslagen hin, bleibt aber unscharf, da er, wie Berthold Vogel anmerkt, «nicht den Blick für die Grauzonen und die Übergangsphasen des sozialen Wandels öffnet: für die allmähliche Erosion und Gefährdung sozialer Stabilität, für die Prekarität des Wohlstands, für die Verwundbarkeit beruflicher Positionen und

¹² Sigerist, 2003, S. 32.

¹³ Bittlingmayer, 2002, S. 239.

¹⁴ Bauer, Streuli, 2001.

¹⁵ Ecoplan, 2003. Knöpfel, Prodolliet, 2001.

¹⁶ Zürcher, 2002, S. 113.

¹⁷ Kronauer, 2001.

gesellschaftlicher Beziehungen»¹⁸. Wo Arbeitsunsicherheit zum Dauerzustand wird und die Möglichkeit einer längerfristigen, stabilen Lebensplanung für gesellschaftliche Gruppen in Frage gestellt wird, kann mit dem französischen Sozialhistoriker Robert Castel von der Herausbildung einer «Zone der Verwundbarkeit» gesprochen werden, die sich von der «Zone der Integration» mit geschützten Normarbeitsverhältnissen, aber auch von der «Zone der Exklusion», in der sich die «Entbehrlichen» der Arbeitsgesellschaft befinden (Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger usw.), unterscheidet.¹⁹

3. Von der Arbeitsplatzsicherheit zur Arbeitsmarktfähigkeit: Die politische Neuordnung der Arbeitsmarktchancen

Neu sind solche qualifikationsbedingte Segmentationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt natürlich nicht. Neu ist aber, dass Konzepte wie jenes des «Arbeitskraftunternehmers» berufliche Misserfolge und Rückschläge nicht mit dem schleichenden Strukturwandel in Verbindung bringen, sondern als individuelles Versagen deuten, weil sie sich als «stilisierte Leitbilder» in die generelle Tendenz der «Ideologisierung von Erfolg und Leistung»²⁰ einfügen.

Die Ideologisierung der Arbeitsmarktchancen darf jedoch nicht den Blick auf die grundlegende politische Neuordnung der staatlichen Eingriffe verstellen, die mehr und mehr auf die soziale Mitte der Gesellschaft zielt. Stabile Wohlstandspositionen und soziale Aufstiegsperspektiven, die sich im Zuge der sozialpolitischen Arrangements der Nachkriegszeit herausgebildet und von deren Ausbau besonders die bildungsorientierten Arbeiter- und Angestelltenmilieus profitiert haben, werden fragil. An die Stelle der kollektiven Sicherung gegen die erwerbsbiografischen, gesundheitlichen und altersbezogenen Wechselfälle des Lebens tritt das Prinzip der «Arbeitsmarktfähigkeit»: Sozialpolitik vermittelt nur mehr ein minimales Sicherheitsnetz plus Beschäftigungs- und Qualifikationsangebote, die individuell zu nutzen sind. Der Entzug sozialer

¹⁸ Vogel, 2004a, S. 6.

¹⁹ Castel, 2000.

²⁰ Pongratz, Voss, 2002, S. 27.

Staussicherung wird so «zu dem zentralen Bauelement der neuen Architektur staatlicher Aufgaben»²¹.

Die Diagnose einer politischen Neuordnung arbeitsmarktlicher Zugangschancen gewinnt an Gehalt, wenn man sich die staatlichen Antworten auf die wachsende Zahl der vom Arbeitsmarkt Marginalisierten vor Augen führt. Die Schweiz folgt dabei weitgehend den Empfehlungen der *Job Strategy* der OECD, die vorsieht, Arbeitslosigkeit und Erwerbsarmut durch eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsrechts zu bekämpfen. Ein deutliches Anzeichen dafür ist die im internationalen Vergleich überdurchschnittliche Verbreitung atypischer Erwerbsverhältnisse, eine Folge vor allem der kontinuierlichen Aushöhlung von Gesamtarbeitsverträgen, verschiedener Revisionen im Bereich der Arbeitszeit und der Internationalisierung der Arbeitsverhältnisse durch die Neugestaltung der Migrationspolitik. Die positiven Wirkungen der Flexibilisierung auf die Beschäftigung sind umstritten, und sogar der Bund räumt ein, dass sich von den «Erklärungsfaktoren für eine tiefe Arbeitslosen- und eine hohe Beschäftigungsquote [...] der Kündigungsschutz sowie die Arbeitsgesetzgebung als nicht ausschlaggebend»²² erwiesen haben.

Hingegen haben international vergleichende Studien gezeigt, dass eine forcierte Arbeitsmarktflexibilisierung vor allem zur Verschärfung der Einkommensungleichheit beitragen kann.²³ Dass die Schweiz über eine vergleichsweise hohe Quote von *working poor* verfügt, scheint für die These zu sprechen, dass sich die prekären Beschäftigungsverhältnisse zumindest für gewisse Arbeitnehmerkategorien noch verfestigt haben. Tatsächlich haben jüngere Studien²⁴ Mobilitätsbarrieren (etwa in Form eingeschränkter Bewegungsfreiheit für gewisse Kategorien von Migrantinnen oder Sozialleistungsbezügler sowie mangelnder Unterstützungsstrukturen für erwerbstätige Mütter) im Übergang aus atypischen Erwerbsformen in eine reguläre Beschäftigung nachgewiesen, welche die Chancen auf eine gesicherte, längerfristige Erwerbstätigkeit minimieren. Die Kehrseite der Aufweichung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen sind staatlich arrangierte Ausschließungsprozesse, welche den Arbeitgebern die Nutzung von Arbeitskraftpotenzialen in unterschiedlicher Intensität und eine angemessene Lohnflexibilität zur Senkung der Produktionskosten ermöglichen.

²¹ Vogel, 2004b, S. 185.

²² Zürcher, 2002, S. 106.

²³ Pelizzari et al., 2006.

²⁴ Bender et al., 2000. Kutzner, Pelizzari, 2004.

Die Verbesserung der «Arbeitsmarktfähigkeit» scheint das probate Mittel zu sein, um die neuen Unsicherheitslagen in der «Zone der Verwundbarkeit» abzufedern. Diese Idee nimmt denn auch im Maßnahmenkatalog des Schweizerischen Arbeitgeberverbands eine zentrale Stelle ein: «Bildung und ständige Weiterbildung ermöglichen eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Sie sind die besten Versicherungen gegen schwierige Arbeits- und Lebensverhältnisse.»²⁵ Die Erfolgsbilanz fällt jedoch zutiefst ambivalent aus: So konnte etwa eine Nationalfondsstudie über das «lebenslange Lernen» aufzeigen, dass in Unternehmen unterstützende Maßnahmen «nur für qualifizierte und leistungsbereite Mitarbeitende verfügbar» sind, während von den anderen erwartet wird, «dass sie eigenverantwortlich Arbeitsmarktfähigkeit erwerben»²⁶. Auch im öffentlichen Bildungswesen scheinen die Zeiger zurzeit auf eine schärfere Selektion zu weisen. Die Schweizer Wirtschaftsverbände²⁷ fordern mit Verweis auf die internationale Mobilität einer Minderheit von Hochqualifizierten eine Optimierung des Verhältnisses von Bildungsproduktion und Beschäftigungswesen. Durch neue Formen der Finanzierung von Bildungsinstitutionen (*New Public Management*) und die Erhöhung von Schul- und Studiengebühren sollen Auszubildende dazu angehalten werden, künftige «Rendite» ihrer Ausbildung schärfer zu kalkulieren. Das Schul- und Qualifikationssystem verweist damit nicht mehr auf bestimmte gesellschaftliche Positionen und in den kühnen Vorstellungen, wie sie beispielsweise die Europäische Kommission entwickelt, soll in naher Zukunft die Zertifizierung konkreter Fähigkeiten (mit so genannten *skill cards*) offiziell anerkannte Bildungsabschlüsse ersetzen.²⁸ Bereits heute spielen spezielle Ergebnis-Indikatoren (so etwa im Rahmen der so genannten Bologna-Reform) und Ertragsrechnungen bei der konkreten Bestimmung des Qualifikationsbedarfs und zu erwartenden Ertrags von Bildungsinvestitionen eine immer wichtigere Rolle.²⁹

Aber auch wer sich bereits, wie Arbeitslose oder Sozialhilfeempfänger, am Rand des Erwerbsprozesses befindet, wird mit dem «Arbeitskraftunternehmer» als zentralem sozialpolitischem Leitbild konfrontiert: Es verpflichtet, eine Eigen- oder Gegenleistung zu erbringen, sich zum Beispiel aktiv um eine neue Stelle oder die Verbesserung der beruflichen

²⁵ Schweizerischer Arbeitgeberverband, 2002, S. 18.

²⁶ Raeder, Grote, 2003, S. 9.

²⁷ Arbeitskreis Kapital und Wirtschaft, 2004. *Avenir Suisse*, 2004.

²⁸ Streckeisen, 2004, S. 19.

²⁹ Pelizzari 2005.

Qualifikation zu bemühen. Die Revisionen der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung sowie der Sozialhilferichtlinien sehen denn auch Kürzungen der Einkommensersatzleistungen vor, formulieren die Anforderungen an die Leistungsempfänger nach Arbeitsmarktverfügbarkeit strenger und verschärfen die Verpflichtung, an Aktivierungsmaßnahmen teilzunehmen. Arbeitslosigkeit erscheint vor diesem Hintergrund als Folge mangelnden Arbeitswillens, und sozialstaatliche Solidarität gerät immer mehr in den Verruf, eigenverantwortliches Handeln zu verhindern, weil, so etwa der SVP-Nationalrat Jürg Stahl, «großzügige Leistungen» es einigen sehr einfach machten, «öffentliche Gelder zu beziehen statt selber zu arbeiten»³⁰.

Wer zu wenig oder falsch qualifiziert ist, dem bleibt somit nichts anderes übrig, als sich auf dem prekären Arbeitsmarkt zu verdingen. Studien haben die Widersprüche «aktivierender» Sozialpolitik längst aufgezeigt: Gemäß Untersuchungen des Bernischen Arbeitsamtes gelingt es beispielsweise sieben von zehn staatlich unterstützten stellenlosen Personen beim Übergang in eine selbständige Erwerbstätigkeit in den ersten vier Jahren nach der Gründung nicht, ein existenzsicherndes Einkommen zu erwirtschaften.³¹ Überhaupt scheint sich die Aktivierungspolitik generell, so das Fazit von Chantal Magnins Studie über die Beratungspraxis der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, darauf zu beschränken, «die Arbeitskräfte zu erziehen»³² und ihre Wiedereintrittsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu regulieren, denn der temporäre Ausschluss soll bei den Ausgeschlossenen nicht lediglich materielle Not und Statusverlust erzeugen, sondern zugleich die Bereitschaft, die eigenen Forderungen und damit die Bedingungen des Wiedereintritts zu modifizieren. Ähnlich stellen auch Eva Nadai und Christoph Maeder fest, dass Teilnehmende von Beschäftigungsprogrammen «selbst kaum an eine effektive Verbesserung ihrer mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit schwindenden Chancen im Arbeitsmarkt [glauben], aber sie hoffen darauf, dass das Programm die drohende soziale Talfahrt bremsen oder stoppen kann. In diesem Sinn fungiert die Maßnahme schlicht als Konformitätstest.»³³

Diese neue «Architektur» sozialstaatlichen Handelns kann folglich nur schwer als prinzipieller Rückzug des Staates beschrieben werden. Vielmehr zeigt sich, dass die sozialpolitische Neuordnung der Zugangschancen zum Arbeitsmarkt mit einem Entzug der Sicherheit in der

³⁰ Interview mit Jörg Stahl und Christine Goll, in: Soziale Sicherheit, Nr. 1, 2004, S. 23f.

³¹ Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, 2000, S. 5.

³² Magnin, 2005, S. 346.

³³ Nadai et al., S. 11.

sozialen Mitte und einer Ausweitung von Zwangsmaßnahmen in den sozialen Randlagen einhergeht. Damit wird individualisiert, was mit der Einführung von arbeitsrechtlichem Schutz, obligatorischen Sozialversicherungen und öffentlichen Bildungseinrichtungen als spezifisches kollektives Risiko erkannt worden war: Das Leitbild des Vollzeit erwerbstätigen, gesamtarbeitsvertraglich entlohnten und sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers «als Grundlage beruflicher und sozialer Karrieren, als sozialer Platzanweiser und Türöffner zum wohlfahrtsstaatlichen Leistungssystem»³⁴ zerfällt.

4. Die Grenzen individueller Unsicherheitsbewältigung: Prekaritätserfahrungen in der sozialen Mitte

Diese Entwicklung macht die «Zone der Verwundbarkeit» zum zentralen gesellschaftlichen Ort, indem «die Weichen Richtung Aufstieg oder Abstieg, Richtung Integration oder Ausgrenzung, Richtung Etablierung oder Deklassierung gestellt werden»³⁵. In ihr werden die materiellen und sozialen Ressourcen knapp und müssen sorgfältig «verwaltet» werden, sollen der Verlust des Arbeitsplatzes, eine längere Krankheit oder familiäre Probleme nicht gravierende soziale Folgen haben. Als wichtige neue Ungleichheitsdimension tritt die Fähigkeit stärker in den Vordergrund, «Brüche und Diskontinuitäten individuell zu verarbeiten und Unsicherheiten zu bewältigen, ohne dass auf erprobte institutionalisierte Lösungsschablonen zurückgegriffen werden könnte»³⁶. Welche gesellschaftlichen Gruppen von diesem Prekaritätsrisiko am meisten betroffen sind und welche Strategien zur Vermeidung von Prekarität bemüht werden, sind Fragen, denen eine Studie unter Beteiligung des Autors mit einer Befragung von atypisch Beschäftigten in unterschiedlichen Erwerbsverhältnissen nachgeht.³⁷

Zwei Resultate können vorweggenommen werden: Erstens belegen die Interviews, dass innerhalb von sozialen Milieus ein relativ konstantes Repertoire von arbeitsmarktlichen und

³⁴ Vogel, 2004a, 6.

³⁵ Vogel, 2004b, S. 207.

³⁶ Kraemer, Bittlingmayer, 2001, S. 318.

³⁷ Es handelt sich um die noch laufende Studie «Normalarbeitsverhältnis und atypische Erwerbsformen – Integrations- und Ausschlusswirkungen des Arbeitsrechts», die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms (NFP) 51 «Integration und Ausschluss» als Kooperationsprojekt der Universität Fribourg, Departement Sozialarbeit und Sozialpolitik, und der Zürcher Hochschule Winterthur, Zentrum für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, durchgeführt und von Peter Böhringer (ZHW) und Michael Nollert (Uni FR) geleitet wird.

alltagspraktischen Unsicherheitsbewältigungsstrategien besteht. Die soziale Herkunft beeinflusst offenbar stark die Handlungsoptionen in den Spielräumen, die den Beschäftigten durch institutionelle Mobilitätsbarrieren (Qualifikationsniveau, Aufenthaltsstatus usw.) gegeben sind. Verschiedene jüngere empirische Studien zu Vererbungs- und Erwerbsprozessen von Bildung und Beruf³⁸ bestätigen, dass solche milieuspezifische Mobilitätsmuster nach wie vor eine relativ hohe Stabilität besitzen. Der verbreitete Schluss von flexibilisierten Strukturen auf ebensolche, quasi automatisch modernisierte Denk- und Handlungsmuster entpuppt sich also als Kurzschluss. Zweitens scheinen milieuspezifische biografische Erfahrungen gegenüber Prekaritätsrisiken sozial differenzierend zu wirken. Zwar versuchen fast alle atypisch Beschäftigten ihre Lebenslage mit aktiven individuellen und sozial vernetzten kollektiven Unsicherheitsbewältigungsstrategien zu meistern, doch sind diese unterschiedlich erfolgreich.

Die Verlierer dieser Entwicklung können rasch benannt werden: Es sind zunächst jene bildungsschwachen Milieus, deren Erwerbschancen wegen der steigenden Bildungsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt weiter gesunken sind. Hierzu gehören Beschäftigte, die sich aufgrund finanzieller oder praktischer Zwänge in atypische Erwerbsarbeit begeben müssen (z.B. Zuverdienerinnen aus strukturschwachen Regionen) oder durch Sozialhilfe- und Arbeitslosenprogramme dazu gezwungen werden. Als einzige Unsicherheitsbewältigungsstrategie erkennt man in diesen Fällen eine starke Hierarchieorientierung, was sie zu besonders verwundbaren Akteuren auf dem Arbeitsmarkt macht. Dies korrespondiert mit den Befunden des französischen Arbeitspsychologen Christophe Dejours, wonach solche Beschäftigte extrem konformistisch das Leitbild des «Arbeitskraftunternehmers» verinnerlicht haben und selbst dafür sorgen, dass abweichendes Verhalten sanktioniert wird.³⁹

Einen solchen Zustand der Selbsteinschränkung individueller Handlungsoptionen bleibt jedoch gerade jenen Arbeitnehmersmilieus in der Mitte verwehrt, deren Ehre in ihrem Arbeitsethos und ihrer Unabhängigkeit von Mächtigeren liegt. Dies betrifft die zweite Gruppe von relativ gut qualifizierten Beschäftigten, die über atypische Arbeit versuchen, verschiedene Interessen (Familie, Hobbys) zu verbinden. Hier ist ein zunehmendes Risiko der Verfestigung der Zwischenphase prekärer Arbeit festzustellen, zumal die übermäßige Betonung des Übergangscharakters der Tätigkeit oft nicht nur die eigenen Mobilitätsoptionen verschließt, die

³⁸ Geissler, 2000. Konietzka, 2002.

³⁹ Dejours, 1998.

sich innerbetrieblich bieten könnten. Wie Klaus Kraemer und Frederic Speidel in ihrer Studie über Leiharbeiter nachweisen konnten, verstärkt sich durch den vermehrten Einsatz unternehmensexterner Mitarbeitender die Disziplinierungsfunktion atypischer Beschäftigungsformen in den Bereichen mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen, was sich wiederum negativ auf die atypisch Beschäftigten auswirkt (Mobbing usw.).⁴⁰

Die dritte Gruppe umfasst jene Beschäftigten, die die «Zone der Verwundbarkeit» als notwendige Übergangsphase in eine berufliche Konsolidierung durchschreiten, denen aber die Möglichkeit zum Erwerb von arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen versperrt bleibt (Migranten, Alleinerziehende usw.). Hier sind nicht individuelle Defizite, sondern institutionelle Barrieren ausschlaggebend. Diese werden oft ausgeglichen durch die virtuose Art, mit der informelle Netze mobilisiert werden. Durch diese Strategien der flexiblen Gelegenheitsorientierung ist diese Gruppe paradoxerweise auf die neue soziale Unsicherheit besser vorbereitet als die anderen. Ihre Form von Unsicherheitsbewältigung ist jedoch sozial nicht anerkannt und kann zur Verfestigung der prekären materiellen Lage beitragen. Dieses «Sich-Einrichten in der Prekarität» (in Form von Tauschringen, Selbsthilfeinitiativen, nachbarschaftlicher Hilfe usw.) interpretiert Mario Candeias andererseits als eine Art «aktiver Subjektivierung»⁴¹, die zuweilen auch in kollektive Protestformen münden kann, wie die im Jahr 2004 entflammten Demonstrationen gegen die deutschen Arbeitsmarktreformen (Hartz IV) oder die im Frühling 2006 in Frankreich ausgebrochenen Massenproteste gegen die Aufweichung des Kündigungsschutzes für junge Arbeitnehmende bezeugen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Prekarisierungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt durch zweierlei Mechanismen entstehen: durch den Mechanismus der Fremdausgrenzung durch «objektive», nicht erfüllte Qualifikationsanforderungen und den Mechanismus der Selbstaussgrenzung durch inadäquate Unsicherheitsbewältigungsstrategien. Und so kann mit dem Hannoveraner Soziologen Michael Vester festgestellt werden, dass mit der Individualisierung der Bearbeitung sozialer Risiken die soziale Frage nicht mehr «der einfachen Figur einer sich langsam spreizenden Schere, der alle auf die gleiche Weise unterworfen sind» gleichkommt. Sie gleicht eher «einem Mosaik verschiedener Milieus, in denen sich die nach beiden Seiten aufgehenden Scheren sozialer Ungleichheiten vielfach und vieldimensional wiederholen und

⁴⁰ Kraemer, Speidel, 2003/2004.

⁴¹ Candeias, 2004, S. 408.

abwandeln»⁴². Gemeinsam ist indessen vielen ein «Leiden an der Gesellschaft»⁴³, die ihnen die soziale Stattsicherung entzogen hat und die Karrierechancen massiv einschränkt.

5. Fazit: Partizipations- statt Aktivierungspolitik

«Die Neukonzeption staatlicher Politik», so Berthold Vogel, «hat zentralen Einfluss auf die Gliederung der Gesellschaft, sie formt und differenziert Lebenschancen».⁴⁴ Die Nachkriegszeit, welche die Entwicklung des Wohlfahrtsstaats eng mit der Gestaltung der Erwerbsarbeit verknüpfte und den kollektiven sozialen Aufstieg des sozialversicherten Arbeitnehmers ermöglichte, scheint damit definitiv abgeschlossen. Die Brüchigkeit sozialer Positionen und das Scheitern sicher geglaubter Karrieren umschreiben die neuen Unsicherheitslagen, die hinter dem Leitbild des «Arbeitskraftunternehmers» in Erscheinung treten.

Durch die allseits geförderte und geforderte Individualisierung von Leistung – in Unternehmen wie in sozialstaatlichen Programmen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt – verschwinden strukturelle Probleme aus dem Bewusstsein. Über das Kriterium der Arbeitsmarktfähigkeit werden diese zunehmend als Problem des Einzelnen institutionalisiert. Diese «Re-Individualisierung» der arbeitsmarktlichen Risiken sorgt dafür, dass bestimmte soziale Gruppen – insbesondere die bislang gesicherten und durch den Wohlfahrtsstaat privilegierten sozialen Mittelschichten – die unterstützenden Strukturen kollektiver Institutionen zu verlieren drohen. Dieser Wandel privilegiert die Stärkeren, diejenigen, die zahlreiche Trümpfe in der Hand haben und auf einem kompetitiven Arbeitsmarkt unterschiedliche Kompetenzen anbieten können. Für die große Mehrheit indessen bedeutet diese Entwicklung zunehmende Zerstückelung der Arbeit, Statusverlust und soziale Isolierung: alles Merkmale eines negativen Individualismus, eines «negativ definierten» Individuums⁴⁵, dem, wie zu Beginn der Industrialisierung, keine Unterstützung zuteil wird.

Der Wunsch vieler prekär Beschäftigter, den Sprung in die «Zone der Integration» zu schaffen, stellt eine alternative «Politik der Entprekarisierung»⁴⁶ freilich vor nicht geringe

⁴² Vester, 2002, S. 103.

⁴³ Schultheis, Schulz, 2005.

⁴⁴ Vogel, 2004a, S. 6.

⁴⁵ Castel, 2000, S. 17.

⁴⁶ [Dörre, 2005, S. 5.](#)

Herausforderungen. Eine solche kann sich nämlich nicht darauf verlassen, dass eine künftige Wachstumsdynamik von allein den Weg zurück in das Normalarbeitsverhältnis weist; ganz abgesehen davon, dass sich kaum jemand die rigiden Arbeitsformen zurückwünscht. Vielmehr beginnt sie mit der Anerkennung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse als wesentliches Merkmal heutiger Arbeitsmärkte und müsste durch eine offensive, auf die «Zone der Verunsicherung» gerichtete Partizipationspolitik dazu beitragen, dass prekär Beschäftigte handlungsfähig bleiben.

Entsprechende Debatten kreisen insgesamt um zwei sich ergänzende Optionen: Auf der sozialpolitischen Seite steht das Konzept, im Rahmen eines «garantierten Grundeinkommens» Arbeit, Einkommen und soziale Sicherung mehr oder weniger zu entkoppeln. Eine solche Grundsicherung könnte den Zwang zur Aufnahme prekärer Lohnarbeit verringern und damit die Verhandlungsmacht der Beschäftigten verbessern: Wer materiell abgesichert ist, braucht nicht mehr den Verlust der Arbeit zu fürchten und kann sich gegen unwürdige Bedingungen zur Wehr setzen. Dieses bedingungslose, weil an keinen Arbeitszwang gekoppelte Grundeinkommen wird beispielsweise von den «Euromärschen gegen Erwerbslosigkeit und Ausgrenzung» und von zahlreichen zivilgesellschaftlichen Organisationen propagiert.⁴⁷

Auf der arbeitsmarktpolitischen Seite stehen Vorschläge, die einen gesetzlichen Mindestlohn mit einer Politik zur Umverteilung der Arbeit verknüpfen. Durch die Lohnkampagne des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes konnte der Anteil der Löhne unter 3000 Franken reduziert werden⁴⁸; sie böte die Grundlage für einen entsprechenden Vorstoß auf Bundesebene. Um die Gefahr einer Hyperflexibilisierung der Arbeitszeit zu vermeiden, ließe sich die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung mit der Ausweitung des arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutzes atypischer Erwerbsverhältnisse (durch so genannte «Beschäftigungsbrücken» zwischen Arbeitslosigkeit, Teilzeit- und Vollbeschäftigung sowie zwischen Bildungszeit, Familienarbeit und Erwerbstätigkeit) verbinden. Mit einer solchen «Politik der Entprekarisierung» wüchse insbesondere der Gewerkschaftsbewegung, über die zuweilen aussichtslosen Abwehrkämpfe zur Sicherung der Minimalbedingungen für eine schrumpfende Anzahl «Normalbeschäftigter» hinaus, eine neue politisierende Gestaltungsrolle zu.

⁴⁷ www.euromarches.org.

⁴⁸ Rieger, 2005.

Literaturhinweise

- Arbeitskreis Kapital und Wirtschaft*: Neue Wege zur Hochschulfinanzierung. Akw, Zürich, 2004.
- Avenir Suisse*: Hochschule Schweiz. Ein Vorschlag zur Profilierung im internationalen Umfeld. Avenir Suisse, Zürich, 2004.
- Bauer Tobias, Streuli Elisa*: Wer ist in der Schweiz trotz Erwerbsarbeit arm? In: Soziale Sicherheit, Nr. 3, 2001, S. 114–117.
- Bender Stefan, Konietzka Dirk, Sopp Peter*: Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 3, 2000, S. 475–499.
- Bittlingmayer Uwe*: Transformation der Notwendigkeit. Prekarisierte Habitusformen als Kehrseite der Wissensgesellschaft. In: Bittlingmayer Uwe et al. (Hrsg.). Theorie als Kampf? Zur politischen Soziologie Pierre Bourdieus. Leske + Budrich, Opladen, 2002, S. 225–252.
- Böhringer Peter*: Die neue Arbeitswelt. Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und atypische Arbeitsverhältnisse. Kaufmännischer Verband, Zürich, 2001
- Candeias Mario*: Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit. In: Das Argument, Nr. 256, 2004, S. 398–413.
- Castel Robert*: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. UVK, Konstanz, 2000.
- Dejours Christophe*: Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale. Seuil, Paris, 1998.
- Dörre, Klaus*: Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekarisierung. In: Widerspruch, Nr. 49, 2005, S. 5–18.
- Ecoplan*: Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Seco-Publikation Arbeitsmarktpolitik, Nr. 9, seco, Bern, 2003.
- Geißler Rainer*: Soziale Mobilität – Aufstiege und Abstiege. In: Informationen zur politischen Bildung, Nr. 269, 2000, S. 36–39.
- Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit*: Quantitative Erfolgskontrolle der Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit durch die ALV im Kanton Bern. Bern, Comedia, 2000.
- Knöpfel Carlo, Prodoliet Simone*: Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Caritas, Luzern, 2001.
- Konietzka Dirk*: Die soziale Differenzierung von Übergangsmustern in den Beruf. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 54, 2002, S. 645–673.
- Kraemer Klaus, Bittlingmayer Uwe*: Soziale Polarisierung durch Wissen. Zum Wandel der Arbeitsmarktchancen in der «Wissensgesellschaft». In: Berger Peter A., Konietzka Dirk (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Leske + Budrich, Opladen, 2001, S. 313–329.
- Kraemer Klaus, Speidel Frederic*: (Des-)Integrationseffekte typischer und atypischer Erwerbsarbeit. In: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur, Nr. 21/22, 2003/2004, S. 39–64.
- Kronauer Martin*: Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Campus, Frankfurt a.M., 2001.
- Kutzner Stefan, Pelizzari Alessandro*: Lebensverläufe und Habitusformationen von working poor: Biographische Rekonstruktionen. In: Kutzner Stefan, Mäder Ueli und Knöpfel Carlo (Hrsg.): Working poor in der Schweiz – Wege aus der Sozialhilfe. Rüegger, Bern, 2004, S. 95–206.

- Leisewitz André, Pickshaus Klaus, Reusch Jürgen:* Entgrenzung der Arbeit im flexiblen Kapitalismus. Anforderungen an eine Arbeitspolitik. In: Bieling Hans-Jürgen, Dörre Klaus et al. (Hrsg.): *Flexibler Kapitalismus*. Hamburg, VSA, 2001, S: 293–306.
- Magnin Chantal:* Beratung und Kontrolle. Widersprüche der staatlichen Bearbeitung der Arbeitslosigkeit. Seismo, Zürich, 2005.
- Meschnig Alexander:* Unternehme Dich selbst! In: Meschnig Alexander, Suhr Mathias (Hrsg.): *Arbeit als Lebensstil*. Suhrkamp, Frankfurt a.M., 2003, S. 26–43.
- Moldaschl Manfred:* Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: Lutz Burkhardt (Hrsg.): *Entwicklungsperspektiven von Arbeit*. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München, 2001, S. 132–164.
- Nadai Eva, Maeder Christoph, Hofer Matthias:* Leistung und Beschäftigungsfähigkeit. Integration und Ausschluss in Wirtschaft und Sozialstaat. Kurzbericht zuhanden des NFP 51, Olten/Kreuzlingen/St. Gallen, 2006.
- Pelizzari Alessandro:* Marktgerecht studieren. New Public Management an den Universitäten. In: Paulo Friere Zentrum, Österreichische HochschülerInnenschaft (Hrsg.): *Ökonomisierung der Bildung. Tendenzen, Strategien, Alternativen*. Mandelbaum, Wien, 2005, S. 83–102.
- Pelizzari Alessandro, Nollert Michael, Contzen Sandra:* Atypische Beschäftigung in der Schweiz: Zwischen arbeitsrechtlicher Protektion und individuellen Bewältigungsstrategien. Erscheint in: Nollert Michael, Scholz Hanno (Hrsg.): *Wirtschaftssoziologische Perspektiven auf den «Sonderfall Schweiz»*, Seismo, Zürich, 2006.
- Peter Lothar:* Postfordismus, Deformation von Arbeitssubjektivität und Arbeitssucht, In: Dörre Klaus, Röttger Bernd (Hrsg.): *Das neue Marktregime*, VSA, Hamburg, 2003, S. 172–188.
- Pongratz Hans, Voss Günter:* Unternehmer der eigenen Arbeitskraft. In: Eichmann Hubert, Kaupa Isabella, Steiner Karin (Hrsg.): *Game over? Neue Selbstständigkeit und New Economy nach dem Hype*. Falter Verlag, Wien, 2002.
- Raeder Sabine, Grote Gisela:* Arbeitsmarktfähigkeit ersetzt Arbeitsplatzsicherheit. In: *Die Volkswirtschaft*, Nr. 11, 2003, S. 9–12.
- Rieger, Andreas:* 1000-Franken-Jobs – eine Scheinlösung. In: *Widerspruch*, Nr. 49, 2005, S. 85–94.
- Schultheis Franz, Schulz Kristina (Hrsg.):* Gesellschaft mit begrenzter Haftung. UVK, Konstanz, 2005, S. 449–455.
- Schumann Michael:* Das Lohnarbeiterbewusstsein des «Arbeitskraftunternehmers». In: *SOFI-Mitteilungen*, Nr. 27, 1999, S. 59–64.
- Schweizerischer Arbeitgeberverband:* Arbeit und Armut. SAV, Zürich, 2002.
- Sigerist Peter:* Gesellschaftsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit für alle. In: *Die Volkswirtschaft*, Nr. 11, 2003, S. 32.
- Streckeisen Peter:* Bildungspolitik des Spätkapitalismus. In: *Debatte*, Nr. 7, 2004, S. 18–21.
- Vester Michael:* Das relationale Paradigma und die politische Soziologie sozialer Klassen. In: Bittlingmayer Uwe u.a. (Hrsg.): *Theorie als Kampf? Zur politischen Soziologie Pierre Bourdieus*. Leske + Budrich, Opladen, 2002, S. 61–121.
- Vogel Berthold:* Nachmittag des Wohlfahrtsstaats. In: *Die Tageszeitung*, 8.9.2004 (a), S. 6.
- Vogel Berthold:* Neue Ungleichheiten im Wohlfahrtsstaat. Die politische Ordnung sozialer Verwundbarkeit und prekären Wohlstands. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Nr. 1–2, 2004 (b), S. 174–188.

Zürcher Boris: Dank flexiblem Arbeitsmarkt zurück zur Vollbeschäftigung. In: Caritas (Hrsg.): Sozialalmanach 2002. Der flexibilisierte Mensch. Caritas, Luzern, 2002, S. 105–120.