

Prekarität – eine Herausforderung für Gewerkschaften und Politik. Zehn Empfehlungen für eine Politik der Entprekarisierung

Von Klaus Dörre

1. Ein Aufschwung, an vielen vorbei

„Start ins zweite Wirtschaftswunder“, so titelte die „Welt am Sonntag“ im Sommer 2007. Eben noch zu einem siechen Patienten ohne Aussicht auf nachhaltige Besserung erklärt, scheint die deutsche Wirtschaft nun vor Kraft zu strotzen. Die konjunkturelle Belebung hat inzwischen auch den Arbeitsmarkt erreicht. So ist die Arbeitslosenquote unter die neuralgische Zehn-Prozent-Marke gefallen und liegt damit rund zwei Prozent niedriger als im Vorjahr. Zugleich sind die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse binnen eines Jahres um 600.000 gestiegen, und die Zahl der Erwerbstätigen hat sich um 1,5 Prozent auf ca. 39 Millionen vergrößert. Hinter diesen Zahlen verbirgt sich allerdings eine andere, wenig glanzvolle Realität. Selbst die optimistischsten Beobachter bezweifeln, dass die Arbeitslosigkeit mittelfristig deutlich unter die Drei-Millionen-Grenzen sinken wird. Bei den gegenwärtig ca. 1,6 Millionen Langzeitarbeitslosen ist ein positiver Integrationseffekt bislang kaum spürbar. Von den Erwerbslosen, die dennoch einen Job finden, sind 23 Prozent nach drei Monaten erneut arbeitslos. Wer den Sprung aus der Arbeitslosigkeit schafft, gerät zudem immer häufiger in unsichere, niedrig entlohnte Beschäftigung. Mindestens achtzehn von hundert Vollzeitbeschäftigten arbeiten mittlerweile im Niedriglohnssektor. Allein die Zahl der „Aufstocker“, Menschen, deren Verdienst so gering ist, dass sie zusätzlich Arbeitslosengeld II beziehen müssen, ist auf über 600.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen. Insgesamt benötigen 1,1 Millionen ALG-II-Leistungen, obwohl sie einen Job haben. Zeitgleich boomt die Zeitarbeitsbranche (2005-2006 plus 32 Prozent). Allein von den neu entstandenen 624.000 sozialversicherungspflichtigen Stellen gingen 2006 mehr als 150.000 auf das Konto der Zeitarbeit. Zu diesen Daten passt, dass Verunsicherung zu einer Grundstimmung in der Bevölkerung geworden ist.¹

¹ Zum Auslöser wurde eine INFRATEST-Studie, die interessante Belege für die Wiederkehr sozialer Unsicherheit in die bundesdeutsche Gesellschaft zutage gefördert hat. Nach dieser Untersuchung geben deutlich über 40 Prozent der Befragten an, dass sie befürchten, „ihren Lebensstandard nicht halten zu können“ (49 Prozent), sich finanziell einschränken zu müssen (59 Prozent), dass sie ihr „Leben als ständigen Kampf“ empfinden (46 Prozent) und sich „vom Staat allein gelassen“ fühlen (44 Prozent). Einer Mehrheit von 63 Prozent machen „die gesellschaftlichen Veränderungen Angst“ und immerhin 15 Prozent fühlen sich generell verunsichert (ebd.: 4 f.). Die Ursachen dieser Stimmungslage werden sichtbar, wenn man die Wahrnehmung gesellschaftlicher Ungleichheiten betrachtet. Hier ist eine große Mehrheit der Ansicht, dass es keine Mitte mehr gibt, sondern nur noch oben

In solche Daten werden Umriss einer sozialen Problematik deutlich, die freilich mit Begriffen wie dem einer „neuen Unterschicht“ (Nolte 2006) keineswegs zureichend erfasst werden kann. Längst gibt es weitaus präzisere sozialwissenschaftliche Deutungsangebote, die sich um Begriffe wie Prekarisierung oder Prekarität ranken.

Seiner etymologischen Bedeutung nach lässt sich prekär mit widerruflich, unsicher oder heikel übersetzen. Aktuell wird der Begriff genutzt, um die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse in den – an sich reichen und historisch gesehen auch sicheren – Gesellschaften des Westens zu thematisieren. Autoren wie Bourdieu (1998), Paugam (2000) oder Castel (2000) haben die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft in ihren Arbeiten frühzeitig als den Kern der sozialen Frage des 21. Jahrhunderts bezeichnet. Tatsächlich basierte das Job-Wachstum in den EU-Staaten während der zurückliegenden Dekade nicht ausschließlich, aber doch in erheblichem Maße auf einem Zuwachs an flexiblen, überwiegend prekären Arbeitsverhältnissen (Kok 2004). Dazu zählen Leih- und Zeitarbeit, Tätigkeiten im Niedriglohnbereich, befristete Beschäftigung und erzwungene Teilzeitarbeit ebenso wie Mini- oder Midi-Jobs, abhängige Selbstständigkeit oder sozialpolitisch geförderte Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs). Gemeinsam ist diesen Beschäftigungsformen, dass sie oberhalb eines kulturellen Minimums nicht dauerhaft Existenz sichernd sind. Wenngleich Arbeitsmarktforscher über das Ausmaß des Prekarisierungstrends streiten, kann doch kein Zweifel bestehen, dass diese Beschäftigungsformen in vielen europäischen Ländern auf dem Vormarsch sind. Die Zunahme sogenannter nicht-standardisierter Arbeitsverhältnisse, die in Deutschland ca. ein Drittel aller Erwerbsverhältnisse umfasst, bringt diesen Trend nur höchst unvollständig zum Ausdruck. So arbeiten inzwischen mehr als 18 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnbereich (weniger als zwei Drittel des Medianlohns); sie sind „Prekariere“ mit standardisiertem bzw. „normalem“ Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis (Bosch/Weinkopf 2007).

Lange Zeit wurde die Debatte um prekäre Arbeitsverhältnisse von marktorthodoxen Deutungen beherrscht, die in unsicheren Beschäftigungsformen noch immer eine wünschenswerte Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Brücken in reguläre Beschäftigung (Kommission 1996) sehen. Gegen solche Deutungen sprechen empirische Fakten, etwa die geringe Aufwärtsmobilität, die den prekären Sektor besonders in Deutschland auszeichnet (Brinkmann u.a. 2006: S. 36ff., Bosch/Weinkopf 2007). Vor allem jedoch ignorieren sie, dass Prekarisie-

und unten (61 Prozent); immerhin 14 Prozent der Befragten sehen sich in jeder Hinsicht „als Verlierer“ und

rungsprozesse die soziale Integrationskraft von Erwerbsarbeit schwächen. Während der Nachkriegsjahrzehnte hatte eine stabile Verknüpfung von Lohnarbeit mit starken Schutzmechanismen (z. B. Rentenansprüche, Arbeits- und Kündigungsschutz, tarifliche Normen, Mitbestimmung) in den westlichen Kapitalismen ein „Sozialeigentum“ (Castel 2005: S. 41f.) geschaffen, das dem Großteil der Lohnabhängigen trotz fortbestehender Ungleichheiten zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf. Auch wenn das „Sozialeigentum“ ungleich verteilt war – Frauen, sogenannte gering Qualifizierte und Migranten konnten immer nur begrenzt an ihm Teil haben – wurde Lohnarbeit für große Arbeitnehmergruppen zur Basis einer längerfristigen Lebensplanung.

Der zeitgenössische Finanzmarkt-Kapitalismus stellt nun diese über Jahrzehnte hinweg stabilen Verknüpfungen von Lohnarbeit und Eigentum zur sozialen Sicherung mehr und mehr in Frage. Eine Schwächung kollektiver Regelungen von der Renten- und Arbeitslosenversicherung über die Tarifverträge bis hin zur betrieblichen Mitbestimmung führt dazu, dass Lohnarbeit ihren unsicheren, prekären Charakter wieder deutlicher ausprägt. Dies geschieht jedoch in einem ungleichmäßigen, sozial abgestuften, durch nationale Institutionensysteme gefilterten Prozess. Getrieben von markt- und kostenzentrierten Rationalisierungsstrategien spalten sich die nachfordistischen Arbeitsgesellschaften in Zonen mit unterschiedlichen Sicherheitsniveaus. Zwar befindet sich die Mehrzahl der Beschäftigten zumindest in Deutschland und anderen europäischen Kernstaaten noch immer in einer Zone der Integration mit standardisierten Arbeitsverhältnissen und halbwegs intakten sozialen Netzen. Darunter expandiert jedoch eine Zone der Prekarität, die sich sowohl durch unsichere Beschäftigung, als auch durch erodierende soziale Netze auszeichnet. Am unteren Ende der Hierarchie entsteht eine Zone der Entkoppelung, in der sich Gruppen ohne reale Chance auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt befinden (Castel 2000). Bei diesen „Überzähligen“ (Marx 1973: S. 660) der Arbeitsgesellschaft paart sich der Ausschluss von regulärer Erwerbsarbeit mit relativer sozialer Isolation.

2. Prekarität – ein Leben auf der Rasierklinge

Das Castelsche Zonenmodell ist eine heuristische Folie, deren Bedeutung inzwischen durch empirische Forschungen (Baethge u.a. 2005; Schultheis/Schulz 2005; Dörre 2005) belegt ist. Im Grunde wird die Wirkung von Prekarisierungsprozessen jedoch erst sichtbar, wenn man

„gesellschaftlich ins Abseits geschoben“ (ebd., S. 7).

die subjektive Verarbeitung von sozialer Unsicherheit in die Analyse einbezieht. Inzwischen liegen erste empirische Studien vor (Dörre u.a. 2006: S. 9ff., Dörre u.a. 2007), die diese Dimension der Prekarisierung ausleuchten.

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

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

Die Untersuchungen belegen, dass Prekarisierungsprozesse keineswegs nur oder in erster Linie die Ränder der Arbeitsgesellschaft betreffen. Vielmehr lassen sich mindestens drei Kristallisationspunkte von Prekarität entdecken. Neben dem dauerhaften Ausschluss von Erwerbsarbeit sowie der Ausbreitung und Verfestigung unsicherer Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse stellen die Abstiegsängste sozialer Gruppen (Typ 3, 4), die sich eigentlich noch in „Normalbeschäftigung“ befinden, einen eigenständigen Ursachenkomplex des verbreiteten Unsicherheitsempfindens dar. Die Angst vor Statusverlust reicht bis tief in die Zone der Integration hinein; schon deshalb ist die Prekarisierung kein bloßes Unterschichtenphänomen.

Allerdings trifft zu, dass sich Prekarität mehr und mehr zu einer Lebenslage verfestigt, die sich nicht nur durch materiellen Mangel, Unsicherheit, ungünstige Arbeitsbedingungen und Anerkennungsdefizite, sondern vor allem durch schwindende Möglichkeiten zu einer längerfristigen Lebensplanung auszeichnet. Freilich gilt diese Feststellung nicht für jene Selbstmanager und Kreativarbeiter, die flexible Beschäftigung als Freiheitsgewinn erleben (Typ 2).

Solche Gruppen – Freelancer in der IT-Industrie, Werbefachleute, Medienbeschäftigte oder andere Erwerbstätige aus den sogenannten „creative industries“ – verfügen zumeist über finanzielle Ressourcen und Qualifikationen, die sie von der Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlasten. Für die Masse der prekär Beschäftigten trifft das so nicht zu; für sie wird Flexibilisierung zur „Flexploitation“, zur Überausbeutung infolge einer Konzentration von Unsicherheit, gepaart mit materiellem Mangel, Anerkennungsverlust und schwindenden Partizipationsmöglichkeiten (Bourdieu 1998).

In Abhängigkeit von Alter, Haushaltsform, Geschlecht, Qualifikation, Region und Nationalität wird Prekarität allerdings höchst unterschiedlich verarbeitet. Je jünger und qualifizierter die Beschäftigten sind, desto größer ist die Hoffnung, den Sprung in eine Normbeschäftigung doch noch zu schaffen. Integration durch Teilhabe wird durch eine schwache, weil zumeist fiktive Integrationsform ersetzt (Typ 5). Der Traum des Leiharbeiters ist es, Stammarbeiter zu werden. Doch dieser Traum geht nur für ca. 12 bis maximal 18 Prozent der Betroffenen in Erfüllung. Deshalb ist die Integrationskraft des Versprechens auf „Normalisierung“ begrenzt. Diejenigen, deren Hoffnungen auf einen Sprung in „normale Beschäftigung“ über einen längeren Zeitraum nicht in Erfüllung gehen und die der „Schwebelage“ Prekarität somit dauerhaft ausgesetzt sind, müssen sich früher oder später arrangieren. Ihre Energie schwindet, sie müssen ihre Ansprüche zurückschrauben und sich in einem Leben einrichten, das Planung nur von einem Tag auf den anderen zulässt (Typ 6). Von derartigen Verstetigungsprozessen sind auch solche Gruppen betroffen (z. B. Frauen, Migranten), die schon immer zu erheblichen Teilen von Normbeschäftigung ausgeschlossen waren. Frauen z. B., sehen sich in traditionell weiblich dominierten Dienstleistungsbereichen wie dem Reinigungsgewerbe plötzlich mit männlicher Konkurrenz konfrontiert. Zudem läuft die Prekarisierung männlicher Beschäftigung in der Gruppe der „Zuverdienerinnen“ (Typ 7) häufig auf eine Destabilisierung des gesamten Lebenszusammenhangs hinaus (Mayer-Ahuya 2003).

3. Disziplinierung durch prekäre Beschäftigung und Langzeitarbeitslosigkeit

Nicht minder wichtig ist, dass von prekärer Beschäftigung ein disziplinierender Effekt ausgeht, der auch und gerade die vermeintlich gesicherten Beschäftigten erfasst. Anders als die Arbeitslosen sind die prekär Beschäftigten für die Angehörigen der Stammbeslegschaften stets präsent. Leiharbeiter führen den Stammbeschäftigten vor Augen, dass man die gleiche Arbeit billiger und bei Inkaufnahme von Lebensbedingungen verrichten kann, die seitens der

Stammebelegschaft kaum akzeptiert würden. Insofern sind die prekär Beschäftigten für die Festangestellten eine ständige Mahnung. Ihre bloße Anwesenheit diszipliniert und das selbst in gewerkschaftlich gut organisierten Belegschaften. Durch Konfrontation mit unsicher Beschäftigten forciert die Prekarisierung somit auch innerhalb der Stammebelegschaften einen Trend zur Produktion „gefügiger“ Arbeitskräfte (Boltanski/Chiapello 2003: S. 262).

Dieser disziplinierende Effekt wird durch die Arbeitsmarktreformen zweifellos verstärkt.² Im Zuge der Arbeitsmarktreformen hat sich ein Wandel von einem „sorgenden“ zu einem „gewährleistenden“ Sozialstaat vollzogen, der auch bei den noch sicher Beschäftigten die Angst schürt, bei einem Arbeitsplatzverlust den eigenen, hart erarbeiteten Status zu verlieren und auf „Hartz-IV-Niveau“ abzusinken. Den damit verbundenen sozialen Abstieg haben viele bereits hinter sich. Dem öffentlich propagierten Ressentiment einer passiven Unterschicht, die es sich in der Hängematte des Sozialstaates bequem macht, entsprechen freilich auch die ALG-II-Bezieher nicht. In deutlichem Kontrast zum impliziten Leitbild der Arbeitsmarktreformen (Passivitätsvermutung) sind die Leistungsbezieher in der Regel aktiv. In ihrer großen Mehrzahl streben sie unabhängig von strengen Zumutbarkeitsregeln nach einer regulären, existenzsichernden und sozial anerkannten Erwerbsarbeit. Abhängig von den Chancen am Arbeitsmarkt lassen sich grob drei Kategorien von Leistungsbeziehern unterscheiden (wir erarbeiten gegenwärtig eine differenzierte Typologie, vgl. Schaubild 2).

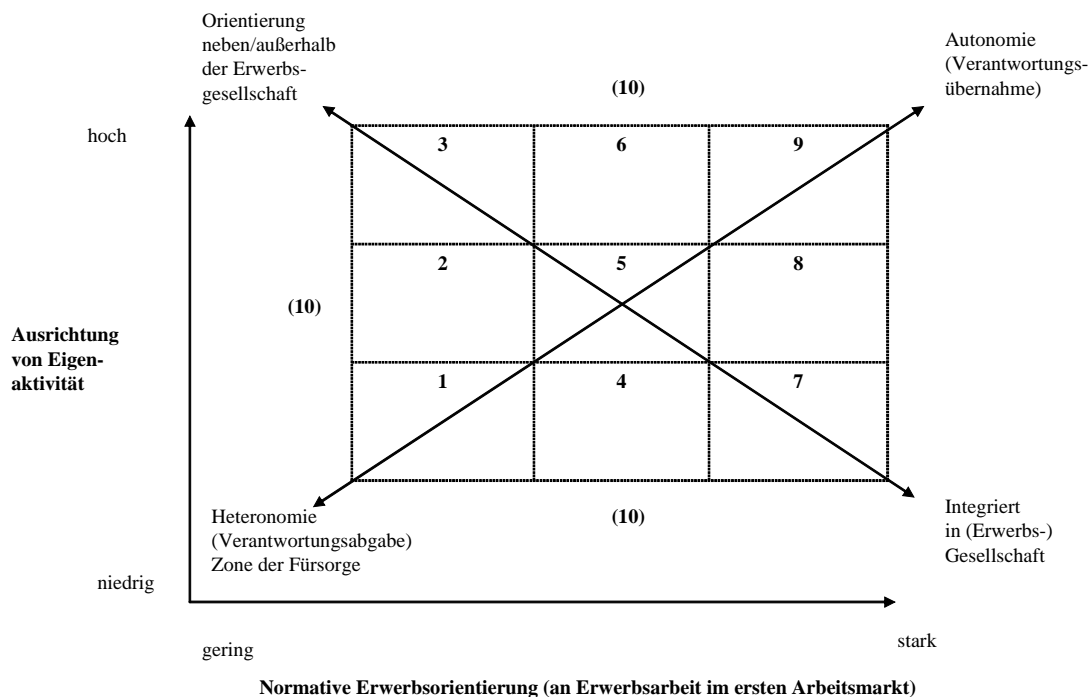
Die „Um-jeden-Preis-Arbeiter“ (die Felder 7-9) setzen alles daran, Arbeitslosigkeit zu überwinden und nutzen nahezu jede sich bietende Chance, um in das Erwerbssystem hinein zu gelangen. Prototypisch sind mitunter geradezu arbeitsbesessene „Aufstocker“ und Selbstständige (Feld 9), deren sämtliche Energien darauf gerichtet sind, den Status des Langzeitarbeitslosen zu überwinden oder zu vermeiden. Einer dieser Selbstständigen, frisch gebackener Besitzer einer kleinen Eisdielerie, hat einen Elternkredit aufgenommen, um dem Schicksal des „Hartzis“ zu entgehen. Als Chef von mehreren Mini-Jobbern verfügt er selbst über ein monatliches Nettoeinkommen von etwa 300 Euro. Noch besitzt er ein Haus und ein Auto, er muss jedoch gelegentlich Einrichtungsgegenstände veräußern, um über die Runden zu kommen. Bezeichnend für ihn wie auch für vergleichbare Fälle ist, dass Arbeitslosigkeit subjektiv nicht

² Die Ausführungen basieren auf einer Expertenbefragung in vier Gebietskörperschaften (Bremen, Bremerhaven, Jena, Saale-Orla-Kreis) und Recherchen in drei weiteren Regionen (Berlin, Dortmund, Recklinghausen, insgesamt N=62), einer Auswertung regionaler Arbeitsmarktdaten, der themenzentrierten Befragung von Leistungsbeziehern des ALG II (n=99) sowie einer diskursanalytischen Sichtung der Lokalpresse. Die Befragungen werden im Rahmen des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekts „Eigensinnige Kunden“ im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 580 der FSU Jena durchgeführt.

existiert. „Wenn das Projekt scheitert, plane ich eben das nächste“, lautet die Devise. In der Auseinandersetzung mit der Arbeitsverwaltung individuell durchaus sperrig, handelt es sich bei diesen Befragten im Grunde um ideale „Kunden“ der Arbeitsverwaltung, die exakt dem Leitbild der Reformen zu entsprechen scheinen. Ist nichts anderes möglich, gehen sie auch einer selbstständigen Arbeit nach; sie verhalten sich tatsächlich wie „Unternehmer ihrer eigenen Beschäftigungsfähigkeit“. Es handelt sich jedoch um Unternehmer ohne jegliche Planungssicherheit (Bologna 2006), um prekäre Existenzen, die teilweise von ihrer Vergangenheit (Rücklagen, Vermögen) oder von Unterstützung aus den verbliebenen sozialen Netzwerken leben.

Schaubild 2: Erwerbsorientierungen von Leistungsbeziern

Das Schaubild enthält noch keine völlig trennscharfe Typologie, sondern präsentiert eine aus Eckfällen mittels eines kontrastiven Verfahrens gewonnene Konstruktionslogik, aus der heraus wir empirisch gesättigte Typen rekonstruieren wollen, die das gesamte Spektrum der von uns erhobenen Fälle (n=99) abdecken. Dabei bildet die horizontale Achse die normative Bedeutung regulärer Erwerbsarbeit ab, die vertikale Achse bezieht sich auf reale Mischungen von Tätigkeiten.



Auch die Befragten der zweiten Kategorie, häufig über Arbeitsgelegenheiten „aktivierte“ (Felder 4, 5, 6) Arbeitslose, halten normativ an regulärer Erwerbsarbeit fest, akzeptieren jedoch auf Grund lang andauernder Erwerbslosigkeit und zahlreicher Frustrationen nach und

nach Alternativen. Prägnant tritt dies bei Befragten hervor, die ihren Ein-Euro-Job so ausüben, als sei er eine reguläre, dauerhafte Beschäftigung („Als-ob-Orientierung“, Röbenack 2007). Eindrucksvoll repräsentiert werden diese „Als-Ob-Arbeitslosen“ von einer Frau, die jeden Morgen zur gleichen Zeit ihr Haus verlässt und alles tut, um den Anschein zu erwecken, als ginge sie noch ihrer eigentlichen Berufstätigkeit nach. Der Ein-Euro-Job ist für sie eine willkommene Gelegenheit, die Normalitätsfassade aufrecht zu erhalten. Offenbar ahnt niemand in der unmittelbaren Nachbarschaft, dass die Betreffende seit langer Zeit ohne reguläre Erwerbsarbeit ist. Die Befragte sucht auf diese Weise den symbolischen Anschluss an die integrierten Gruppen, und wie zum Hohn wird dieser symbolische Anschluss von den Nachbarn mit vehement vorgetragenen Ressentiments gegen „faule Arbeitslose“ besiegelt. Für die gesamte Gruppe gilt, dass das Streben nach einer regulären Erwerbsarbeit in der normativen Dimension ungebrochen ist; im realen Leben lässt sich diese Orientierung jedoch immer weniger durchhalten. Eine wachsende Kluft zwischen normativen Orientierungen und Erwerbschancen prägt Verarbeitungsformen und Handlungsstrategien in diesen Feldern.

Die Gruppen mehr oder minder bewusster „Nicht-Arbeiter“ (Felder 1, 2, 3) repräsentieren Orientierungen an einem Leben jenseits regulärer Erwerbstätigkeit. Dabei handelt es sich um heterogene, z. T. temporäre Formen von (Selbst-)Ausschluss und Einkapselung. Die Befragten richten sich in einem reduzierten Leben ohne Hoffnung auf Integration in die offizielle Arbeitsgesellschaft ein. An die Stelle der Erwerbsorientierung treten andere Normen und Tätigkeitsformen. Jugendliche, die in Antizipation realer oder vermeintlicher Chancenlosigkeit die Not der Erwerbslosigkeit subjektiv in eine Tugend verwandeln, machen subkulturelle Szenen zu ihrem eigentlichen Lebenszentrum (z. B. Punks, rechte Szene etc., Feld 3). Zu den Gruppen bewusster „Nicht-Arbeiter“ gehört die Sozialhilfeempfängerin, die sich, ohne Schulabschluss und Berufsausbildung, in die Alternativrolle der sorgenden Mutter flüchtet, um so eine Brücke zu gesellschaftlicher Normalität zu finden (Feld 1). Ebenso präsent ist der Langzeiterwerbslose mit Arbeitslosenidentität, der inzwischen Arbeitsangebote ablehnt, um auf Demonstrationen „die Herrschenden“ für sein Schicksal verantwortlich zu machen („Verantwortungsdelegation“, Feld 2). Wie die Beispiele belegen, sind selbst diese Befragten nicht einfach „passiv“. Das engagierte Ausüben einer anerkannten Alternativrolle, Pflege von Nachbarschaftskontakten oder Aktivitäten in Szenemilieus sind Formen eigensinniger Aktivitäten, auf die wir gerade auch in der Gruppe der „Nicht-Arbeiter“ stoßen. Allerdings sind diese Eigenaktivitäten überaus fragil und nicht alle Befragten sind gleichermaßen engagiert. So umfasst die Gruppe auch demoralisierte Sozialhilfebezieher, denen jegliche Zeitstruktur und

mit ihr die Planungsfähigkeit für das eigene Leben abhanden gekommen sind (Feld 1). Kinderreiche ALG-II-Empfänger mit einem Transfereinkommen, das das erwartbare Arbeitsentgelt überschreitet (Feld 2), sind bei den bewussten „Nicht-Arbeitern“ ebenfalls präsent.

Doch selbst diese letztgenannten Befragten sind kein Beleg für das Klischee vom „faulen Arbeitslosen“. Eher weisen sie auf eine Fehlsteuerung hin, wie sie für einen erheblichen Teil der kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten charakteristisch ist (Krätke 2007, S. 149-164). Dass Transferleistungen höher ausfallen als die Entgelte, die mit einer den individuellen Arbeitsmarktchancen entsprechenden Tätigkeit zu erzielen wären, ist eher ein Fall von Inflationenversagen als von „Sozialmissbrauch“, den es bei Minderheiten sicher auch gibt. Ein solches Versagen mittels strenger Zumutbarkeitsregeln oder einer weiteren Reduzierung der Transferleistungen („Senkung des Reservationslohns“) beheben zu wollen, gleicht der berühmten Quadratur des Kreises. Die eigensinnigen Aktivitäten der Befragten konterkarieren derartige Kalküle. Faktisch haben die meisten Befragten Überlebenstechniken entwickelt, mit deren Hilfe sie durchaus in der Lage sind, Leistungskürzungen und finanzielle Sanktionen zu unterlaufen. Informelle Arbeit, Nachbarschafts- und Szenekontakte werden auf vielfältige Weise genutzt, um Sanktionen die Spitze zu nehmen. Selbst eine Beschränkung auf Lebensmittelgutscheine kann der jugendliche Punk verschmerzen, wenn er die Scheine in der Szene gegen Bargeld einzutauschen vermag. Noch gravierender ist ein anderes Ergebnis unserer Untersuchung. Viele Befragte gehen soziale Bindungen ein oder müssen sie eingehen (Betreuung eines kranken Familienmitglieds, Pflege von Partnerschaften etc.), die ihre Flexibilität am Arbeitsmarkt deutlich einschränken. Auch die härteste Zumutbarkeitsregel vermag derartige Bindungen nicht außer Kraft zu setzen, sie trägt allenfalls zur Verstärkung von Ausschlussmechanismen und Ohnmachtsempfinden bei.

Die Wechselwirkungen von effizienzorientierten Reformen und „eigensinnigen“ Erwerbsorientierungen lösen nicht intendierte Effekte aus. So haben sich die als Reintegrationsmaßnahmen gedachten Arbeitsgelegenheiten („Ein-Euro-Jobs“) in allen untersuchten Regionen zu beschäftigungspolitischen Maßnahmen entwickelt, die teilweise reguläre Beschäftigung verdrängen. Das Bestreben der ostdeutschen Arbeitsverwaltungen, die Frauenerwerbsquote auf „Westniveau“ zu bringen, lässt eine Gruppe nicht anspruchsberechtigter Frauen expandieren, die eigentlich arbeiten möchten, aber aus allen Förderprogrammen und Transferleistungen herausfallen. Insgesamt bewirkt die Gewährung von Leistungen auf dem früheren Sozialhilfeniveau, dass Leistungsbezieher in die Nachbarschaft von sozial Deklassierten gebracht wer-

den, die sich in ihren Erwerbsorientierungen gravierend von diesen Gruppen unterscheiden. Auch daraus erwachsen soziale Spannungen und Legitimationsdefizite der arbeitsmarktpolitischen Akteure, die früher oder später zu einer Überprüfung der derzeit dominanten arbeitsmarktpolitischen Strategien führen werden.

Entscheidend ist, dass diese Neujustierung einer „vierten Zone“ der Fürsorge, wie sie in unseren empirischen Befunden zum Ausdruck kommt, die disziplinierende Kraft von Prekarisierungsprozessen zusätzlich erhöht. Infolge der Ausbreitung unsicherer Arbeits- und Lebensverhältnisse erscheint eine sozial abgesicherte, anerkannte und einigermaßen gut bezahlte Erwerbsarbeit als verteidigungswertes Privileg, dessen Strahlkraft mit dem sozialen Abstand zunimmt, den das jeweilige Beschäftigungsverhältnis gegenüber diesem erwünschten Status aufweist. „Hartz-IV“ ist das symbolische Korrektiv, mit dessen Hilfe die „Schwelle der Respektabilität“, lange Zeit gekennzeichnet durch die Verfügung über eine Erwerbsarbeit, die eine eigenständige Lebensführung oberhalb eines kulturellen Minimums ermöglicht, nach unten verschoben wird. Zugleich wird damit eine eigentümliche Re-Integrationslogik der Arbeitsgesellschaft in Gang gesetzt. Aus der Perspektive eines Langzeitarbeitslosen erscheint der Ein-Euro-Job mangels Alternative als willkommene Gelegenheit, die knappen Finanzen ein wenig aufzubessern und zugleich die eigene gesellschaftliche Nützlichkeit unter Beweis zu stellen. Der Ein-Euro-Jobber begreift es als „Lottogewinn“, wenn er eine der äußerst knappen ABM-Stellen zu ergattern vermag. Für den ABM’ler mag ein Leiharbeitsverhältnis eine attraktive Chance darstellen und der Zeitarbeiter hält es für einen Glücksfall, wenn er mit einem befristeten Vertrag zum Mitglied der Stammebelegschaft wird.

Diese Re-Integrationslogik haben wir vor Augen, wenn wir die Prekarisierung als ein Macht- und Kontrollsystem bezeichnen. Re-Integration darf hier allerdings nicht vordergründig als Stärkung von sozialer Kohäsion interpretiert werden. Gemeint ist vielmehr, dass die Integrationslogik des „bürokratisch-sozialen Kapitalismus“, die immer auch auf materieller und politischer Teilhabe beruhte, mehr und mehr von einem neuen Integrationsmodus abgelöst wird. Im neuen Modus ersetzen Disziplinierung durch den Markt und – was Interventionen in die private Lebensführung angeht geradezu ausufernde – bürokratische Kontrolle mehr und mehr die Integration durch Partizipation an der materiellen Kultur (Kraemer 2007, S. 127-144) und den politisch-sozialen Rechten der Gesellschaft. Dieser Kontroll- und Disziplinierungsmodus ist gemeint, wenn Bourdieu (1998, S. 100) in seiner „Anklagerede“ behauptet, Prekarität sei „überall“. Es kann gar kein Zweifel bestehen, dass es sich bei prekären Arbeitsverhältnissen um

heterogene Beschäftigungsformen handelt (Keller/Seifert 2007). Ebenso wenig lässt sich bestreiten, dass in dieser Kategorie höchst unterschiedliche biographische Konstellationen, Erwerbsverläufe und Problemlagen zusammengezogen werden (Walwei/Dietzel 2006). Unstrittig ist auch, dass Unsicherheit in den Etagen und Segmenten der Arbeitsgesellschaft höchst unterschiedlich verarbeitet wird. Die strukturierende Kraft, die dauerhafter Ausschluss von Erwerbsarbeit und die Versteigerung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse besitzen, lässt sich dennoch nicht bestreiten. Was die Arbeitsmarktforschung analytisch trennt, wird in Betrieben, Familien, Schulen oder Stadtvierteln in der einen oder anderen Weise wieder zueinander in Beziehung gesetzt. Stammbeschäftigte sehen sich mit Leiharbeitern konfrontiert, die die gleiche Arbeit für 30 bis 50 Prozent weniger Lohn erledigen (am Beispiel von BMW Leipzig: Dörre/Holst 2007). Die soziale Polarisierung macht sich in Kindergärten und Grundschulen bemerkbar. Wo Ausgrenzung und Prekarität in Delinquenz, Gewalt oder Kriminalität umschlagen, werden sie zu einem Problem der öffentlichen Sicherheit und lösen Gegenmaßnahmen aus. Insofern lassen sich die Wirkungen von Prekarisierungsprozessen nicht in die engen Grenzen spezifischer Arbeitsmarktsegmente verbannen.

4. Für eine Politik der Entprekarisierung – zehn Empfehlungen

Disziplinierende Effekte, die von Prekarisierungsprozessen, aber auch von marktaffin Sozial- und Arbeitsmarktpolitiken ausgehen, können rechtspopulistische Tendenzen fördern (Dörre u.a. 2006 b); sie können aber auch zum Auslöser neuer sozialer und Arbeiterbewegungen werden (Silver 2005). Insofern ist Prekarität tatsächlich „überall“ (Bourdieu 1998: S. 96ff.), aber sie wirkt nicht überall gleich, sie wird unterschiedlich verarbeitet und sie ist ein relationales Phänomen, das sich hierzulande noch immer im Verhältnis zur Norm standardisierter Vollzeitbeschäftigung definiert, die in den nach wie vor vergleichsweise sicheren Segmenten des Arbeitsmarktes gelebt wird. Vor allem jedoch entspringt die fortschreitende Prekarisierung keinem ökonomischen Sachzwang, der fatalistisch zu akzeptieren wäre. Längst sind wirtschaftlich dysfunktionale Effekte der Verunsicherung nicht mehr zu übersehen. Wenn die Existenz unsicher geworden ist, „dominiert die Sorge um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes, so widerwärtig er auch sein mag“ (Bourdieu 2000: S. 72). Die sozialen Voraussetzungen für Prozess- und Produktinnovationen schwinden. Zugleich sinkt die Loyalität der Beschäftigten gegenüber den Unternehmen, die Arbeitsmotivation leidet und Qualitätsmängel nehmen zu (Detje u.a. 2005).

Solche empirischen Befunde stehen in scharfem Kontrast zu marktradikalen Paradigmen. Letztere zielen auf ein Gemeinwesen, in welchem die Bürgerinnen und Bürger als „Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft“ agieren, weshalb kollektive Sicherungssysteme weitgehend überflüssig werden sollen. Die Verfechter solcher Ideen übersehen freilich, dass die Aneignung eines in die Zukunft gerichteten unternehmerischen Denkens die „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ und „ein Minimum an regelmäßigen Einkünften“, voraussetzt. Wo prekäre Beschäftigung die Ausarbeitung eines rationalen Lebensplans blockiert, können sich ökonomisch „rationale Verhaltensdispositionen“ nicht herausbilden (Bourdieu 2000: 17ff., S. 109). Die Verfechter einer reinen Marktgesellschaft verlangen daher von ressourcenschwachen Prekariern im Grunde Verhaltensdispositionen, die diese anzueignen gar nicht im Stande sind.

Kreativität, Innovationsbereitschaft und Flexibilität kommen letztlich nicht ohne kollektive Sicherungen aus. Diese Erkenntnis könnte zum Ausgangspunkt für eine Politik der Entprekarisierung (Brinkmann u.a. 2006: S. 85ff.) werden, zu der wirksame Mindestlöhne und eine Grundsicherung ebenso gehören, wie die Förderung der Selbstorganisation von prekär Beschäftigten. Als Spezialisten für die Bekämpfung sozialer Unsicherheit wären die Gewerkschaften eigentlich berufen, sich an die Spitze einer Bewegung zu setzen, die der fortschreitenden Prekarisierung Grenzen setzt. Von einer solchen Rolle sind die Arbeitnehmerorganisationen einstweilen noch ein gutes Stück entfernt, wenngleich inzwischen einiges in Bewegung gekommen ist. Zu lange haben sich die Gewerkschaften, aber auch die Betriebs- und Personalräte auf die Interessenvertretung einigermaßen geschützter Stammebelegschaften konzentriert. Das ist verständlich, weil sich dort das Gros der Mitglieder befindet, politisch klug ist eine solche Haltung indessen nicht. Mittlerweile sieht sich selbst die IG Metall in ihren verbliebenen Hochburgen mit bedenklichen Entwicklungen konfrontiert. Im Vorzeigewerk BMW-Leipzig liegt der Leiharbeiteranteil durchschnittlich bei ca. 30 Prozent (50 Prozent in der Fertigung), bei den Zulieferern z. T. über 50 Prozent. Die IG Metall NRW konstatiert besorgt, dass allein in ihrem Organisationsbereich „jeder vierte Arbeitnehmer unter 30 Jahren in einem sogenannten prekären Arbeitsverhältnis angestellt ist“. Und der designierte Vorsitzende der Gewerkschaft, Berthold Huber, warnt davor, den Osten als „Exerzierfeld für eine Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses größten Ausmaßes“ zu machen (Spiegel-online, 19.11.2006). In solchen Statements deutet sich eine gewerkschaftliche Neuorientierung an, die tatsächlich Chancen für eine Politik der Entprekarisierung bietet. Wissenschaftler sind – glücklicherweise – keine Politiker. Dennoch seien mir abschließend zehn Empfehlungen erlaubt.

(1) *Haltelinien „nach unten“*: Hier haben die Gewerkschaften einen wichtigen Ansatzpunkt bereits entdeckt. An einem gesetzlichen Mindestlohn führt im Grunde kein Weg vorbei. Angesichts geschwächter Tarifbindungen und tarifierter Niedriglöhne besitzt das Modell eines gesetzlichen Mindestlohns einigen Charme. Sofern es sich aufgrund der politischen Kräfteverhältnisse nicht realisieren lässt, ist es aber auch ein Fortschritt, wenn für immer mehr Branchen verbindliche Mindestlohnregelungen vereinbart werden. Das häufig benutzte Argumente, Mindestlöhne vernichteten Arbeitsplätze, lässt sich wissenschaftlich in dieser Schlichtheit nicht halten. Entscheidend ist, dass Mindestlöhne behutsam und mit Augenmaß eingeführt werden. Sind sie zu niedrig, üben sie Druck auf das Tarifgefüge aus und mindern den Arbeitsanreiz; sind sie zu hoch, stellen sich beschäftigungspolitische Negativeffekte ein. Deshalb ist es auch sinnvoll, die Wirkungen solcher Regelungen kontinuierlich zu überprüfen.

(2) *Selbstorganisation fördern*: Klar ist, dass Mindestlöhne prekäre Beschäftigung nicht verhindern können. Sie bieten allenfalls eine Norm für einen „fairen Lohn“, die mit einer Vereinbarung aber noch nicht Realität ist. So gelangen in der Baubranche offenbar zehntausende Beschäftigte trotz gesetzlicher Regelungen nicht in den Genuss des Mindestlohns. Mittelfristig müssen die Gewerkschaften daher darauf zielen, die Interessen prekär Beschäftigter besser zu repräsentieren, um ihre Organisations- und Durchsetzungsmacht in diesem Bereich deutlich zu erhöhen. Dies ist ein überaus schwieriges Unterfangen, denn die deutschen Gewerkschaften verfügen in diesem Sektor kaum über Organisationserfahrung. Dennoch sind – ein langer Atem vorausgesetzt – auch im prekären Sektor Organisationserfolge möglich. Um eine erfolgreiche Interessenpolitik betreiben zu können, müssen jedoch entsprechende Politikangebote entwickelt und genügend Ressourcen bereitgestellt werden. Hier lässt sich – trotz unterschiedlicher Gewerkschaftsmodelle – von Organizing-Ansätzen (AG Strategic Unionism 2007, Voss/Sherman 2000, Geiselberger 2007) lernen, wie sie inzwischen nicht mehr nur in den USA erprobt werden. Mit dem Rücken zur Wand haben einige US-Gewerkschaften gerade im prekären Bereich interessante Erfahrungen sammeln können. Ausschlaggebend für Erfolge sind mehrere Faktoren: eine glaubwürdige, gegebenenfalls auch konfliktorische Interessenpolitik vor Ort, aktivierende Impulse, die aus sozialen Bewegungen in die Gewerkschaft hineingetragen werden; eine Gruppe von Aktivisten, die politische Neuorientierung forciert sowie nicht zuletzt die Unterstützung durch die Bundesorganisation. Wichtig ist: Es handelt sich nicht um bloße

Rekrutierungsstrategien. Prekär Beschäftigte benötigen andere Politikformen und auch gezielte Dienstleistungen. Leiharbeiter z. B. möchten wissen, welche Personaldienstleister seriös sind. Hier könnte ein von den lokalen Gewerkschaften angebotenes Ranking Orientierungshilfe bieten. Oftmals geht es schlicht um Beratung über Rechte, die aus dem Arbeitsvertrag erwachsen. Unseriöse Praktiken, wie sie laut Fernsehberichten z. B. bei Einzelhandelsunternehmen wie REWE praktiziert werden (vgl. die Berichte von Frau Nobie-reit-Siegel in Fakt und Exakt), können nur realisiert werden, weil die Betroffenen nicht um ihre Rechte wissen oder Angst haben, diese einzuklagen. Hier sind die Gewerkschaften gefordert, wenn sie glaubwürdige Politik nicht nur für, sondern mit prekär Beschäftigten entwickeln wollen.

(3) *Betriebliche Interessenvertreter sensibilisieren, Organisationskonkurrenzen vermeiden:*

Nun lassen sich Erfahrungen aus den „voluntaristischen“ Interessenvertretungssystemen angelsächsischer Kapitalismen nicht einfach auf Deutschland übertragen. Dies auch, weil die Gewerkschaften zumeist nicht über einen „betrieblichen Arm“ verfügen. Wichtig ist es deshalb, dort anzusetzen, wo überhaupt Einflussmöglichkeiten bestehen – bei den handlungsfähigen Betriebs- und Personalräten. Diese müssen für die Probleme prekär Beschäftigter sensibilisiert werden. Ich wage die These, dass die Mehrzahl der Betriebsräte in nutzenden Unternehmen sich z. B. für die Leiharbeiter im Grunde nicht zuständig fühlt, ja, dass die prekär Beschäftigten gar als willkommene Flexibilitätspuffer betrachtet werden. Eine solche Haltung ist verständlich, letztendlich aber politisch kurzsichtig, weil sie die Tendenz zur „Produktion gefügiger Arbeitskräfte“ ignoriert, die auch die Stammbeschäftigten erfasst. An diesem neuralgischen Punkt können die Gewerkschaften ansetzen, indem sie verdeutlichen, dass eine ungebremste Prekarisierung auch die Durchsetzungsfähigkeit der Interessenvertretungen schwächt. In diesem Zusammenhang gilt, innergewerkschaftliche Organisationskonkurrenzen müssen vermieden werden. Sicher ist z. B. der Leiharbeitervertrag ein Versuch, solche Konkurrenzen zumindest zu begrenzen. Faktisch existieren sie dennoch. Angesichts der Schwäche der Gewerkschaften im prekären Bereich ist dies überaus problematisch. Es kommt nicht so sehr darauf an *wer organisiert*, sondern *dass* eine Organisation überhaupt erfolgt. Sind z.B. Leiharbeiter über die verleihenden Unternehmen nicht zu erreichen, dann ist es sinnvoll, sie dort anzusprechen, wo es Interessenvertretungsstrukturen gibt, also in den entleihenden Unternehmen. Wichtig ist hier auch, dass eine angemessene und einfach zu handhabende Beitragsregelung existiert.

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

(5) *Dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ Nachdruck verleihen (Kampagnenorientierung)*: Organisationsanreize können Gewerkschaften und Betriebsräte schaffen, indem sie sich dort, wo sie Einfluss haben, dafür einsetzen, dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ Geltung zu verschaffen. Nehmen wir ein Beispiel: Der Leiharbeitsvertrag kann einer tariflichen Mindestlohnregelung für die Branche zum Durchbruch verhelfen. Im Sinne einer „Haltelinie nach unten“ ist dies wichtig. Allerdings lässt sich der Lohnabstand zu den Stammbeschäftigten auf diese Weise nicht durchbrechen. Deshalb gehen von entsprechenden Tarifvereinbarungen nicht unbedingt mobilisierende Wirkungen oder gar Organisationsanreize aus. Die Kluft zu den Löhnen und Arbeitsbedingungen von Stammbeschäftigten kann jedoch in betrieblichen oder unternehmensbezogenen Kampagnen thematisiert werden, die – etwa für Zeitarbeiter – gleiches Geld für gleiche Arbeit fordert. Die IGM NRW leistet hier Pionierarbeit. Interessant ist, dass auch Verdi ähnliche Weichenstellungen vornehmen will. Schlägt man diesen Weg ein, wird er früher oder später eine Eigendynamik entwickeln, die über das Problem der Leiharbeit hinausweist. Im Grunde geht es um eine moderne Antidiskriminierungspolitik in der Arbeitswelt, die sich auf alle Gruppen erstreckt, die – wie z.B. überdurchschnittlich viele Frauen und Migranten – aufgrund eines minderen Arbeitsstatus zur „Arbeitnehmern zweiter Klasse“ degradiert werden.

(6) *Flexibilitätsprämien aushandeln, informelle Qualifikationen zertifizieren*: Ein noch darüber hinaus gehender Ansatz wäre es, flexible und eben häufig prekäre Arbeit teuer zu machen. Nehmen wir ein Beispiel. Leiharbeiter sind durchschnittlich drei Monate im

Einsatzbetrieb. Sie müssen sich immer wieder auf neue Kollegen und Vorgesetzte einstellen, häufig aber auch neue Fertigkeiten erlernen. Diese Flexibilität wird weder zertifiziert noch entlohnt. Im Gegenteil, prekär Beschäftigte werden häufig von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen. Auch hier lässt sich ansetzen, z. B. durch eine Flexibilitätsprämie, die – ähnlich wie in Frankreich – auf das Entgelt „aufgesattelt“ wird, aber auch mittels Zertifizierung der häufig informell erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen.

(7) *Maßstäbe für „gute Arbeit“ etablieren*: Managementkonzepte, die Unsicherheit einseitig den Beschäftigten aufbürden, mögen kurzfristig Kostenvorteile bringen; längerfristig und gesamtwirtschaftlich wirken sie eher destruktiv. Das nicht nur, weil sie die zahlungsfähige Nachfrage schwächen und so wirtschaftliche Ungleichgewichte verstärken. Prekarisierungsstrategien erzeugen im Management „Innovationsfaulheit“; sie erschweren die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit und ihren Unternehmen. Verbreitete Unsicherheit wirkt daher unweigerlich als Flexibilitätsbremse. Dem kann eine Arbeitspolitik entgegen wirken, die wieder qualitative Maßstäbe für gute Arbeit etabliert. Sie muss sich Problemen wie dem der „Arbeitssucht“, intransparenten Leistungsbewertungen oder „maßlosen“ Arbeitstagen bei den qualifizierten Gruppen annehmen. Mit Gesundheitsprävention und alternsgerechter Arbeit sind weitere Ansatzpunkte benannt. Das IGM-Projekt „Gute Arbeit“ und die „Besser-statt-billiger-Kampagnen“ einiger Gewerkschaftsgliederungen haben die Praktikabilität solcher Überlegungen exemplarisch unter Beweis gestellt. Es bedarf jedoch dringend stärkerer Rückendeckung aus der Politik. Eine Bündelung von Forschungsaktivitäten könnte hier hilfreich sein.

(8) *ALG-II-Regelungen, „Hartz IV“ überprüfen*: Entgegen manchem, was gegenwärtig in den Medien verbreitet wird, können wir in unseren Forschungen nicht bestätigen, dass „Hartz IV“ im Sinne der Intentionen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik erfolgreich gewesen ist. Reformen, die nicht dazu beitragen, die Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen, gehören auf den Prüfstand und gegebenenfalls revidiert. Deutliche Worte der Gewerkschaften sind hier angebracht. Das gilt auch mit Blick auf die Arbeitsgelegenheiten, die mangels Alternative stark nachgefragt werden, aber arbeitsmarktpolitisch eher dysfunktional wirken. Sie sollten durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ersetzt werden, die den Arbeitenden einen wirklichen Statuswechsel ermöglichen.

(9) *Benötigt wird eine „Politik des Respekts“, die mit der Diskriminierung und Stigmatisierung bricht:* Gewerkschaften können den Trend zur Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse aus eigener Kraft nicht grundsätzlich korrigieren. Sie müssen daher eine Politik nicht gegen, sondern mit den „Prekariern“ entwickeln. Dazu gehört auch, die besonderen Interessen dieser Gruppen anzuerkennen. Überdurchschnittlich oft handelt es sich bei prekär Beschäftigten um Frauen und Migranten, die existentiell auf solche Beschäftigungsformen angewiesen sind. Das dürfen Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen nicht ignorieren. Sie müssen den Ausgegrenzten und Abgekoppelten mit Respekt begegnen. Dazu gehört auch, Politikvorschläge aufzugreifen, wie sie von Initiativen und Interessenorganisationen im prekären Bereich selbst entwickelt werden. So haben Arbeitsloseninitiativen in Berlin ein Modell vorgeschlagen, das eine Alternative zu den Ein-Euro-Jobs darstellen kann. Arbeitslose sollen sich selbst eine sinnvolle Tätigkeit suchen und diese als gemeinnützig anerkennen lassen. Das Modell mag in vielerlei Hinsicht nicht ausgereift sein, es käme aber doch darauf an, es überhaupt in die Debatte einzubeziehen, zumal sich hier Parallelen zu Ansätzen einer solidarischen Ökonomie (Altwater 2006) finden, wie sie inzwischen international diskutiert werden.

(10) *Grundsätzliche Weichenstellung für einen inklusiven, demokratischen Sozialstaat:* Bei all dem gilt: In die alte fordistische „Arbeitnehmersgesellschaft“ führt kein Weg zurück. Deshalb müssen die Gewerkschaften ein Leitbild für sozial geschützte Beschäftigung entwickeln, das geeignet ist, den Freiheitsgewinn, der in flexibler Arbeit auch angelegt ist, möglichst vielen Beschäftigten zugänglich zu machen. Für Deutschland gilt, dass die Aufwärtsmobilität, die aus der Ausgrenzung oder der „Zone der Prekarität“ hinausführt, im internationalen Vergleich besonders gering ist. Daher werden Maßnahmen benötigt, die darauf zielen, die Übergänge zwischen den Zonen möglichst offen zu halten. Einen wichtigen Ansatzpunkt könnte hier die französische Debatte um die Schaffung eines gesellschaftlichen Aktivitätsstatus bieten. Damit ist gemeint, dass jede Person, die eine gewisse Zeit lang in irgendeiner Form erwerbstätig war, einen Status in Anspruch nehmen kann, der eine wirkliche Wahl zwischen Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeitsformen ermöglicht. Im Unterschied zum bedingungslosen Grundeinkommen würde so der Gefahr begegnet, dass sich die Gesellschaft in „Produktive“ und vermeintlich „Unproduktive“ spaltet. Ein Aktivitätsstatus könnte selbst den „Entkoppelten“ für einen begrenzten Zeitraum die Möglichkeit eröffnen, sich einer frei gewählten Betätigung zu widmen. Dies wä-

re ein weiterer Ansatzpunkt für einen Sozialstaat, der die Frage nach „Sicherheit in der Flexibilität“ (Kronauer/Linne 2005) auf neue Weise beantworten könnte.

Das alles sind nur Mosaiksteine. Sicher ist, dass eine Politik der Entprekarisierung in eine wirtschaftspolitische Strategie einzubetten wäre, die es nicht bei einer einseitigen Förderung von High-Tech-Sektoren und Exportfähigkeit belässt. Beschäftigungswachstum entsteht mittelfristig vor allem in Bereichen, die spezialisierte, lokale Dienstleistungen erbringen. Hier ließe sich anknüpfen. Seriöse Empfehlungen zum Ausbau sozialer Dienstleistungen kollidieren freilich in vielerlei Hinsicht mit den derzeit dominanten politischen Weichenstellungen. Eine dienstleistungsfreundliche Politik würde u. a. eine höhere Frauenerwerbstätigkeit, Einkommenserhöhungen in Dienstleistungsberufen, den Übergang zur Qualitätsproduktion nicht nur im sekundären Sektor, sondern auch in den Dienstleistungsbranchen sowie nicht zuletzt den Ausbau von Finanzierungsmechanismen zur Überwindung der Kostenkrankheit bei wichtigen Diensten voraussetzen. Ob sich eine Gestaltungskoalition formiert, die diesen Weg einschlägt, ist derzeit nicht absehbar. Der eingeschlagene Marsch in die Marktgesellschaft wird jedoch früher oder später gesellschaftliche Legitimationskrisen und „Selbstschutzbewegungen“ (Silver 2005) hervorrufen. Eine Garantie, dass diese Bewegungen in demokratischen Bahnen verlaufen werden, gibt es nicht. Auch deshalb ist es wichtig, dass eine reiche Gesellschaft das Anwachsen von Ausgrenzung, Armut und Prekarität nicht einfach hinnimmt.

Literatur:

- Baethge, M. u.a. (2005): Berichterstattung zur ökonomischen Entwicklung in Deutschland. 1. Bericht, Wiesbaden.
- Böhning, B./Nahles, A. (2006): Vorwort zu: Böhning, B./Dörre, K./Nahles, A. (Hrsg.): Unterschichten? Prekariat? Klassen? Moderne Politik gegen soziale Ausgrenzung. Dortmund: SPW-Verlag: S. 6-8.
- Bologna, S. (2006): Die Zerstörung der Mittelschichten: Thesen zur neuen Selbständigkeit. Wien.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz. Frz. (1999): Le nouvel Éprit du Capitalisme. Paris.
- Bosch, G./Weinkopf, C. (Hg.) (2007): Arbeiten für weniger Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/M.
- Bourdieu, P. (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz.
- Bourdieu, P. (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Konstanz.

- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise. MS. Jena.
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Castel, R. (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg.
- Detje, R. /Pickshaus, K./Urban, H. J. (Hrsg.) (2005): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg.
- Dörre K./Kraemer, K./Speidel F. (2006): Prekäre Beschäftigung und soziale Desintegration – Ursprünge, Konsequenzen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Erwerbsarbeit. In: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur Band 23/24. Recklinghausen: FIAB-Verlag, S. 9-40.
- Dörre, K./Bescherer, P./Röbenack, S./Schierhorn, K. (2007): Die „vierte Zone“ der Arbeitsgesellschaft: Disziplinierung durch Ausgrenzung und prekäre Beschäftigung? MS. Erscheint im Reader der SAMF-Tagung 2007.
- Dörre, K. (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hrsg.): a.a.O.: Berlin.
- Dörre, K./Kraemer, K./Speidel, F. (2006): The Increasing Precariousness of the Employment Society – Driving Force for a New Right Wing Populism? In: International Journal of Action Research. Volume 2, Issue 1: S. 98-128.
- Dörre, K./Holst, H. (2007): Funktionswandel von Leiharbeit. Antrag auf Forschungsförderung an die Otto-Brenner-Stiftung. Jena (Ms.).
- Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin.
- Kok, W. (2004): Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Bericht der hochrangigen Sachverständigen-Gruppe, 03.11.2004. Brüssel.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Teil I. Bonn.
- Kraemer, K. (2007): Prekäre Arbeit – ein Problem sozialer Integration? In: Gazareth u.a., S. 127-144.
- Krätke, M. R. (2007): Leben und Arbeiten. Brot und Spiele. Das Grundeinkommen als Sozialstaatsersatz? In: Widerspruch 52, S. 149-164.
- Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin.
- Marx, K. (1973): Das Kapital. Erster Band. MEW 23. Berlin.
- Mayer-Ahuya, N. (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.
- Müller-Hilmer, R. (2006): Gesellschaft im Reformprozess. TNS Infratest, o.O. Juli 2006.
- Nolte, P. (2006): Riskante Moderne. Die Deutschen und der Neue Kapitalismus. München.
- Paugam, S. (2000): Le salarié de la précarité. Paris.

- Röbenack, S. (2007): Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) als Vergesellschaftungsform – Konstruktion einer spezifischen sozialen Existenz. In: Gesundheits- und Sozialpolitik 5-6, S. 39-44.
- Schultheis, F./Schulz, K. (Hrsg.) (2005): Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag. Konstanz.
- Silver, J. S. (2002, dt. 2005): Forces of Labor. Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870. Berlin.
- Spiegel-online, 19.11.2006: Gewerkschaft. Kampagne für prekär Beschäftigte gestartet.
- 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.
- Walwei, U./Dietzel, M. (2007): Erwerbsformen in Bewegung: Wirkung auf Beschäftigungsniveau und Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes. In: Lorenz/Schneider, S.185-201.