



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Institut für Soziologie

Lehrstuhl Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie

1/2007

**WORKING PAPERS:
ECONOMIC SOCIOLOGY JENA**

Klaus Dörre

Entsteht eine neue Unterschicht?

Anmerkungen zur sozialen Frage
in die Politik

ISSN 1864-7588

Jena, Juni 2007

Gliederung

1. Umbrüche: Finanzmarkt-Kapitalismus und neue Landnahme.....	5
2. Zonen der Arbeitsgesellschaft: Zwischen Freiheitsgewinn und Prekarisierung	7
2.1 Die Integrierten (Gesicherte, Selbstmanager, Typ 1, 2)	8
2.2 Die Gefährdeten (Verunsicherte, Abstiegsbedrohte, Typ 3, 4)	10
2.3 Die Prekarier (Hoffende, Realisten, Zufriedene, Typ 5, 6, 7)	11
2.4 Die „Entkoppelten“ (Veränderungswillige, Abgehängte, Typ 6, 7).....	12
3. Was ist und wo verortet sich die „Unterschicht“?.....	13
4. Wo soll politische Steuerung ansetzen? Was kann sie bewirken?	17
5. Koordinaten einer Politik der Entprekarisierung	19
Literatur.....	23

Abstract

Ausgangspunkt ist die aktuelle Debatte in der Öffentlichkeit über die „neue Unterschicht“, die als eine Wiederkehr der sozialen Frage gelesen werden muss. Sie blieb lange Zeit in Medien und Politik eine verdrängte Realität. Erst die offensichtliche „Landnahme“ durch den flexibilisierten, finanz- und weltmarktgetriebenen Kapitalismus offenbart, dass es zu einer Reihe von Entwicklungen in den westlichen Gesellschaften gekommen ist, die neben der Verfestigung von Unterschichten auch zu einer Verunsicherung und Prekarisierung weiter Teile des Mittelstandes mit zum Teil guten qualifikatorischen Voraussetzungen geführt hat. Im Anschluss an das Castelsche Zonenmodell wird eine Typologie konstruiert, die einen Einblick in die neue Hierarchie der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft vermittelt und das Ausmaß dieser Verunsicherung in seinen verschiedenen Ausprägungen erfasst. Die Darstellung schließt mit Schlussfolgerungen für politische Interventions- und Steuerungsmöglichkeiten, um der Wiederkehr der sozialen Frage angemessen begegnen zu können.

Entsteht eine neue Unterschicht?

Anmerkungen zur Rückkehr der sozialen Frage in die Politik

Fast erscheint es, als habe man einen Geist aus der Flasche gelassen. Vom SPD-Vorsitzenden Kurt Beck in einem FAZ-Interview eher beiläufig erwähnt und anschließend von der Bild-Zeitung skandalisiert, macht die Entdeckung einer „neuen Unterschicht“ die Runde. Interessanter als die Beobachtung diskurstaktischer Wendungen in der Tagespolitik ist die Frage, weshalb eine Studie zum Auslöser einer Debatte werden konnte, die zumindest für einen Augenblick die Schlagzeilen der Printmedien beherrscht. Ein Grund könnte sein, dass die einschlägige Infratest-Untersuchung grundlegend Neues liefert. Betrachtet man die veröffentlichten Ergebnisse, so ist das jedoch nicht der Fall. Die präsentierten Daten liefern weder spektakuläre Entdeckungen noch Belege für das Entstehen einer neuen sozialen Schicht. Auf der Grundlage von 3.021 Befragten (repräsentative Zufallsauswahl, Randomstichprobe, vgl. Müller-Hilmer 2006: 2; Mikfeld 2006: 9 f.) enthält die Untersuchung freilich interessante Belege für die Wiederkehr sozialer Unsicherheit in die reiche und historisch gesehen durchaus sichere Gesellschaft der Bundesrepublik.

Große Gruppen der Befragten geben an, dass sie fürchten, „ihren Lebensstandard nicht halten zu können“ (49 %), sich finanziell einschränken zu müssen (59 %), dass sie ihr „Leben als ständigen Kampf“ empfinden (46 %) und sich „vom Staat allein gelassen“ fühlen (44 %). Einer Mehrheit von 63 % machen „die gesellschaftlichen Veränderungen Angst“ und immerhin 15 % fühlen sich generell verunsichert (Müller-Hilmer 2006: 4 f.). Die Ursachen dieser Stimmungslage scheinen auf, wenn man die Wahrnehmung gesellschaftlicher Ungleichheiten betrachtet. Hier ist eine große Mehrheit der Ansicht, dass es keine Mitte mehr gibt, sondern nur noch oben und unten (61 %); immerhin 14 % der Befragten sehen sich in jeder Hinsicht „als Verlierer“ und „gesellschaftlich ins Abseits geschoben“ (ebd.: S. 7).

Ohne Zweifel sind das beeindruckende Zahlen. Gänzlich neu oder gar spektakulär sind sie indessen nicht. Die Verschärfung sozialer Ungleichheiten und eine breite Verunsicherung, die damit einher geht, wird seitens der empirischen Sozialforschung auch hierzulande seit länge-

rem beobachtet.¹ Das eigentliche Originelle an der INFRATEST-Studie ist, dass sie Lebenslagen mit Wertorientierungen kombiniert und daraus „politische Typen“ konstruiert. Die methodische Konstruktion dieser Typologie lässt sich aus den vorliegenden Materialien nur erahnen. Fakt ist, dass die präsentierte Typologie den Begriff „neue Unterschicht“ gar nicht enthält. Die meisten Kommentatoren der INFRATEST-Ergebnisse beziehen sich auf einen Typen, der in der Studie als „abgehängtes Prekariat“ bezeichnet wird. Es handelt sich um 8 % der Befragten, unter ihnen überdurchschnittlich viele männliche Facharbeiter und einfache Angestellte im berufsaktiven Alter, die sich mit ihrer Arbeit wenig identifizieren können, sich starkem Druck ausgesetzt sehen, die von allen Gruppen die geringste berufliche Sicherheit aufweisen und sich durch „geringe berufliche Mobilität und Aufstiegsorientierung“ auszeichnen, obwohl sie mit ihrer Situation hochgradig unzufrieden sind (ebd.: 81 f.).

Schon die Begriffskombination „abgehängt“ und „Prekariat“ signalisiert indessen eine gewisse Uneindeutigkeit. Zwar hat diese Gruppe den höchsten Arbeitslosenanteil; es handelt sich jedoch keineswegs um von regulärer Erwerbsarbeit gänzlich Ausgeschlossene. Der überdurchschnittlich hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad dieser Gruppe weist darauf hin, dass es sich auch nicht um ein desorganisiertes Subproletariat handelt. Es gibt eine gemeinsame Schnittmenge, aber eben keine Übereinstimmung von „abgehängtem Prekariat“ und Unterschicht. Die INFRATEST-Autoren arbeiten offenbar mit einem Schichtenmodell, welches im vorliegenden Material nicht näher expliziert wird. Doch einem einigermaßen aufmerksamen Leser müsste auffallen, dass nur 49 % der „abgehängten Prekarier“ der Unter- bzw. der unteren Mittelschicht angehören (ebd., S. 81).

Wenn die INFRATEST-Ergebnisse nun in ihrer medialen Verdichtung als Entdeckung einer „neuen Unterschicht“ präsentiert werden, so spricht dies für eine verzerrte öffentliche Wahrnehmung der präsentierten Daten, die man den Autoren der INFRATEST-Studie nicht anlasten darf. Offenkundig ist die „neue Unterschicht“ Projektionsfläche für eine verdrängte gesellschaftliche Realität. Über einen langen Zeitraum hinweg wurden Umbruchprozesse in der Arbeitswelt vornehmlich als Übergang zur Wissens- oder Informationsgesellschaft gedeutet. Diese Begriffe standen – und stehen noch heute – zumeist für eine Ökonomie, in der High-Tech-Produkte mittels anspruchsvoller immaterieller Arbeit hergestellt werden. Dabei wird geflissentlich ignoriert, dass der Übergang zu einer hochtechnologischen Produktionsweise nicht nur alte Segmentationslinien am Arbeitsmarkt verfestigt, sondern auch neue soziale

¹ Das gilt z. B. für die Längsschnittuntersuchung der Forschergruppe um Wilhelm Heitmeyer (zuletzt: Heitmeyer 2007).

Spaltungen hervorbringt (Castells 2001: 282). Die aktuelle Unterschichtendebatte bringt nach einer längeren Inkubationszeit nun an die Oberfläche, was sich im Zuge der strukturellen Massenarbeitslosigkeit gewissermaßen im Schatten von hochtechnologischer Produktion und Informationsarbeit ereignet. In der aufgeregten Unterschichtendebatte spiegeln sich Urängste der gesellschaftlichen Mitte, die Angst vor Statusverlust und sozialem Abstieg², aber auch die Befürchtung, die Gesellschaft könne, ähnlich wie etwa in den Außenbezirken französischer Großstädte, die Kontrolle über die sozialen Konflikte verlieren. Je diffuser die Beschreibung sozialer Problemlagen bleibt, desto leichter finden derartige Ängste ein Ventil. Und in der Tat zeichnet sich die Unterschichtendebatte bislang durch Uneindeutigkeit aus. Was und wer genau ist mit dieser Kategorie bezeichnet? Haben wir es tatsächlich mit einer „aufstiegsunwilligen“ oder gar „leistungsfeindlichen“ Gruppierung zu tun? Oder sind das eher Zuschreibungen, die zu einer zusätzlichen Stigmatisierung ohnehin diskriminierter Gruppen beitragen?

Die begriffliche Unsicherheit, die sich in der anhaltenden Debatte offenbart, signalisiert Aufklärungsbedarf. Hier möchte ich mit meinen Überlegungen ansetzen. Meine These lautet, dass die Wiederkehr sozialer Unsicherheit in die reichen Gesellschaften des Westens kein Phänomen ist, das sich an die Ränder der Arbeitsgesellschaft verbannen ließe. Eine wesentliche Ursache der verbreiteten sozialen Unsicherheit ist, dass über Jahrzehnte hinweg stabile Verknüpfungen von abhängiger Erwerbsarbeit und mit robusten sozialen Sicherungen sowohl in den Teilarbeitsmärkten der Qualifizierten und Hochqualifizierten, als auch in den unteren sowie manchen mittleren Segmenten unter Druck geraten sind. Im Resultat wird die gesellschaftliche Integrationskraft von Lohnarbeit mehr und mehr geschwächt. In einem sozial differenzierten Prozess entstehen verschiedene Kristallisationspunkte von sozialer Unsicherheit, die auch gemeinsame Ursachen besitzen, aber mit Abstiegsängsten, Prekarität und Ausgrenzung im Grunde doch stark differierende Problemlagen bezeichnen. Die daraus resultierende Konfliktdynamik ist bislang weder von den politischen Akteuren noch von den Gewerkschaften zureichend verarbeitet worden.

1. Umbrüche: Finanzmarkt-Kapitalismus und neue Landnahme

Wie lässt sich diese Sichtweise begründen? Begünstigt durch die außergewöhnlich lange Nachkriegsprosperität ging die Verallgemeinerung von Lohnarbeit nach 1949 mit einer Tendenz zur Einhegung von Einkommens-, Armuts- und Beschäftigungsrisiken einher. Lohnarbeit wurde zu einer Institution, gekoppelt mit „sozialem Eigentum“ – einem Eigentum zur

² Vgl. die kluge Kommentierung von Regina Krieger auf der Wissenschafts-Seite des Handelsblatts, 25.10.2006.

Existenz- und Statussicherung, das sich u. a. in garantierten Rentenansprüchen, Kündigungs- und Arbeitsschutz, Mitbestimmungsrechten sowie verbindlichen tariflichen Normen manifestierte. Sozialstaatlich regulierte Erwerbsarbeit wurde Basis für einen Bürgerstatus, der zuvor besitzlosen Klassen und Gruppen trotz fortbestehender Ungleichheiten zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf. Die Integrationskraft dieses Arbeiterbürger- oder Arbeitnehmerstatus erstreckte sich niemals gleichmäßig auf alle Gruppen, die von abhängiger Erwerbsarbeit leben mussten. Migranten, Frauen und sogenannte gering Qualifizierte waren niemals gleichberechtigt integriert. Und auch die vertikalen Ungleichheiten, die Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen, wurde allenfalls graduell korrigiert. Dennoch herrschte in großen Teilen der Arbeitsbevölkerung Gewissheit, dass man, gestützt auf die eigene Erwerbsarbeit, mit einer langsamen aber stetigen Verbesserung des eigenen Lebensstandards rechnen könne.

Seit den 1980er Jahren erleben wir in den meisten kontinentaleuropäischen Gesellschaften eine allmähliche Umkehrung dieser Entwicklung.³ Dafür gibt es vor allem zwei Ursachen. *Erstens* drängen die neuen Formen von „immaterieller“ Dienstleistungs- und Informationsarbeit nach einem flexibleren Arbeitsmanagement, das in einem Spannungsverhältnis zu Regulationsformen des Nachkriegskapitalismus steht. *Zweitens* vollzieht sich der Übergang zu nachfordistischen Arbeitsgesellschaften unter dem Druck eines internationalisierten Finanzmarkt-Kapitalismus (Windolf 2005), dessen Dynamik auf Prozessen beruht, die man als neue „Landnahmen“ bezeichnen kann. Kapitalistische Wirtschaftsdynamik beruht seit jeher nicht nur, aber eben auch auf der „Landnahme“ nichtkapitalistischer Milieus (Luxemburg 1975: 428 ff.). Burkard Lutz (1984) hat gezeigt, dass die Nachkriegsprosperität nicht zuletzt aus einer solchen „Landnahme“ (Aufhebung des Arbeitsmarktdualismus von Stadt und Land) resultierte. Der zeitgenössische Finanzmarkt-Kapitalismus betreibt nun eine „Landnahme“ völlig anderer Art. Nach außen betreibt er die Integration ganzer Subkontinente – etwa der so genannten BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China) – in den Weltmarkt (Wilson/Purushotaman 2003). Nach innen zielt sie auf eine umfassendere Nutzung menschlichen Arbeitsvermögens, die Produktion neuer Konsumformen (nicht nur) für Hightech-Produkte, entsprechende Lebensweisen, aber eben auch auf die Einschränkung, Beschneidung oder gar Beseitigung von „Sozialeigentum“.

³ Ottmar Schreiner hat mich zu Recht darauf hingewiesen, dass diese Feststellung für die skandinavischen Wohlfahrtsstaaten so nicht gilt.

Diese zuletzt genannte Form der Landnahme ist für den hier interessierenden Kontext von besonderem Interesse. Unter dem Druck finanzmarktgetriebener Konkurrenzen sorgen kapitalmarktorientierte Steuerungsformen von Konzernen, die Führung dezentraler Einheiten mittels Gewinnvorgaben und ständiges Benchmarking für eine Verstetigung von Wettbewerbssituationen im Inneren der Unternehmen. Sämtliche Schutzmechanismen von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz, also Kernbestände von „Sozialeigentum“, werden tendenziell zum Zielobjekt entgrenzender Verwertungsstrategien. Mittels solcher Grenzverschiebungen zwischen Markt und Status sichernder Organisation können Unternehmen eine Art Flexibilisierungsarbitrage erwirtschaften, die überwiegend aus nur kurzfristig wirksamen und zudem höchst fragilen Kostenvorteilen resultiert. Schon wegen der Flüchtigkeit dieser Wettbewerbsvorteile gelangen derartige „Landnahmen“ nie an ihr Ziel. Treten die prophezeiten Wohlfahrts- und Beschäftigungseffekte nicht ein, muss aus Sicht vor allem der Finanzmarktakteure eben noch umfassender dereguliert und flexibilisiert werden. In der Konsequenz driften einzelwirtschaftliche Rationalität und Wohlfahrt auseinander. Trotz rekordverdächtiger Gewinne bauen Konzerne Beschäftigung ab.⁴ Selbst rentable Betriebe fallen einseitig kosten- und renditeorientierten Wettbewerbsstrategien zum Opfer. Im Gleichklang mit einer flexiblen Produktionsweise, die auf knappen Personal-, Zeit- und Materialpuffern beruht, erschweren zeitlich begrenzte Absicherungen von Stammelegschaften Neueinstellungen. Daher kommt es selbst in Phasen anziehender Konjunktur nur in vergleichsweise geringem Maße zu Beschäftigungsaufbau. Produktionsspitzen werden mit flexiblen Arbeitskräften, mit befristet Beschäftigten, Leih- und Zeitarbeitern, teilweise auch mit Mini- und Midijobbern abgedeckt. Auf diese Weise fördert die Durchsetzung flexibel-marktzentrierter Produktionsmodelle die Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Faktisch spalten sich die nachfordistischen Arbeitsgesellschaften in Zonen unterschiedlicher Sicherheitsniveaus (Castel 2000: 336 ff.). Eine aus eigenen empirischen Erhebungen gewonnene und im Anschluss an das Castelsche Zonenmodell konstruierte Typologie (Schaubild 1, Dörre u.a. 2006: 9 ff., Dörre 2005) vermittelt einen Einblick in die neue Hierarchie der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft.

2. Zonen der Arbeitsgesellschaft: Zwischen Freiheitsgewinn und Prekarisierung

⁴ Die Telekom (-32.000 Stellen) und Henkel (-3.000), IBM (-620), Mercedes-Benz (-8.500), Siemens (-2.400), die Deutsche Bank (-1920), Infineon (-800) und AEG/Elektrolux (-1.750) gehören genauso in diese Unternehmens-Phalanx wie Samsung (-800), Continental (-400) oder der Versicherungskonzern Allianz (-7.500; vgl. FR,

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

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 % der quantitativ Befragten waren nicht zuzuordnen.

2.1 Die Integrierten (Gesicherte, Selbstmanager, Typ 1, 2)

Nach wie vor gibt es Gruppen, bei denen von einer gesicherten Integration in den Arbeitsmarkt gesprochen werden kann. Dazu gehören Facharbeiter und Spezialisten sowie akademische qualifizierte Angestellte, aber auch die Selbstmanager, z. B. Freelancer in der IT-Industrie oder abhängig Selbständige in der Werbe- oder der Medienbranche. In den zuletzt genannten Gruppen lassen sich spezifische Kombinationen von kreativer Arbeit und marktgetriebener Flexibilisierung beobachten. Gerade für Hochqualifizierte gilt, dass das Interesse an der Tätigkeit und der Freiheitsgewinn, der mit flexiblen Arbeitsformen verbunden ist, das Empfinden sozialer Unsicherheit überlagert. Das zeigt sich bei problemlösenden, kundenbezogenen Arbeitstätigkeiten, denen ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit eingeschrieben ist.

23.06.06; „Die Zeit“ 29.12.05, „Die Zeit“, 01.12.05). Die leichte Entspannung am Arbeitsmarkt, mitunter bereits

Soweit Marktanforderungen als unabänderlich gelten, stellt sich Freiheit im subjektiven Empfinden aber auch in kreativen Jobs nicht selten mittels Anpassung ein. Je weniger realistisch es erscheint, den eigenen Lebensentwurf auf marktbegrenzende kollektive Regelungen und Sicherheiten zu gründen, desto wahrscheinlicher wird eine Verinnerlichung des Marktzwangs. Die Bereitschaft zum Freiheitsgewinn durch Selbstunterwerfung tritt bei Führungskräften der unteren und mittleren Ebene, aber auch bei Spezialisten und qualifizierten Angestellten häufig in Reinkultur hervor. Hier wirkt häufig ein Modus der Selbstzuschreibung, der die Probleme nicht in der Schrankenlosigkeit des Wettbewerbs, sondern in der eigenen Person verortet. Neu ist indessen, dass sich dieser Modus der Selbstzuschreibung nicht nur bei Managern und qualifizierten Angestellten, sondern zunehmend auch im Arbeiterbereich findet.

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

Diese Feststellung muss allerdings mit einer wichtigen Einschränkung versehen werden. Auch in kreativen, qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten gibt es Übergänge in die Zone der Prekarität. So arbeiten viele Beschäftigte in der Kulturwirtschaft, im Medienbereich, der Film

als „Beschäftigungsruck“ („Die Zeit“, 27.06.06) gefeiert, dürften an dieser Grundkonstellation wenig ändern.

und Fernsehindustrie in Verhältnissen, die, gemessen an Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, als prekär bezeichnet werden müssen (TAZ 2006, Kulturwirtschaft 2005). Hier sind es neben der Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit vor allem die Hoffnung auf den großen Durchbruch (z.B. eines Designerstudios oder Techno-Labels) und das schillernde Image der Branche („Ich bin beim Film“), die die Repräsentanten „kreativer Milieus“ zu geduldigen Prekariern werden lassen. Dennoch ist die Unterschicht selbst in diesen Gruppen eine ferne soziale Realität, die Verkörperung all dessen, was man selbst sozial und ästhetisch ablehnt. Und je prekärer die eigene Situation, desto ausgeprägter das Bemühen, sich zumindest symbolisch von diesen deklassierten Gruppen abzuheben.

2.2 Die Gefährdeten (Verunsicherte, Abstiegsbedrohte, Typ 3, 4)

Letzteres trifft für die gefährdeten Gruppen so nicht zu. Verunsicherte und abstiegsbedrohte Lohnabhängige sind formal noch in Normbeschäftigung integriert; sie werden aber von – teilweise massiven – Abstiegsängsten geplagt. Die Unterschicht verkörpert für sie eine soziale Lage, in die man selbst auf keinen Fall hineingeraten möchte. Der Unterschichtenbegriff mobilisiert hier die – durchaus realistische – Angst vor sozialem Abstieg. Häufig stoßen wir bei diesen Arbeitern und Angestellten auf eine Kumulation alter und neuer Risiken. Einerseits üben die Betroffenen nach wie vor vergleichsweise einfache Tätigkeiten aus. Andererseits werden sie immer mehr zu Prozessverantwortlichen, die in ihren Bereichen möglichst störungsfreie Abläufe und optimale Produktqualität garantieren sollen. Aus der Sicht vieler Beschäftigter gesellen sich zu den Schattenseiten standardisierter Arbeit nun auch noch die Belastungen größerer Marktflexibilität. Selbst wenn sie dem permanenten Appell an Eigenverantwortung etwas Positives abgewinnen können, müssen diese Beschäftigten doch mit dem Fortleben einer fremdbestimmten Arbeitssituation rechnen. Die von Standortkonkurrenzen und Produktionsverlagerungen ausgehende Unsicherheit untergräbt die Bereitschaft zur Übernahme „unternehmerischer“ Verantwortung zusätzlich.

Massive Abstiegsängste sind in diesen Gruppen keineswegs unmittelbarer Reflex auf reale Bedrohungen. Selbst bevorstehende Betriebsschließungen können je nach Lebensalter, Qualifikation und Ressourcenausstattung höchst unterschiedlich verarbeitet werden. Für jüngere Arbeiter z. B. wirkt die absehbare Kündigung mitunter als Antrieb, individuelle Weiterbildungspläne vorzuziehen (hier handelt es sich um einen Subtypen der Gesicherten). Ältere und weniger qualifizierte Befragte befürchten hingegen einen nur schwer korrigierbaren Knick in ihrer beruflichen Laufbahn. Wenngleich die „gefühlte Unsicherheit“ das Ausmaß der realen

Bedrohungen übersteigen mag, basiert sie doch zumindest bei den Abstiegsbedrohten auf realen Erfahrungen. Managementpolitiken, die im Zuge von Standortkonkurrenzen beständig die Beschäftigungsfrage aufwerfen, sorgen auch in den Stammebelegschaften für permanente Verunsicherung. Dies ist – wie das Unterlaufen tariflicher Regelungen und damit verbundene Lohneinbußen, Arbeitszeitverlängerungen und Leistungsintensivierungen – eine wichtige Ursache von Prekarisierungsängsten, die *innerhalb* der „Zone der Integration“ bei einem Teil der Beschäftigten wirksam werden.

2.3 Die Prekarier (Hoffende, Realisten, Zufriedene, Typ 5, 6, 7)

Gruppen in auch formal unsicheren Beschäftigungsverhältnissen agieren in einer „Zone der Verwundbarkeit“ bzw. der „Prekarität“. Hier agiert das eigentliche Prekariat, das aber keinesfalls mit der sozialen Unterschicht identisch ist. In ihren subjektiven Verarbeitungsformen bedeutet das Ausüben einer prekären Beschäftigung die Auseinandersetzung mit einer eigentümlichen Schwebelage. Auf der einen Seite haben die betreffenden Leiharbeiter, befristet Beschäftigten, Teilzeitkräfte und Geringverdiener den Anschluss an die „Zone der Normalität“ noch immer vor Augen, weshalb ein Teil von ihnen alle Energien mobilisiert, um den Sprung in eine gesicherte Beschäftigung doch noch zu schaffen. Permanente Anstrengungen sind auf der anderen Seite aber auch nötig, um einen dauerhaften sozialen Abstieg zu vermeiden. Wer in seinen Anstrengungen nachlässt, dem droht der Absturz in die „Zone der Entkopplung“. Aufgrund der Diskontinuitäten des Beschäftigungsverhältnisses besitzen die „modernen Prekarier“ keine Reserven, kein Ruhekitzchen. Sie sind die ersten, denen in Krisenzeiten Entlassungen drohen. Ihnen werden bevorzugt die unangenehmen Arbeiten aufgebürdet. Sie sind die Lückenbüßer, die „Mädchen für alles“, deren Ressourcen mit anhaltender Dauer der Unsicherheit allmählich verschlissen werden. Die Betroffenen entwickeln unterschiedliche Strategien zur Bewältigung sozialer Unsicherheit. So handelt es sich bei den Hoffenden (Typ 5) in erster Linie um jüngere, qualifizierte Beschäftigte, die ihr prekäres Arbeitsverhältnis als Sprungbrett in eine Normalbeschäftigung betrachten. Sie alle setzen auf den viel beschworenen „Klebeffekt“ einer flexiblen Beschäftigung. Kontakte zu Beschäftigern und Kollegen sowie gute Arbeitsleistungen sollen die Gewähr dafür bieten, dass die „Normalisierung“ der Erwerbsbiographie letztendlich doch noch gelingt. Diese Erwartungshaltung treibt die Befragten an. Konsequenz kritisieren sie vor allem fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten, die mit der prekären Beschäftigung verbunden sind.

Daneben finden sich aber auch Verarbeitungsformen, die auf eine Verstetigung von Prekarität hinauslaufen. Die Realisten und die Zufriedenen (Typ 6, 7) entwickeln aus unterschiedlichen Gründen Strategien, um in einer Lebenssituation, die durch permanente Unsicherheit gekennzeichnet ist und eine Art Provisorium im Dauerzustand konstituiert, überleben zu können. Das Ziel einer Überwindung von Prekarität haben diese Befragten im Grunde aufgegeben oder gar nicht erst entwickelt (Typ 7). Sie sind bestrebt, in einer Lebenslage einigermaßen handlungsfähig zu bleiben, die sie zu dauerhafter Benachteiligung verurteilt. Dies kann geschehen, indem man pragmatisch zwischen Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung pendelt. Möglich ist aber auch, dass man das eigene Anspruchsniveau zurückschraubt, um so Reste von Autonomie in einer prekären Lebenssituation zurück zu gewinnen. Eine Sonderform stellt die subjektive Entschärfung von Prekarität mittels (Wieder-)Belebung klassischer Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung dar. So etwa, wenn berufstätige Frauen in prekären Jobs sich selbst als Zuverdienerinnen definieren, obwohl ihre Männer längst nicht mehr die Rolle des gesicherten Ernährers der Familie auszufüllen vermögen. Trotz subjektiver Entschärfung ihrer Situation gilt auch für die Zufriedenen (Typ 7), dass ihre Beschäftigungsverhältnisse neben sozialer Unsicherheit und materiellem Mangel vielfach mit Anerkennungsdefiziten und einer Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzen verbunden sind, deren Integrationskraft eigentlich dringend benötigt würde, um den Alltag einigermaßen bewältigen zu können. Zufrieden sind die Betroffenen mit einem Arrangement, das es ihnen ermöglicht, die Doppelorientierung auf Beruf und Familie zumindest ansatzweise durchzuhalten. Die Zufriedenheit mit ihrer prekären Arbeitssituation ist in dieser Grundhaltung nicht eingeschlossen.

2.4 Die „Entkoppelten“ (Veränderungswillige, Abgehängte, Typ 6, 7)

Bei einem Großteil der „Entkoppelten“ handelt es sich gewissermaßen um den harten Kern einer sozialen Unterschicht. Doch auch hier gibt es keine vollständige Kongruenz. Für die große Mehrheit dieser Langzeitarbeitslosen und Ausgegrenzten gilt noch immer, dass ihre Erwerbsorientierungen auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtet sind. Die Veränderungswilligen (Typ 6) setzen einiges daran, einen Schul- oder Ausbildungsabschluss nachzuholen oder eine Qualifikation zu erlangen, die die Chance auf eine reguläre Arbeit verbessert. Gerade auch bei Ostdeutschen wirkt hier eine wesentlich normativ begründete Arbeitsmotivation. Eine „normale“ Beschäftigung gehört wie selbstverständlich zu den Vorstellungen eines guten Lebens. Neben den Veränderungswilligen existiert jedoch auch der minoritäre Typus der Abgehängten (Typ 7). Charakteristisch für diese Gruppen ist, dass sie – sei es aufgrund eigener Erfahrungen, sei es, weil das soziale Umfeld es nahe legt – die Orientierung auf eine reguläre Er-

werbsarbeit faktisch aufgegeben haben. Die Antizipation der eigenen Chancenlosigkeit mündet in eine mehr oder minder bewusste Abkopplung von der offiziellen Arbeitsgesellschaft. „Normalarbeit“ wird zu einem fiktiven Maßstab, den zu erreichen für die Befragten im Grunde unmöglich geworden ist. Realistisch erscheint allenfalls der Sprung in ein prekäres Arbeitsverhältnis, eine Aussicht, die Qualifizierungsbemühungen subjektiv entwertet und Vermeidungsverhalten fördert. Vor diesem Hintergrund wird die Option, sich in einer Art Subgesellschaft einzurichten, zu einer realistischen Alternative. Sie entlastet vom ständigen Kampf um eine Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt und der wenig attraktiven Aussicht eines dauerhaften Aufenthalts im prekären Segment.

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

3. Was ist und wo verortet sich die „Unterschicht“?

Die hier nur fragmentarisch skizzierte Typologie belegt, dass das Castelsche Zonenmodell auch für die deutsche Arbeitsgesellschaft heuristisch wie empirisch relevant ist. Insgesamt bildet die Typologie mindestens drei Kristallisationspunkte sozialer Unsicherheit ab. Neben dem dauerhaften Ausschluss von Erwerbsarbeit und der Verstetigung eines Lebens mit unsicherer, schlecht entlohnter und gering angesehener Erwerbsarbeit ist das vor allem die Angst vor Statusverlust, die sich bei formal noch in standardisierte Beschäftigungsverhältnisse integrierten Gruppen findet. Dabei zeigt sich, dass die im Wortsinne abgehängten Gruppen eine andere soziale Problemlage verkörpern, als diejenigen, die sich mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen arrangieren müssen. Bei den Abgehängten handelt es sich um die „Überzähligen“, die „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft, um diejenigen, die kaum noch eine realistische Chance haben, den Sprung in die „Normalität“ und das heißt auch aus der Per-

spektive dieser Gruppen noch immer den Sprung in ein dauerhaftes, oberhalb eines gesellschaftlich definierten kulturellen Minimums Existenz sicherndes Beschäftigungsverhältnis zu schaffen. Die Prekarier sind dagegen überwiegend im regulären Sektor erwerbstätig. Zu ihnen gehören z.B. jene Niedriglohnbezieher (inzwischen mehr als 16 % der Vollzeitwerbstätigen), deren Arbeitseinkommen weniger als zwei Drittel des gewichteten Durchschnittslohns (Median-Lohn) beträgt. Diese Erwerbstätigen arbeiten hart, zu einem erheblichen Teil nehmen sie Sozialleistungen (ALG II), die ihnen eigentlich zustünden, gar nicht in Anspruch. Auch und gerade in ihren subjektiven Orientierungen unterscheiden sie sich erheblich von jenen deklassierten Gruppen, die das Ziel einer Integration in reguläre Beschäftigung faktisch aufgegeben haben. Der von Infratest skizzierte Typus des „abgehängten Prekariats“ umfasst daher mindestens zwei höchst unterschiedliche Soziallagen.

Wie verhalten sich Ausgrenzung und Prekarität nun zum Unterschichtenbegriff? Nimmt man den Schichtbegriff ernst, so bezeichnet er strukturierte Ungleichheiten, die sich verstetigt haben und die daher soziale Schließungseffekte produzieren. Der Begriff der Unterschicht oder auch Unterklasse im engeren Sinne bezieht sich auf deklassierte Gruppen, auf jenes „Subproletariat“, das, von einem Tag zum anderen denkend, keine längerfristige Lebensplanung entwickeln kann. In einer noch immer lesenwerten Studie hat Pierre Bourdieu die Distinktionsprinzipien zwischen Arbeiterklasse und Subproletariat, die sich aus kontrastierenden Einstellungen zur Zukunft und den differierenden materiellen Existenzbedingungen der beiden sozialen Großgruppen ergeben, präzise beschrieben. Danach ist der Druck der industriellen Reservearmee in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit immer spürbar; zugleich stellt die Konkurrenz um eine Anstellung die zentrale Form des Kampfes um das Leben bzw. Überleben dar, ein Kampf, der für manche jeden morgen aufs Neue beginnt und der „keine anderen Regeln kennt, als die eines Glücksspiels“ (Bourdieu 2000: 65). In einer solchen Konstellation besitzen Facharbeiter und qualifizierte Angestellte einen enormen Vorteil, weil ihnen die relative Sicherheit des Arbeitsplatzes überhaupt erst die Möglichkeit bietet, ihr Leben auf einen in der Zukunft angesiedelten Fluchtpunkt auszurichten. Für die Subproletarier hingegen steht „das gesamte berufliche Dasein unter dem Stern des Zufälligen und Willkürlichen“ (ebd.: 67). Diese Reservearmee „an Hilfsarbeitern ohne Ausbildung“, bereit, „sich gleich welchen Bedingungen zu unterwerfen, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen“ (ebd.), ist nahezu beliebig ausbeutbar. Ohne festen Arbeitsplatz und ein Minimum an sozialer Sicherheit stellt sich eine Desorganisation des Raum- und Zeitempfindens ein. Das „ganze Leben bleibt der Inkohärenz ausgeliefert“. Die „Arbeiter spalten sich klar in zwei Gruppen auf“, in jene, die „fest ange-

stellt sind, um es zu bleiben“, und jene, die „zu allem bereit“ sind, „um dieser Unsicherheit zu entkommen“ (ebd.: 113).

Entsprechende Dispositionen und Verhaltensweisen finden sich auch bei einem Teil der von uns untersuchten Prekariere und Ausgegrenzten. An der Existenz einer sozialen Unterschicht kann denn auch kein Zweifel bestehen. Schon Anfang der 1990er Jahre sprach eine Forschergruppe um Martin Kronauer (Kronauer u. a. 1993) von der Herausbildung einer sozialen Schicht der Dauerarbeitslosen. Nahezu zeitgleich kam jedoch eine konkurrierende Verwendung dieses Begriffs auf, die mit der Unterschicht eine „Kultur der Armut“ assoziierte. Behauptet wurde die Entstehung einer sozialen Schicht, die sich „wohlfahrtsabhängig“ daran gewöhnt habe, von staatlichen Almosen zu leben (Murray 1990). Ein wichtiger Diskursstrang in der aktuellen Unterschichtendebatte (siehe die Schröder-Intervention) schlägt exakt diese Richtung ein. Die Entdeckung der Unterschicht verwandelt sich so unter der Hand in eine Anklage gegen den modernen Wohlfahrtsstaat, der trotz aufwendiger Sozialleistungen nicht in der Lage sei, die Existenz einer solchen Unterschicht wirksam zu bekämpfen.

Eine solche Argumentation verfehlt jedoch die eigentlichen Ursachen sozialer Ausgrenzung. Wo sich Arbeitslosigkeit seit Generationen verfestigt hat und wo auf jede freie Stelle zwischen 30 und 60 Bewerber kommen (Baumeister u.a. 2006), ist es nicht primär Wohlfahrtsabhängigkeit, sondern erfahrene oder antizipierte Chancenlosigkeit, die zum Arrangement mit einer bedrückenden Lage zwingt. Die „Kultur der Armut“ ist eher eine „Kultur der Widerständigkeit“, die Lebensformen hervorbringt, welche Reste von Autonomie und Selbstverwirklichung noch möglich machen, obwohl „die Teilnahme an der allgemeinen Gesellschaft weitgehend eingeschränkt ist“ (Giddens 1995: 297). Antizipierte Chancenlosigkeit bezieht sich indessen nicht nur auf die Gruppe der Ausgeschlossenen und Langzeitarbeitslosen. Ähnliches findet sich bei den Prekariern, etwa den Niedrigverdienern. Anders als in vergleichbaren westlichen Ländern ist der Niedriglohnsektor in Deutschland nach oben kaum durchlässig. Die Aufstiegsmobilität in diesem Bereich nimmt sogar ab (IAB 2005d). In einem Beobachtungszeitraum von sieben Jahren (1994-2001) waren in Deutschland nicht einmal 50 % aus dem Niedriglohnsektor aufgestiegen, in der Mehrzahl der anderen europäischen Staaten schafften dagegen 70 % und mehr (European Commission 2004: 168 ff.) den Sprung in einen besseren Job.

Hier, im von sozialen Schließungen geprägten Übergangsfeld zwischen der „Zone der Entkoppelung und der „Zone der Prekarität“, dürfte das Phänomen einer sozialen Unterschicht zu

verorten sein. Es wäre jedoch gänzlich falsch, wollte man die soziale Frage des 21. Jahrhunderts allein auf diese Gruppen begrenzen. Die Spaltung der Arbeitsgesellschaft in unterschiedliche Zonen darf nicht darüber hinweg täuschen, dass soziale Unsicherheit kein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft ist. Deutungen, die die soziale Frage des 21. Jahrhunderts allein beim „radikalen Ausschluss“ von Erwerbsarbeit verorten (Beck 2005), verkennen die disziplinierenden Effekte der Prekarisierung, die bis tief in das integrierte Zentrum der Arbeitsgesellschaft hinein reichen. Mehr noch als die „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft führen prekär Beschäftigte den Stammebelegschaften die Bereitschaft vor Augen, die gleiche Arbeit zu erheblich ungünstigeren Konditionen zu verrichten. Schon die bloße Anwesenheit von „Arbeitnehmern zweiter Klasse“ wirkt häufig disziplinierend. Wenn die Existenz unsicher geworden ist, treten „Entfernung zur Arbeit, Monotonie oder schlechte Behandlung“ als Gründe für Unzufriedenheit „subjektiv in den Hintergrund“; es dominiert die Sorge um den Erhalt des Arbeitsplatzes, so widerwärtig er auch sein mag“ (Bourdieu 2000: 72). Aus diesem Grund geraten selbst in den Stammebelegschaften Qualitätsansprüche an gute Arbeit unter Druck; mehr noch, die verbreitete Unsicherheit fördert die Produktion „gefügiger Arbeitskräfte“ (Boltanski/Chiapello 2003).

Unsere Untersuchung lässt die Schlussfolgerung zu, dass die Verteilung von Unsicherheit, die mit der (Nicht-)Verfügung über eine sichere Vollzeitbeschäftigung verbunden ist, eine eigentümliche Konfliktodynamik konstituiert. Vereinfacht gesprochen werden die klassenspezifischen vertikalen Verteilungskonflikte von Auseinandersetzungen um das „Dinnen“ und „Draußen“ überlagert. In dem Maße, wie sich Prekarität und Ausschluss verstetigen, gewinnt die neue Konfliktodynamik an gesellschaftlicher Prägekraft. Teilhabe an „guter“, akzeptabel bezahlter, unbefristeter, inhaltlich anspruchsvoller, mit gesellschaftlicher Anerkennung und befriedigenden Sozialbeziehungen verbundener sowie mit institutionalisierten Partizipationsrechten verknüpfter Arbeit lässt sich, samt der damit verbundenen Lebenschancen, im Grunde nur mittels Zugehörigkeit zur schrumpfenden „Zone der Integration“ erreichen. Alles, was jenseits dieser „Zone“ positioniert ist, zeichnet sich durch Grade des Ausschlusses von materiellem Wohlstand, sozialer Sicherheit, reichen Sozialbeziehungen und Partizipationschancen aus. Die Teilhabe an geschützter Vollzeiterwerbsarbeit, aber auch die Gruppenkonkurrenzen um eine solche Teilhabe sind zentrales Medium der neuen Konfliktodynamik. Letztere beruht wesentlich auf unterschiedlichen „Klassen von Existenzbedingungen“ (Bourdieu 2000) innerhalb des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters. Je stärker die Logik der Gruppenkonkurrenz diese Konflikte dominiert, desto wahrscheinlicher bewirken diese Auseinandersetzungen soziale Desintegration.

Problematisch ist indessen die Annahme, die Auseinandersetzungen um das „Draußen“ und „Draußen“ träten an die Stelle der Konflikte um das „Oben“ und „Unten“ (Bude/Willisch 2006). Zwar trifft zu, dass sozialstaatlich regulierte Ungleichheiten sich nicht an scharf gezeichneten Klassenlinien festmachen lassen (Lessenich/Nullmeier 2006), die Castelschen Zonen weisen jedoch, vermittelt über soziale Herkunft und Bildung, sehr wohl eine Korrespondenz zur Klassen- und Schichtstruktur der Gesellschaft auf. Die „Zonen“ bezeichnen im Grunde eine Klassengesellschaft im Übergang, ein strukturiertes Schnittfeld zwischen der Ent- und Neubildung sozialer Klassen. In diesem Schnittfeld, das belegt die INFRATEST-Studie eindringlich, werden die Umverteilungen von unten nach oben, die der Finanzmarkt-Kapitalismus in Gang gesetzt hat (Windolf 2005), sehr genau wahrgenommen. Die immer neu aufflammende Kritik an exorbitanten Erhöhungen der Gehälter von Top-Managern⁵ ist nur symbolischer Ausdruck eines verbreiteten Empfindens, dass denen „unten“ immer häufiger zugemutet wird, was man von denen „oben“ niemals verlangen würde. Das ist die Ursache eines verbreiteten Ungerechtigkeitsempfindens, das tendenziell in Zweifel an der Funktionsfähigkeit der Demokratie umzuschlagen droht.

4. Wo soll politische Steuerung ansetzen? Was kann sie bewirken?

Wie soll die Politik mit der sozialen Frage, mit Ausgrenzung, Prekarität und Angst vor Statusverlust umgehen? Zu einer angemessenen Politik gehört das Eingeständnis, dass die Macht von Gewerkschaften und Mitte-Links-Parteien auf absehbare Zeit kaum ausreichen dürfte, um den Trend zu unsicherer Beschäftigung umzukehren. Während der zurückliegenden Jahre basierte Job-Wachstum in den EU-Staaten nicht nur, aber doch in erheblichem Maße auf einem Zuwachs an prekären Arbeitsverhältnissen (Kok 2004). Zwar gibt es innerhalb der europäischen Nationalstaaten differierende Beschäftigungsentwicklungen, das Grundproblem einer Wirtschaft, der aufgrund expansiver Renditeerwartungen mehr abverlangt wird, als sie produktiv zu leisten im Stande ist, wird jedoch auch in der neu formulierten Lissabon-Strategie der EU-Staaten nicht gelöst. Daher wird der Druck auf die institutionellen Regulierungen von Beschäftigungsverhältnissen weiter anhalten. Dies festzustellen bedeutet jedoch kein Plädoyer für Fatalismus. Die Chancen einer politischen Bearbeitung der Unsicherheitsproblematik lassen sich drei Szenarien diskutieren.

⁵ Laut FAZ (21.09.05) sind die Bezüge der Vorstandsmitglieder deutscher Großunternehmen allein 2004 um durchschnittlich 8 % (durchschnittlich 1,6 Mio.) gestiegen. Damit blieben sie allerdings noch hinter der Steigerung der Gewinne, vor allem aber hinter den Spitzengehältern von US-CEOs zurück, die 2003 das bis zu Vierhundertfache eines Facharbeitergehalts ausmachten (Dörre/Brinkmann 2005: 105).

Das Szenario einer *Marktgesellschaft* zielt auf ein Gemeinwesen, in welchem die Bürger zu „Unternehmern ihrer eigenen Arbeitskraft“ werden sollen. In einer solchen Gesellschaft sind kollektive Sicherungssysteme und Interessenvertretungen weitgehend überflüssig geworden. Am Leitbild des homo oeconomicus orientiert, übersehen die Verfechter marktradikaler Konzeptionen indessen einen fundamentalen Sachverhalt. Um ein kalkulierendes unternehmerisches Denken überhaupt ausbilden zu können, muss ein bestimmtes ökonomisches Niveau, „beruhend auf der Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Verfügung über ein Minimum an regelmäßigen Einkünften“, gegeben sein. Wo Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung hingegen „die Ausarbeitung eines rationalen Lebensplans“ blockieren, können sich ökonomisch „rationale Verhaltensdispositionen nicht“ herausbilden (Bourdieu 2000: 17, 20, 109). Die Verfechter einer reinen Marktgesellschaft verlangen von ressourcenschwachen Prekariern und Ausgegrenzten im Grunde Rationalitätskalküle, die diese Gruppen anzueignen gar nicht im Stande sind.

Marktradikale Szenarien müssen aus der Perspektive abstiegsbedrohter Gruppen als Versuch zur „Enteignung sozialen Eigentums“ erscheinen. An solche Ängste knüpft das Szenario eines *konservierenden Sozialstaates* an. Seine Anhänger reagieren auf die Negativutopie der reinen Marktgesellschaft, in dem sie bestehende Sicherungssysteme mit Zähnen und Klauen verteidigen. Sofern sie der Unendlichkeit sozialer „Landnahmen“ vorbeugen wollen, besitzen Verteidigungshaltungen durchaus etwas Rationales. Dennoch verhelfen entsprechende Strategien allenfalls zu Zeitgewinnen. Längerfristig nehmen sie in Kauf, dass Arbeitswelt und kollektive Sicherungssysteme immer weiter auseinander driften.

Das dritte Szenario öffnet sich den Anliegen derer, die ihre Interessen am besten im Modell des konservierenden Sozialstaats aufgehoben sehen. Es zielt auf eine *Stärkung des Sozialen*, indem es sich der Risiken einer fragmentierten Arbeitsgesellschaft annimmt und „die Markt-hegemonie“ auf neue Weise „begrenzt“ (Castel 2005: 134). Leitbilder für ein solches Szenario sind ausgerechnet von intellektuellen Repräsentanten jener Gruppen entwickelt worden, denen eine gleichberechtigte Teilhabe an den Vorzügen eines sozialstaatlich geschützten Normarbeitsverhältnisses niemals vergönnt war. So plädiert z. B. die feministisch inspirierte Forschung seit längerem für Phasenmodelle, in denen Arbeit und Leben auf neue Weise verzahnt werden. Danach werden immer mehr Männer „wie schon seit langem viele Frauen im Laufe ihres Lebens zwischen Phasen der Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit wechseln, in kurzen Abständen immer wieder ihre Arbeitsfähigkeit neuartigen Arbeitsgelegenhei-

ten anpassen, bei ihrer Erwerbsarbeit unterschiedlichste Regelungen ihrer Arbeitszeiten und Einsatzorte akzeptieren“, um beide Geschlechter mit demselben Maß an Entscheidungsautonomie auszustatten (Hausen 2000: 356 f.). Ein Grundproblem solcher Visionen ist indessen, dass sie die Frage nach der sozialen Sicherheit lange Zeit vernachlässigt haben. Insofern mögen flexible Phasenmodelle für Gruppen attraktiv sein, die sich oberhalb eines Einkommens- und Qualifikationsniveaus befinden, das von der Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlastet. Für die Massen der Abstiegsbedrohten, Prekarisierten und Ausgegrenzten sind sie es derzeit nicht. Positive, Wohlfahrt steigernde Effekte von Flexibilisierungsprozessen lassen sich nur auf der Grundlage robuster Sicherungen erschließen.

5. Koordinaten einer Politik der Entprekarisierung

Ohne Anspruch auf Rezeptwissen seien daher abschließend einige Koordinaten für eine arbeitspolitische Neuorientierung benannt (ausführlich: Brinkmann u. a. 2006: 85 ff.), die der „Wiederkehr sozialer Unsicherheit“ Rechnung tragen.

(1) *Innovation durch „gute Arbeit“*: Managementkonzepte, die Unsicherheit einseitig den Beschäftigten aufbürden, mögen kurzfristig Kostenvorteile bringen; längerfristig und gesamtwirtschaftlich wirken sie eher destruktiv. Das nicht nur, weil sie die zahlungsfähige Nachfrage schwächen und so wirtschaftliche Ungleichgewichte verstärken. Prekarisierungsstrategien erzeugen im Management „Innovationsfaulheit“; sie erschweren die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit und ihren Unternehmen. Verbreitete Unsicherheit wirkt daher unweigerlich als Flexibilitätsbremse. Dem kann eine Arbeitspolitik entgegen wirken, die wieder qualitative Maßstäbe für gute Arbeit etabliert. Sie muss sich Problemen wie dem der „Arbeitssucht“, der intransparenten Leistungsbewertungen oder der „maßlosen“ Arbeitstage annehmen. Mit Gesundheitsprävention, alternsgerechter Arbeit, Flexibilitätsprämien für prekär Beschäftigte und der Förderung beruflicher Weiterbildung sind wichtige Ansatzpunkte rasch benannt. Die „Besser-statt-billiger-Kampagnen“ einiger Gewerkschaftsgliederungen haben die Praktikabilität solcher Überlegungen exemplarisch unter Beweis gestellt. Es bedarf jedoch dringend stärkerer Rückendeckung aus der Politik. Eine Bündelung von Forschungsaktivitäten könnte dabei hilfreich sein, die Schwächung von Mitbestimmungsrechten wäre hingegen das falsche Signal.

(2) *Offensive Beteiligungspolitik*: Für die gefährdeten Gruppen, die die Masse der Gewerkschaftsmitglieder stellen, ist wichtig, das verbreitete Ohnmachtsempfinden zu durchbrechen.

Häufig aus der Not geboren, haben sich z.B. im Organisationsbereich der IG Metall Ansätze einer aktivierenden Mitgliederpolitik heraus gebildet. So werden in vielen Fällen „betriebliche Bündnisse“ nicht mehr ohne Votum der gewerkschaftlich organisierten Belegschaftsmitglieder abgeschlossen. In manchen Fällen wird die Zustimmung an Quoten gebunden, in anderen Betrieben wird ein bestimmter Organisationsgrad zur Voraussetzung von Verhandlungen gemacht. Ein Effekt ist, dass Managementpolitiken, die Unsicherheit gezielt als Machtsressource nutzen, nicht mehr passiv hingenommen werden. Offenkundig kann eine beteiligungsorientierte Politik dazu beitragen, dass die Mitgliederbindung auch in schwierigen Zeiten wächst (Huber 2006). Dies ist wichtig, denn wie die Industrial-Relations-Forschung zeigt, neigen gerade geschwächte, in die Enge getriebene Gewerkschaften zu Strukturkonservatismus.

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

(4) *Repräsentation und Organizing*: Mindestlöhne konstituieren zunächst nur eine Norm für faire Entgelte, die real erst noch durchzusetzen wäre. Eine Förderung der Selbstorganisation vermeintlich unorganisierbarer Gruppen könnte hier einiges beitragen. Trotz der bekannten Schwierigkeiten, die unstete Beschäftigung für die Definition und Durchsetzung von Kollektivinteressen mit sich bringt, existiert auch unter den „Prekariert“ ein erhebliches Aktivitätspotential. Gewerkschaften und Selbsthilfeorganisationen können dies als Ansatzpunkt für aktives Organizing nutzen. Dabei lässt sich z. B. von einigen europäischen und US-amerikanischen Gewerkschaften lernen, die beträchtliche Organisationserfolge bei Migranten und prekär Beschäftigten erzielt haben. Voraussetzungen waren neben passgenauen Dienst-

leistungen lokale Bündnisse mit sozialen Bewegungen, Kirchen und Selbsthilfeorganisationen, die erheblich zur Revitalisierung gewerkschaftlicher Strukturen beigetragen haben (Voss/Shermann 2000: 303 ff.). Von einer solchen Politik sind die Gewerkschaften hierzulande einstweilen noch weit entfernt, aber es gibt – etwa in der Kampagne „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ des IG Metall-Bezirks NRW, einer Reihe von Leiharbeiter-Projekten oder der Verdi-Kampagnen im Einzelhandelsbereich (Schlecker, Aldi) doch erste Ansatzpunkte.

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

(6) *Aktivitätsstatus*: Wie schon angesprochen gilt für Deutschland, 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 wäre ein weiterer Ansatzpunkt für einen Sozialstaat, der die Fra-

ge 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 Hightech-Sektoren und Exportfähigkeit belässt. Beschäftigungswachstum entsteht vor allem in Bereichen, die spezialisierte, lokale Dienstleistungen erbringen. Hier ließe sich anknüpfen. Seriöse Empfehlungen zum Ausbau sozialer Dienstleistungen kollidieren freilich in vielerlei Hinsicht mit den derzeit dominanten politischen Weichenstellungen. Eine dienstleistungsfreundliche Politik würde u. a. eine höhere Frauenerwerbstätigkeit, Einkommenserhöhungen in Dienstleistungsberufen, den Übergang zur Qualitätsproduktion nicht nur im sekundären Sektor, sondern auch in den Dienstleistungsbranchen sowie nicht zuletzt den Ausbau von Finanzierungsmechanismen zur Überwindung der Kostenkrankheit bei wichtigen Diensten voraussetzen. Ob sich eine Gestaltungskoalition formiert, die diesen Weg einschlägt, ist derzeit unklar. Absehbar ist jedoch, dass der Marsch in die Marktgesellschaft früher oder später gesellschaftliche Legitimationskrisen und „Selbstschutzbewegungen“ (Silver 2005) hervorrufen wird. Eine Garantie, dass diese Bewegungen in demokratischen Bahnen verlaufen werden, gibt es indessen nicht. Auch deshalb ist eine Debatte um alte und neue soziale Fragen in Deutschland im Grunde überfällig. Entscheidend ist freilich, wie diese Debatte geführt wird. Tatsächlich gibt es keinen plausiblen Grund, dass eine reiche Gesellschaft das Anwachsen von Ausgrenzung, Armut und Prekarität wie ein Naturgesetz hinnimmt. Mit dieser Botschaft sollten sich auch kritische Sozialwissenschaftler offensiv in die Unterschichtendebatte einschalten. Auf Bedenken, dass Begriffe wie „Unterschicht“ oder „Prekariat“ diejenigen zusätzlich verletzen könnten, die sich in einer bedrängten Lage befinden, sollte Wissenschaftler mit einem Satz der Schriftstellerin Ingeborg Bachmann antworten: „Die Wahrheit ist den Menschen zumutbar“!

Literatur

- Baumeister, H./Gransee, U./Zimmermann, K. D. (Hrsg.) (2006):** Die „Hartz-Reformen“. Die Folgen von Hartz I-IV für ArbeitnehmerInnen. Ein Projekt der Arbeitnehmerkammer Bremen und des DGB-Bezirks Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt. Hamburg
- Beck, U. (2005):** Die Revolte der Überflüssigen. In SZ, 15.11.2005: 13
- Böhning, B./Dörre, K./Nahles, A. (Hrsg.) (2006):** Unterschichten, Prekariat? Klassen? Moderne Politik gegen soziale Ausgrenzung. Dortmund.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003):** Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz. Frz. (1999): Le nouvel Ésprit du Capitalisme. Paris.
- Bourdieu, P. (2000):** Die zwei Gesichter der Arbeit. Konstanz.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2006):** Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise. MS. Jena.
- Bude, H./Willisch, A. (Hrsg.) (2006):** Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburg.
- Castel, R. (2005):** Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg.
- Castel, R. (2000):** Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Castells, M. (2001):** Die Netzwerkgesellschaft. 3 Bde. Opladen.
- Dörre, K. (2005):** Prekarität – eine Arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen 5/2005: 250-258. European Commission (2004): DG for Employment and Social Affairs: Employment in Europe 2004. Luxembourg
- Giddens, A. (1995):** Soziologie. Graz.
- Hausen, K. (2000):** Arbeit und Geschlecht. In: Geschichte und Zukunft der Arbeit. Herausgegeben von J. Kocka und C. Offe unter Mitarbeit von B. Redlob. Frankfurt/M.: 343-361.
- Huber, B. (2006):** Perspektiven der Tarifpolitik – im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. Tarifpolitische Konferenz der IG Metall, Mannheim, 22. Oktober 2005. In: Huber, B./Burkhard, O./Wagner, H. (Hrsg.): Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. Hamburg: 271-283.
- IAB (2005):** IAB-Kurzbericht 3/2005.
- Kok, W. (2004):** Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Bericht der hochrangigen Sachverständigenkommission, 03.11.2004. Brüssel. Kronauer, M. (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/M.
- Kronauer, M./Gerlach, F./Vogel, B. (1993):** Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung. Frankfurt/M.
- Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.) (2005):** Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin. Kulturwirtschaft in Berlin. Entwicklung und Potenziale 2005.
- Lessenich, S./Nullmeier, F. (Hrsg.) (2006):** Deutschland – eine gesplante Gesellschaft. Frankfurt.
- Lutz, Burkard (1984):** Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt a. M, New York./Campus.
- Luxemburg, R. (1975):** Die Akkumulation des Kapitals – Eine Antikritik. In: Gesammelte Werke 5. Berlin: 413-523.
- Mikfeld, B. (2006):** „Sozialdemokratische Potentiale“ in der Dreidrittelgesellschaft. In: Böhning/Dörre/Nahles (Hrsg.) (2006): a.a.O.: 9-21.
- Müller-Hilmer, R. (2006):** Gesellschaft im Reformprozess. TNS Infratest, o.O. Juli 2006.
- Murray, Ch. (1990):** The Emerging British Underclass. London.
- Silver, B. J. (2005):** Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin. Die Tageszeitung. Prekäres Leben. Serie. Berlin 2006.
- Voss, K./Sherman, R. (2000):** Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labour Movement. In: American Journal of Sociology Volume 106, Number 2 (September 2000): 303-349.
- Wilson, d./Purushotaman, R. (2003):** Dreaming With BRICs. Global Economics Paper No: 99. Glodmann Sachs.
- Windolf, P. (Hrsg.) (2005):** Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Wiesbaden.

WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA

Im Jahr 2007 erschienene (#) und geplante (*) Ausgaben (Stand: Juni 2007):

- # 1/2007 **Dörre, K.:** Entsteht eine "neue Unterschicht"? Anmerkungen zur Rückkehr der sozialen Frage in die Politik
- # 2/2007 **Martens, B.; Bluhm, K.:** „Shareholder Value“ ohne Aktionäre? Diffusion und mögliche Folgen wertorientierter Unternehmenssteuerung im industriellen Mittelstand
- # 3/2007 **Becker, K.; Brinkmann, U.; Engel, T.:** Lohnt sich Arbeits- und Gesundheitsschutz? Bilanzierung von Kosten & Nutzen angesichts neuer Belastungsformen
- * **Brinkmann, U.:** Intrapreneurship: Promises, Ambiguities and Limitation
- * **Dörre, K.:** Jena – Leuchtturm auf unsicherem Fundament? Fünfzehn Thesen der Arbeitsgruppe Regionale Ökonomie am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie
- * **Arbeitsgruppe Strategic Unionism** (Brinkmann, U.; Choi, H. L.; Detje, R.; Dörre, K.; Holst, H.; Karakayali, S.; Neis, M.; Schmalstieg, C.; Candeias, M.; Röttger, B.): Revitalisierung von Gewerkschaften: Aus der Krise zur Erneuerung? 16 Thesen
- * **Brinkmann, U.:** "Sick society" and "Buschzulage" - Images of the transformation

Impressum

WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA

ISSN 1864-7588

© 2007 Lehrstuhl Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie,
Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena
Postanschrift: D-07737 Jena, Besucheranschrift: Carl-Zeiss-Str. 2, D-07743 Jena
Telefon: +49 3641 9 45520, Fax: +49 3641 9 45522
Internetauftritt des Lehrstuhls: <http://www.uni-jena.de/LSDoerre.html>

WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA erscheinen unregelmäßig mehrmals im Jahr.
Die Reihe wird im Internet veröffentlicht: <http://www.uni-jena.de/WPESJ.html>