

Klaus Dörre

Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen

Abstract

Prekarität hat als Kategorie in den vergangenen Jahren Einzug in die gesellschaftlichen Diskurse gehalten, wird aber in der industrie- und arbeitssoziologischen Debatte noch unterschätzt. Der Beitrag geht von der Überlegung aus, dass die Dynamik flexibel-marktgetriebener Produktionsregime auch aus einer Prekarisierung von Erwerbsarbeit resultiert. Unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse werden nicht als ein Randphänomen gedeutet, das sich ausschließlich den „Outsidern“ am Arbeitsmarkt zurechnen läßt. Vielmehr schwächen Prekarisierungsprozesse die soziale Integrationskraft nachfordistischer Arbeitsgesellschaften, indem sie bis weit in ihre als gesichert geltenden Bereiche eindringen. Zu den wichtigen arbeitspolitischen Schlussfolgerungen gehören unter anderem die Schaffung eines Umfeldes, in dem die „Prekarier“ trotz schwieriger Arbeits- und Lebensbedingungen handlungsfähig werden/bleiben, wozu die Durchsetzung eines gesetzlichen Mindestlohnes ebenso zu zählen sind wie die Unterstützung von kollektiven Selbstorganisationsansätzen.

1 Einleitung

Obwohl das „Prekariat“ inzwischen Einzug in die Feuilletons der überregionalen Presse gehalten hat („Die Zeit“, 27.04.06), wird der Trend zur Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse in der industrie- und arbeitsmarktsoziologischen Debatte noch immer unterschätzt. Selbst diejenigen (Sauer 2005), die Diskontinuitäten kapitalistischer Vergesellschaftung betonen, haben den Veränderungen in den unteren Segmenten des Arbeitsmarktes bislang nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. An dieser Schiefelage setzt der nachfolgende Beitrag an. Seine These lautet, dass die Dynamik flexibel-marktgetriebener Produktionsregime auch aus einer Prekarisierung von Erwerbsarbeit resultiert. Unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse sind kein Randphänomen, nichts, was sich ausschließlich den „Outsidern“ am Arbeitsmarkt zurechnen ließe. Vielmehr schwächen Prekarisierungsprozesse die soziale Integrationskraft nachfordistischer Arbeitsgesellschaften. Zur Begründung dieser Sichtweise wird zunächst die theoretische Folie der Analyse skizziert (2.); daran schließen Befunde zu den subjektiven Verarbeitungsformen von Prekarisierungsprozessen an (3.). Abschließend folgen einige integrationstheoretische und arbeitspolitische Schlussfolgerungen (4.).

2 Die Wiederkehr der Unsicherheit

Die Ausbreitung nicht-standardisierter Arbeitsverhältnisse wird in der arbeitsmarktsoziologischen Diskussion seit langem thematisiert. Schon Mitte der 1980er Jahre galt die Heterogenisierung der Beschäftigungsformen als Anzeichen einer tiefen „Krise der Arbeitsgesellschaft“

(Offe 1984; Gorz 1989). Marktliberale Interpretationen radikalisierten solche Diagnosen auf spezifische Weise. So rechnete die bayrisch-sächsische Zukunftskommission (Kommission 1996) Mitte der 1990er Jahre vor, dass im Jahr 2010 ein Eins-zu-eins-Verhältnis von Norm- zu Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen zu erwarten sei. Die vermeintliche Zwangsläufigkeit eines Abschieds der Vollzeit-Normalbeschäftigung provozierte eine Reihe von Untersuchungen, die im Ergebnis eine erhebliche Stabilität organisierter betriebsinterner Arbeitsmärkte nachgewiesen haben (z.B. Struck/Köhler 2004; Hohendanner/Bellmann 2006, 241 ff.).

Um Prekarisierungsprozesse angemessen erfassen zu können, genügt es jedoch nicht, die Stabilität betrieblicher Beschäftigung zu betrachten. Jenseits aller Differenzen stimmen die meisten Prekarisierungs-Analysen (Castel 2000, 2005; IRES 2005; Bourdieu u.a. 1997; Paugam 2002; Schultheis/Schulz 2005) darin überein, dass sich in der Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse die Krise eines bestimmten Typs von Erwerbsarbeit ausdrückt. Es geht um eine politisch hergestellte Form von Arbeit (Offe 1984, 13 ff.); genauer, um stabile Verknüpfungen von Lohnarbeit mit starken sozialen Schutzmechanismen und Partizipationsrechten, wie sie in der Ära des fordistischen Kapitalismus ihre Blütezeit erlebten. Während der Nachkriegsjahrzehnte erzeugte diese Form der Lohnarbeit Ansprüche auf „soziales Eigentum“, das all jenen zur Verfügung stand, „die bisher nicht über Eigentum abgesichert waren“ (Castel 2005, 41). Es entstand eine „Gesellschaft der Ähnlichen“, in der zentrale Disparitäten bestehen blieben, dies aber auf der Grundlage eines sich stetig verbessernden Lebensniveaus der integrierten Sozialgruppen. Zwar wurden über den fordistischen Integrationsmodus immer auch nationale, geschlechtsspezifische oder ethnische Ausschlussmechanismen wirksam (Silver 2005, 42), doch Ungleichheiten stießen bis zu einem gewissen Grad auf Akzeptanz, weil auf jeder Stufe der sozialen Hierarchie der Eindruck bestand, dass genügend Mindestressourcen vorhanden seien, um die eigene Unabhängigkeit zu sichern.

Ein Charakteristikum des zeitgenössischen Finanzmarktkapitalismus (Windolf 2005, Deutschmann 2005) ist, dass er den an Lohnarbeit gekoppelten sozialen Bürgerstatus für relevante gesellschaftliche Gruppen sukzessive in Frage stellt. Viele Reorganisationsmaßnahmen in Unternehmen laufen auf eine Stärkung marktförmiger, finanzgetriebener Steuerungsmechanismen hinaus. Die Intensivierung der Marktsteuerung bedeutet weder das Verschwinden hierarchischer Unternehmensbürokratien noch totale Ökonomisierung. Vielmehr wird die soziale Architektur der Märkte verändert. Im deutschen Fall geht es darum, marktbildende „Kapitalisten-Arbeiter-Koalitionen“ (Fligstein 2001) durch kapitaldominierte Allianzen zu ersetzen, um so die Spielregeln des Marktgeschehens neu definieren zu können. Auf eine knappe Formel gebracht, bildet der internationale Finanzmarktkapitalismus (Aglietta/Rebérioux 2004) einen Möglichkeitsraum, der Unternehmen dazu bewegt, ihr Investitionsverhalten, ihre Produktionskonzepte und Personalpolitiken an den Renditen der Marktführer und indirekt an den Gewinnerwartungen von Finanzmarktakteuren auszurichten. Über ein großes Arsenal an Maßnahmen zur Steigerung externer (Bildung von Holdings, Verringerung der Fertigungstiefe, Outsourcing, Offshoring) und interner Flexibilität (Centerbildung, Führung über Gewinnmargen, Zielvereinbarungen, interne Verrechnungspreise) gelingt es, die Unsicherheiten des Marktgeschehens in die Unternehmensorganisation hinein zu verlagern. Dabei erweisen sich kapitalmarktorientierte Formen der Unternehmenssteuerung als wichtige Vermittlungsinstanz zwischen unsicheren Märkten und flexiblen Produktionsformen. Der internalisierte Konkurrenzdruck motiviert das strategiefähige Management zur Anwendung von Rationalisierungskonzepten, die auf eine extensive Arbeitskraftnutzung hinauslaufen. Im Grunde handelt es sich um Versuche, dem Faktor Arbeit eben jene Liquiditätsprinzipien aufzuzwingen, mit dem die „Finanzmärkte das Kapital ausstatten“ (Chesnais 2004, 235),

Kosteneinsparungen mittels Lohnkürzungen und Arbeitszeitverlängerungen, Flexibilisierung und eben auch Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse sind hierfür probate Mittel.

Eine Folge ist, dass Marktrisiken mehr und mehr an die Belegschaften weitergegeben werden. Sämtliche Schutzmechanismen, von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz, werden tendenziell zum Zielobjekt „entgrenzender“ Verwertungsstrategien (Kratzer 2003). Natürlich setzt sich die Ankoppelung der Beschäftigungsverhältnisse an Marktschwankungen nicht automatisch und ungefiltert durch. In Deutschland wird die Abweichung von der Normbeschäftigung zumindest in Kernbereichen der industriellen und Dienstleistungsproduktion ausgehandelt. Standortkonkurrenzen sorgen allerdings dafür, dass Betriebsräte daran interessiert sind, die Beschäftigung zumeist schrumpfender Stammbesellschaften wenigstens auf Zeit zu sichern. Häufig sind es denn auch befristete Beschäftigungsgarantien für Stammbeschäftigte, die im Tausch für Zugeständnisse bei der Flexibilisierung von Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden (Rehder 2003). Entsprechende Vereinbarungen fordern jedoch ihren Preis. Im Gleichklang mit einer Produktionsweise, die auf knappen Personal-, Zeit- und Materialpuffern basiert, erschweren zeitlich begrenzte Absicherungen von Stammbesellschaften Neueinstellungen. Aus diesem Grund kommt es zumindest in weltmarktorientierten Konzernen selbst in Phasen anziehender Konjunktur nur in vergleichsweise geringem Maße zu Neueinstellungen. Produktionsspitzen werden mit flexiblen Arbeitskräften, mit befristet Beschäftigten, Leih- und Zeitarbeitern abgedeckt. Auf diese Weise fördert die Durchsetzung eines flexibel-marktzentrierten Produktionsmodells die Ausbreitung atypischer und häufig eben prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Diese Entwicklung hat Robert Castel (2000, 336ff.; 2003, 7ff.) vor Augen, wenn er davon spricht, dass sich die nachfordistischen Arbeitsgesellschaften in mehrere „Zonen“ spalten. Zur „Zone der Integration“ mit geschützter Normarbeit gesellt sich eine „Zone der Entkoppelung“ mit Gruppen, die dauerhaft von regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind. Dazwischen expandiert eine „Zone der Prekarität“ mit heterogenen Beschäftigungsverhältnissen, die zumindest oberhalb eines kulturellen Minimums nicht dauerhaft Existenz sichernd sind.

3 Prekarität und Subjektivität – die Hierarchie prekärer Arbeitsgesellschaften

Da das Gefühl der Unsicherheit aber „nicht exakt den tatsächlichen Gefahren“ entspricht, „denen eine Bevölkerung ausgesetzt ist“ (Castel 2005, 9f), wird das wahre Ausmaß von Prekarisierungsprozessen erst sichtbar, wenn man die subjektiven Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung in die Analyse einbezieht. Auf der Grundlage eigener Erhebungen¹ haben wir neun typische Verarbeitungsformen der neuen Unsicherheit am Arbeitsmarkt rekonstruieren können (Abbildung 1).²

- 1 Ich beziehe mich hier auf Ergebnisse des Projekts „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus“, das ich gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel durchführe. Das Vorhaben ist Teil des vom BMBF geförderten Forschungsverbundes „Integrationspotentiale moderner Gesellschaften“ (Leitung: Wilhelm Heitmeyer/Universität Bielefeld). Es basiert auf knapp 100 halbstrukturierten Interviews, Gruppenbefragungen und mehr als 30 Expertengesprächen, die wir anhand ausgewählter Problemkonstellationen quer durch die Zonen der Arbeitsgesellschaft geführt haben.
- 2 Arbeitskraft- (sichere Beschäftigung, Einkommen oberhalb des kulturellen Minimums) und Tätigkeitsperspektive (Professionalitätsstreben, befriedigende Sozialbeziehungen, Identifikation mit den Arbeitsinhalten) beinhalten die primären Integrationspotenziale einer Erwerbstätigkeit. In der ersten Zone bilden drei Typen (1, 3, 4) die Integration in formal gesicherte Normbeschäftigung (Arbeitskraftperspektive) ab. Im Fall der

Abb. 1: (Des-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

Zone der Integration
1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)
Zone der Prekarität
5. Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)
Zone der Entkoppelung
8. Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)
9. Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)

3.1 Die Entbehrlichen

Die Entbehrlichen der Arbeitsgesellschaft haben wir anhand langzeitarbeitsloser Jugendlicher in West- und in einer kleinen Zusatzerhebung (Dörre/Röbenack 2006) auch in Ostdeutschland untersucht. Obwohl es sich durchgängig um Jugendliche in geförderten Qualifizierungsmaßnahmen handelt, kann man von dieser Altersgruppe erwarten, dass auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtete Erwerbsorientierungen noch einigermaßen stabil sind. Dementsprechend lässt sich die Mehrzahl der befragten Arbeitslosen den Veränderungswilligen (Typ 8) zurechnen. Diese Personen bemühen sich aktiv, ihre Erwerbsbiographie zu „normalisieren“. Sie setzen einiges daran, einen Schul- oder Ausbildungsabschluss nachzuholen, um so die Chance auf eine reguläre Arbeit zu erlangen. Die Arbeitsmotivation dieser Langzeitarbeitslosen resultiert nicht allein aus ökonomischen Zwängen. Sie ist gerade bei den ostdeutschen Jugendlichen auch normativ begründet. Eine „normale“ Beschäftigung gehört wie selbstverständlich zu den handlungsleitenden Vorstellungen eines „guten Lebens“. Diese Vorstellung wird durch das soziale Umfeld, durch Freunde, Eltern und Bekannte gestützt. Einiges spricht dafür, dass sich die Haltung „Ich tue alles, um arbeiten zu können“ selbst bei niedriger Vergütung und geringer Attraktivität der Tätigkeit so lange als stabil erweist, wie Erwerbsarbeit ein Minimum an gesellschaftlicher Anerkennung, an „Respekt“ (Sennett 2004), verheißt.

Neben den Veränderungswilligen existiert jedoch auch der minoritäre Typus der Abgehängten (Typ 9). Diese Langzeitarbeitslosen, die nach Aussagen befragter Experten zehn bis fünfzehn Prozent der Teilnehmer einer Maßnahme ausmachen, sind ausgesprochen „mikrofonscheu“. Wir haben diesen Typus daher teilweise über Fremdeinschätzungen des Ausbildungspersonals erfassen müssen. Charakteristisch für diese Gruppe ist, dass sie – sei es aufgrund eigener Erfahrungen, sei es, weil das soziale Umfeld es nahe legt – die Orientierung auf eine reguläre Erwerbsarbeit faktisch aufgegeben hat. Die Antizipation der

ebenfalls integrierten Selbstmanager (Typ 2) dominiert das Integrationspotenzial der Tätigkeitsperspektive über den atypischen Beschäftigtenstatus. In der „Zone der Prekarität“ sind unstete Beschäftigungsverhältnisse angesiedelt, die jedoch subjektiv höchst unterschiedlich bewertet werden. Die „Zone der Entkoppelung“ umfasst dauerhaft von regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossene Gruppen mit ebenfalls divergierenden Orientierungen. Ohne die Typologie im Detail vorstellen zu können, lassen sich mit ihrer Hilfe drei Kristallisationspunkte von Prekarität skizzieren, von denen jeder einzelne mit unterschiedlichen Bewältigungsformen korrespondiert.

eigenen Chancenlosigkeit mündet in eine mehr oder minder bewusste Abkopplung von der offiziellen Arbeitsgesellschaft. In gewisser Weise bleibt die Orientierung an einem regulären Vollzeitverhältnis auch hier bestehen. „Normalarbeit“ wird jedoch 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 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 der Befragten (Typ 8, 9) betrachten sich als „arbeitende Arbeitslose“, weil sie ihren Lebensunterhalt in der Schattenwirtschaft verdienen. Man arbeitet, aber man arbeitet informell; an die Stelle der Integration durch sozial geschützte Lohnarbeit tritt die „inszenierte Integration“ mittels Schattenarbeit und geförderter Maßnahmen.

Ausschlaggebend für die Motivation zu informeller Arbeit ist wiederum nicht allein ein ökonomisches Kalkül. Mit anhaltender Dauer einer prekären Lage und der Schwächung motivierender sozialer Netze verschleißt 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“ (Willis 1979; Bourdieu 1988). 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 lösen können. Aktivierung für den ersten Arbeitsmarkt würde in einem solchen Fall den Bruch mit einem Submilieu voraussetzen, das auch in einer bedrückenden Lage ein Minimum an Anerkennung und Verhaltenssicherheit verspricht. Arbeitslose, die noch auf den Sprung in eine Normalarbeit hoffen, setzen alles daran, den Attraktionskräften solch lähmender Submilieus zu entgehen. Allerdings kann „die Erfahrung unwürdiger Arbeitsverhältnisse“ unter Umständen weit eher als „Faulheit“ Verweigerungshaltungen hervorbringen (Keller 2005, 201). So ist bezeichnend, dass befragte Arbeitslose ihre befristet beschäftigten Ausbilder als Personifikationen beruflichen Scheiterns betrachten („Was soll ich von einem lernen, der es selbst nicht geschafft hat?“).

Solche Wechselspiele von Ausgrenzung und Selbstausschluss machen die Befragten zu potenziellen Mitgliedern jener „gefährlichen Klassen“, auf die sich die öffentliche Aufmerksamkeit häufig konzentriert. Auch aufgrund eigenen Verhaltens (Ableiten in Kriminalität, aggressives Verhalten etc.) bieten diese Gruppen eine bevorzugte Projektionsfläche für „negative Klassifikationen“ (Neckel/Sutterlüthy 2005, 409 ff). In der Hierarchie der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft symbolisieren sie den absoluten Abstieg. Eine realistische, längerfristige Lebensplanung ist in dieser „Zone“ nicht mehr möglich.

3.2 Die „Prekariert“

Damit symbolisieren diese „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft eine soziale Lage, der die Masse der im engeren Sinne prekär Beschäftigten mit mehr oder minder großem Engagement zu entgehen versucht. In ihren subjektiven Verarbeitungsformen bedeutet das Ausüben einer prekären Beschäftigung die Auseinandersetzung mit einer eigentümlichen „Schwebelage“ (Kraemer/Speidel 2004, 119 ff). Einerseits haben die betreffenden Leiharbeiter, befristet Beschäftigten, Teilzeitkräfte und Geringverdiener den Anschluss an die „Zone der Norma-

lität“ noch immer vor Augen, weshalb ein Teil von ihnen alle Energien mobilisiert, um den Sprung in eine gesicherte Beschäftigung doch noch zu schaffen (Typ 5). Andererseits sind permanente Anstrengungen auch nötig, um einen dauerhaften sozialen Abstieg zu vermeiden (Typ 6, 7). Wer in seinen Anstrengungen nachlässt, dem droht der Absturz in die „Zone der Entkoppelung“. Aufgrund der Diskontinuitäten des Beschäftigungsverhältnisses besitzen die „modernen Prekarier“ keine Reserven, kein Ruhekit. 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 Befragten entwickeln unterschiedliche Strategien zur Bewältigung sozialer Unsicherheit, dabei sind Lebensalter, Geschlecht und Qualifikation von zentraler Bedeutung.

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 Erwerbsbiografie letztendlich doch noch gelingt. Diese Erwartungshaltung treibt die Befragten an. Konsequentermaßen 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 (Typ 6, 7). Die Realisten und die Zufriedenen 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. 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, wie dies bei älteren Leiharbeitern zu beobachten ist (Typ 6). Möglich ist aber auch, dass man das eigene Anspruchsniveau zurückschraubt, um so Autonomiegewinn in einer prekären Lebenssituation zu ermöglichen (Typ 6). Eine Sonderform stellt die subjektive Entschärfung von Prekarität mittels Rückgriff auf klassische Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung dar, wie wir sie z.B. bei Verkäuferinnen im Einzelhandel finden, die sich selbst als Zuverdienerinnen definieren (Typ 7) und die sich dadurch von den „Angewiesenen“ (z.B. alleinstehende Frauen, Elsner 2006) unterscheiden.

Trotz subjektiver Entschärfung bewirken prekäre Beschäftigungsverhältnisse neben Unsicherheit und materiellem Mangel vielfach Anerkennungsdefizite und eine Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzen, die eigentlich dringend benötigt würden, um den Alltag einigermaßen zu bewältigen. Insofern trifft die Castel'sche (2005, 38) Diagnose, der zufolge soziale Unsicherheit „demoralisierend, als Prinzip sozialer Auflösung“ wirkt, auch auf unsere Befragten zu. Allerdings bleibt bei Castel unterbelichtet, dass die Individuen diesen Zersetzungsprozess nicht passiv hinnehmen. Sie entwickeln eigene Überlebensstrategien. Insofern kommt es auch in der „Zone der Verwundbarkeit“ nicht zu linearen, sich beständig verstärkenden Desintegrationsprozessen. Vielmehr macht sich ein Phänomen bemerkbar, das wir als Integrationsparadoxon nachfordistischer Arbeitsgesellschaften bezeichnet haben. In der „Zone der Prekarität“ erfolgt die Einbindung nicht mehr über primäre (reproduktive und qualitativ-subjektbezogene) sondern über tradierte oder neu erzeugte sekundäre Integrationspotenziale. Freilich kann hier nicht in einem normativen Sinne von „gelungener Sozialintegration“ (Peters 1993, 92) gesprochen werden. Denn sekundäre Integration beruht

entweder auf in die Zukunft gerichteten Projektionen, auf dem Wunsch, irgendwann doch noch Anschluss an die Normalität regulärer Beschäftigung zu finden, oder sie benötigen eine Mobilisierung quasi-ständischer Zugehörigkeiten (Ethnie, Geschlecht) und Ressourcen (sozialpolitisch geförderte Beschäftigung), die ein Überleben in ständiger Unsicherheit erleichtern.

3.3 Die Gefährdeten

„Die Planbarkeit der Zukunft“ erscheint für den „Kampf gegen die Unsicherheit von zentraler Bedeutung“, argumentiert Robert Castel (2005, 49). Diese Planbarkeit der Zukunft ist für die Ausgeschlossenen und prekär Beschäftigten nicht oder nur noch eingeschränkt gegeben. Es ist nicht allein die Unsicherheit als solche, sondern auch der soziale Abstand zur angestrebten Normalität, der bei den Betroffenen eine Mischung aus Verunsicherung, Scham, Wut und Resignation erzeugt. Überraschend ist, dass wir in der „Zone der Integration“ auf ähnliche Empfindungen und Verarbeitungsformen gestoßen sind. Prekarisierungsängste finden wir vor allem bei den „Verunsicherten“ (Typ 3) und den „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4). Das Vermögen zu einer längerfristig ausgerichteten Lebensplanung ist in diesen Gruppen keineswegs verloren gegangen; aber es besteht die mehr oder minder begründete Befürchtung, dass die für eine realistische Zukunftsplanung notwendige Kalkulationsgrundlage abhanden kommen könnte. Abstiegsängste sind auch in diesen Gruppen keineswegs unmittelbarer Reflex auf reale Bedrohungen. Selbst die bevorstehende Betriebsschließung kann je nach Lebensalter, Qualifikation und Ressourcenausstattung höchst unterschiedlich verarbeitet werden. Für jüngere Arbeiter z. B. wirkt sie mitunter als Antrieb, individuelle Weiterbildungspläne vorzuziehen. Ältere und weniger qualifizierte Befragte befürchten hingegen einen nur schwer korrigierbaren Knick in ihrer beruflichen Laufbahn. Dennoch spricht einiges dafür, dass Prekarisierungsängste in jenen Gruppen besonders stark ausgeprägt sind, die noch etwas zu verlieren haben.³ Offenbar ist die „gefühlte Unsicherheit“ noch größer als das reale Ausmaß der Bedrohung. Allerdings handelt es sich auch nicht um bloße Selbsttäuschung. Die „gefühlte Unsicherheit“ basiert durchaus 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 Lohninbußen, Arbeitszeitverlängerungen und Leistungsintensivierungen – ein wichtiger Ursprung von Prekarisierungsängsten, die in der „Zone der Integration“ wirksam werden. Die „Angst vor dem Absturz“ ist mehr als bloße Deprivation. Hartz-IV vor Augen müssen selbst qualifizierte Mitglieder der Stammebelegschaften großer Betriebe damit rechnen, dass sie im Falle einer Entlassung an die „Schwelle der Respektabilität“ gedrängt werden, die den Übergang in eine prekäre Lage kennzeichnet. Schon das diffuse Gefühl, nach einem langen Arbeitsleben ein solches Schicksal erleiden zu müssen, erzeugt selbst bei Mitgliedern von Stammebelegschaften Verunsicherung, mitunter auch ohnmächtige Wut.

Alles in allem belegt unsere Typologie einen gravierenden Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit. Für größer werdende Gruppen eignet sich Lohnarbeit nicht mehr als Basis einer längerfristigen, in die Zukunft gerichteten Lebensplanung. Man könnte diesem Befund entgegen halten, dass es sich um eine viel zu pessimistische Sicht einer spezifischen Facette

3 So reicht die Angst vor Arbeitslosigkeit bis weit in die „Zone der Integration“ hinein. Immerhin 38,0 % der repräsentativ Befragten gaben 2004 an, „große Angst“ (15,5 %) oder „mal mehr, mal weniger Angst“ (23,0 %) vor Arbeitslosigkeit zu haben; 31,6 % hielten es für „sehr wahrscheinlich (7,6 %) oder für „eher wahrscheinlich“, dass sie in den nächsten fünf Jahren arbeitslos werden (Heitmeyer 2005: 29 ff.).

flexibler Beschäftigung handelt. Und in der Tat, „manche Gruppen von Arbeitnehmern profitieren zweifellos“ von einem Arbeitsmanagement, das sie „zur Freiheit verdammt“. Doch der Lobgesang auf positive Seiten der Flexibilisierung ignoriert die neuen „Trennlinien“, die Arbeitswelt und Gesellschaft durchziehen (Castel 2005, 63 f.). Diese Trennlinien werden in unserer Typologie abgebildet. So unterscheidet sich die Selbstwahrnehmung der prekär Beschäftigten gravierend von den subjektiven Verarbeitungsformen flexibler Beschäftigung, wie sie sich in der „Zone der Integration“ finden. Das zeigt sich besonders deutlich bei den „Selbstmanagern“ (Typ 2), zu denen in unserer Untersuchung u. a. Freelancer aus der IT-Industrie und Werbefachleute zählen. Für diese Befragten wird das Sicherheitsrisiko, das in ihren Beschäftigungsverhältnissen angelegt ist, subjektiv durch den Freiheitsgewinn kompensiert, den sie mit der Abwesenheit hierarchischer Zwänge verbinden. Zudem vertrauen sie auf ihre Qualifikation und ihre materiellen Ressourcen, mit denen sie Phasen der Beschäftigungsunsicherheit einigermaßen gut überbrücken können. Integrationsstiftend wirkt in diesen Gruppen die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und das Streben nach Professionalität. Das ist bei den prekär Beschäftigten anders. Hier kann die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse kaum positiv erlebt werden. Die „Selbstmanager“ (Typ 2) agieren allesamt oberhalb einer „Schwelle der Berechenbarkeit“, welche wesentlich von der Verfügung über Einkünfte und Ressourcen abhängt, die von der Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlasten“ (Bourdieu 2000, 92). Bei den prekär Beschäftigten, die sich unterhalb der „Schwelle der Sicherheit und Respektabilität“, gekennzeichnet „durch eine feste Arbeitsstelle und ein regelmäßiges Einkommen“ (ebd.), bewegen, ist das so nicht der Fall.

4 Schlussfolgerungen

Was bedeuten die geschilderten Prekarisierungsprozesse für die Restrukturierung der Arbeitsgesellschaft? Viele konventionelle Arbeitsmarktanalysen übersehen, dass soziale „Zonen“ keine voneinander isolierbaren Segmente darstellen, sondern wie ein System kommunizierender Röhren wechselseitig aufeinander einwirken. Die Expansion einer „Zone der Prekarität“ ist auch für die „Zone der Integration“ bedeutsam. Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normalarbeitsverhältnisse integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung. Festangestellte, die Leiharbeiter zunächst als wünschenswerten „Flexibilisierungspuffer“ betrachten, beschleicht ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn sie an die Leistungsfähigkeit der Externen denken. Die Stammbeschäftigten sehen, dass ihre Arbeit in gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und Lebensbedingungen in Kauf nimmt, die Festangestellte kaum akzeptieren würden. Wenngleich Leiharbeiter, befristet und flexibel Beschäftigte betrieblich meist nur Minderheiten darstellen, wirkt ihre bloße Präsenz disziplinierend auf die Stammebelegschaften zurück. In Bereichen mit hoch qualifizierten Angestellten produzieren Freelancer einen ähnlichen Effekt. So finden sich im Grunde in allen Beschäftigungssegmenten Wechselbeziehungen zwischen Stammebelegschaften und flexiblen Arbeitskräften, die den „Besitz“ eines unbefristeten Vollzeitvertragsverhältnisses als verteidigungswertes Privileg erscheinen lassen.

Dies vor Augen lässt sich präziser fassen, was den spezifischen Gehalt des bereits angesprochenen Integrationsparadoxons nachfordistischer Arbeitsgesellschaften ausmacht. Die Herausbildung einer Zone unsicherer Beschäftigungsverhältnisse forciert die Umstellung auf einen neuen gesellschaftlichen Integrationsmodus. An die Stelle einer Einbindung, die nicht

ausschließlich, aber doch wesentlich auf materieller und demokratischer Teilhabe beruhte, treten Integrationsformen, in denen die subtile Wirkung marktförmiger Disziplinierungsmechanismen eine deutliche Aufwertung erfährt (Heitmeyer 1997, 27). Die Disziplinierung durch den Markt kann, zumal in einer reichen Gesellschaft, eine Vielzahl an Hoffnungen, Ängsten und Traditionen funktionalisieren. Auf diese Weise sorgt die Konfrontation mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen nicht nur für eine „Destabilisierung des Stablen“ (Castel 2000, 357). Indem sie die einen diszipliniert und den anderen möglicherweise elementare Voraussetzungen für Widerständigkeit nimmt, fördert die Prekarisierung eine eigentümliche „Stabilisierung der Instabilität“. Prekarität wirkt desintegrierend und zugleich als disziplinierende Kraft. Insofern fördert und stützt sie ein Kontrollsystem, dem sich auch die Integrierten kaum zu entziehen vermögen.

Die skizzierte Paradoxie lässt sich besser begreifen, wenn man mit den klassischen Argumenten eines David Lockwood normativ geleitete Sozial- von Systemintegration unterscheidet. Nach Lockwood ist es „durchaus möglich, dass eine Gesellschaft in einem bestimmten Zeitpunkt einen hohen Grad an sozialer Integration (z.B. Fehlen offen ausgetragener Klassenkonflikte) und dennoch einen niedrigen Grad der Systemintegration (ein wachsender Überhang an Produktionskapazität) aufweist“ (Lockwood 1971, 127). Will man die Wirkung von Prekarisierungsprozessen analysieren, muss man diese Argumentation umkehren. Sicher gibt es in der Gegenwartsgesellschaft Störungen der Systemreproduktion, aber die eingeleiteten Kompensationsmaßnahmen sind trotz Rückbaus des Sozialstaates wirkungsvoll genug, um Krisen zu begrenzen und einzuhegen. Für die Sozialintegration gilt das so nicht. Soziale Desintegration ist freilich keine Folge eines intensiven „Klassenkampf von unten“. Vielmehr macht sich eine Konfliktdynamik bemerkbar, die sich nicht als integrierender „Kampf“ (Simmel 1903) oder als „gehegter Konflikt“ (Dubiel 1995) begreifen lässt. Klassische vertikale Verteilungskonflikte werden von Auseinandersetzungen um das „Draußen“ und „Draußen“ überlagert, die von in sozialer Hinsicht „partikularistisch“ integrierten Sozialgruppen ausgetragen werden.

Auch für die integrierten „Selbstmanager“ hat die Welt der Normalarbeitsverhältnisse keinen Bestand mehr. Die Angehörigen dieser Gruppe „maximieren ihre Chancen, bauen ihr Potential aus, entdecken an sich ungeahnte unternehmerische Fähigkeiten, die unter bürokratischen Zwängen und strengen Regelungen bisher verkümmerten“ (Castel 2005, 63f.). Zugleich verfügen sie über die eigentliche gesellschaftliche Definitionsmacht bei der Bewertung flexibler Arbeitsverhältnisse. Wer heute in der „meinungsmachenden“ Film- und Fernsehindustrie oder bei den Printmedien arbeitet, der besitzt in der Regel einen stressigen, nervenaufreibenden Job mit eingebauten Flexibilitätszwängen. Sofern sie sich in einigermaßen sicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden, haben die Betroffenen häufig selbst eine Kette prekärer Anstellungen durchlaufen. Der Einstieg in qualifizierte Jobs erfolgt auch für Hochschulabsolventen oft über geringfügig bezahlte, auf wenige Wochen befristete Beschäftigungsverhältnisse. Und doch ist es das Interesse am Job, das viele bei der Stange hält. Aufgrund ihrer eigenen Arbeitsbedingungen verbindet die „Selbstmanager“ mit den prekär Beschäftigten mehr als mit den noch vergleichsweise geschützten Normalarbeitern. Es ist nicht einfach ideologische Verblendung, sondern durchaus eigener Leidensdruck, der zu symbolischen Allianzen führen kann. Gerade im Segment kreativer Arbeit erscheint die Welt der regulierten Normalarbeitsverhältnisse als antiquiert. Erholzeiten für Bandarbeiter werden in der Wahrnehmung zu bezahlten „Pinkelpausen“; der Widerstand gegen Arbeitszeitverlängerungen im öffentlichen Dienst erscheint angesichts des eigenen, „entgrenzten“ Arbeitstages als bloße Privilegienreiterei. Daher wird der – symbolische – Schulterchluss

mit den „Arbeitnehmern zweiter Klasse“ nur allzu gern genutzt, um ein Ende vermeintlicher Privilegien geschützter Beschäftigtengruppen zu fordern.

Dieses Beispiel illustriert die separierende Wirkung von Prekarisierungsprozessen. Soziale Unsicherheit wirkt – zumindest vorerst – nicht als verallgemeinernde „Klassenerfahrung“. Vielmehr provoziert sie Strategien „sekundärer Integration“, die zur wechselseitigen Abschottung unterschiedlicher Arbeits- und Lebenswelten führen. Nicht fortschreitender Zerfall und Vereinzelung, sondern das Sich-Einfügen in partikularistische Gruppenkonkurrenzen, die Tendenz zu Überanpassung und Selbstkontrolle ist gemeint, wenn hier von sozialer Desintegration die Rede ist. In dem Maße, wie sich Prekarität und Ausschluss in einer an sich reichen, historisch gesehen überaus sicheren Gesellschaft verstetigen, gewinnt die neue Konfliktdynamik 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 Vollzeitwerbsarbeit, aber auch die Gruppenkonkurrenzen um eine solche Teilhabe sind zentrales Medium der neuen Konfliktdynamik. Letztere beruht durchaus 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. Eine Gesellschaft mit relativ stabilen Funktionssystemen bei fortschreitender sozialer Desintegration – das wäre die daraus folgende Zustandsbeschreibung der deutschen (Arbeits-)Gesellschaft.

Ein solcher gesellschaftlicher Aggregatzustand kann mit dem an Durkheim geschulten, letztlich aber normativ überfrachteten Integrationsbegriff eines Robert Castel nicht zureichend auf den Begriff gebracht werden. In anderer Hinsicht trifft Castel mit seiner Analyse jedoch den Nagel auf den Kopf. Gegen einen mittlerweile inflationär verwendeten Ausgrenzungsbegriff wendet er mit Recht ein, dass es eine vollständige Ausgrenzung in modernen Gesellschaften im Grunde nicht geben kann (Kronauer 2002, 209). Eine starre Inklusions-/Exklusionssemantik trägt dazu bei, den Blick der Öffentlichkeit allein auf die „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft zu richten. Durch die Überbetonung der Ausgrenzung gerät jedoch die Brisanz von Prekarisierungsprozessen im Inneren der Arbeitsgesellschaft aus dem Blick. Denn „Entkoppelung“ infolge von Arbeitslosigkeit ist „nur die sichtbarste Manifestation eines grundlegenden Wandels der Beschäftigungssituation“ (Castel 2000, 349). Gemeinsam mit Prekarisierungstendenzen sorgt sie dafür, dass sich qualitative Arbeitsansprüche in Betrieben und Verwaltungen kaum noch Geltung verschaffen können. Wenn die Existenz unsicher geworden ist, treten „Entfernung zur Arbeit, Monotonie oder schlechte Behandlung“ als Gründe für Unzufriedenheit „subjektiv in den Hintergrund“; es dominiert die Sorge um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes, so widerwärtig er auch sein mag“ (Bourdieu 2000, 72). Diese Feststellung ist von brennender Aktualität. Denn infolge der verbreiteten Unsicherheit fehlen immer häufiger die Voraussetzungen für arbeitspolitische Gestaltungsansätze, die an qualitativen Arbeitsansprüchen ansetzen. In den Betrieben fällt es den Interessenvertretungen schwer, Beschäftigte für Gestaltungsprojekte zu gewinnen. Im Management fehlt es an Ansprechpartnern für verlässliche Kompromissbildungen. Statt dessen bricht sich selbst in den verbliebenen Hochburgen der Gewerkschaften ein Trend zum

„billiger statt besser“ Bahn, der innovative Arbeitspolitik durch simple Kostensenkungsstrategien zu ersetzen sucht (Detje u.a. 2005).

Hierin besteht die eigentliche Herausforderung für Gegenstrategien, die sich nicht in Befriedungsmaßnahmen für soziale Brennpunkte erschöpfen dürfen. Eine wirksame Politik der Entprekarisierung hätte in den Zentren der nachfordistischen Arbeitsgesellschaften anzusetzen. Ein erster Schritt wäre das Eingeständnis, dass der Trend zur Ausweitung unsicherer Beschäftigung kurzfristig nicht umzukehren ist. 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). Daran wird sich in der überschaubaren Zukunft wenig ändern. Fatal wäre es indessen, wollte man alle Hoffnungen auf eine künftige Wachstumsdynamik setzen und Prekarisierungsprozesse ansonsten tatenlos hinnehmen. Wichtig wäre statt dessen, eine wirksame Politik nicht nur *für*, sondern auch *mit* prekär Beschäftigten zu entwickeln (Brinkmann u.a. 2006, 85 ff.). Eine solche Politik würde die Anerkennung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse voraussetzen. Sie hätte dazu beizutragen, dass die „Prekariert“ selbst unter schwierigen Bedingungen handlungsfähig bleiben können. Ihr ginge es um die Anerkennung von Differenz als Voraussetzung für mehr soziale Gerechtigkeit. Ein gesetzlicher Mindestlohn und die Unterstützung von Versuchen zur „Selbstorganisation der Unorganisierbaren“ müssten selbstverständlicher Bestandteil einer solchen Politik sein. Nicht minder wichtig wären Maßnahmen, die darauf zielen sollten, 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 irgend einer Form erwerbstätig war, einen Status in Anspruch nehmen kann, der eine wirkliche Wahl zwischen Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeitsformen ermöglicht. Im Unterschied zum bedingungslosen Grundeinkommen würde so der Gefahr begegnet, dass sich die Gesellschaft in „Produktive“ und vermeintlich „Unproduktive“ spaltet. Ein Aktivitätsstatus würde selbst den von „Entkoppelung“ Bedrohten für einen begrenzten Zeitraum die Möglichkeit eröffnen, sich einer frei gewählten Betätigung zu widmen. Hier wäre zugleich ein Ansatzpunkt für eine Reform des Sozialstaats, der die Frage nach „Sicherheit in der Flexibilität“ (Kronauer/Linne 2005) auf neue Weise beantworten könnte.

Literatur

- Aglietta, Michel, Antonie Rebérioux (2004): *Dérives du capitalisme financier*. Paris
- Baumeister, Hella, Ulrich Gransee, Klaus-Dieter Zimmermann (Hg.) (2005): *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
- Baethge, Martin u.a. (2005): *Berichterstattung zur ökonomischen Entwicklung in Deutschland*. 1. Bericht. Wiesbaden
- Bourdieu, Pierre (2000): *Die zwei Gesichter der Arbeit*. Konstanz
- Bourdieu, Pierre (1988): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. 2. Aufl., Frankfurt/M
- Brinkmann, Ulrich, Klaus Dörre, Silke Röbenack (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise*. Bonn
- Candeias, Mario (2004): *Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit*; in: *Das Argument*, Heft 3/4

- Castel, Robert (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg
- Castel, Robert (2003): Das Verschwimmen der sozialen Klassen; in: Joachim Bischoff, Paul Boccara, Robert Castel, Klaus Dörre u. a. (Hg.): Klassen und soziale Bewegungen. Strukturen im modernen Kapitalismus. Hamburg
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz
- Chesnais, Francois (2004): Das finanzdominierte Akkumulationsregime. Theoretische Begründung und Reichweite; in: Christian Zeller (Hg.): Die globale Enteignungsökonomie. Münster
- Detje, Richard, Klaus Pickshaus, Hans-Jürgen Urban (Hg.) (2005): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg
- Deutschmann, Christoph (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus und Wachstumskrise; in: Paul Windolf (Hg.): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen, Sonderheft 45 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen/Wiesbaden a.a.O., 58-84
- Die Zeit vom 27. 04. 2006: Von der Boheme zur Unterschicht. Job, Geld, Leben – nichts ist mehr sicher. Eine neue Klasse der Ausgebeuteten begehrt auf: das Prekariat. Von Thomas Gross, 51
- Dörre, Klaus, Bernd Röttger (2006): Im Schatten der Globalisierung. Wiesbaden. Im Erscheinen
- Dörre, Klaus, Silke Röbenack (2006): Eigensinnige „Kunden“. Der Einfluss strenger Zumutbarkeit auf die Erwerbsorientierungen Arbeitsloser und prekär Beschäftigter - ein interregionaler Vergleich. Antrag zur Förderung eines Teilprojekts im Rahmen des SFB 580. MS Jena
- Dörre, Klaus, Ulrich Brinkmann (2005): Finanzmarktkapitalismus. Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells?; in: Paul Windolf (Hg.) a.a.O: 85-116
- Dubieli, Helmut (1995): Gehegte Konflikte; in: Merkur, 12, 1095-1106
- Fligstein, Neil (2001): The Architecture of Markets: An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies. Princeton
- Fuchs, Tatjana (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen?; in: Jürgen Peters, Horst Schmitt-henner (Hg.): Gute Arbeit. Hamburg, 151-165
- Gorz, Andre (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin
- Heitmeyer, Wilhelm (1997): Einleitung: Sind individualisierte und ethnisch-kulturell vielfältige Gesellschaften noch integrierbar?; in: Ders. (Hg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Frankfurt/M., 23-65
- Heitmeyer, Wilhelm, Peter Imbusch (Hg.) (2005): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration. Wiesbaden
- Hohendanner, Christian, Lutz Bellmann (2006): Interne und externe Flexibilität; in: WSI-Mitteilungen 5, 241-246
- Huber, Berthold (2005): Perspektiven der Tarifpolitik – im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. Tarifpolitische Konferenz der IG Metall. Mannheim, 22. Oktober 2005. MS.
- Huber, Berthold, Oliver Burkhard, Hilde Wagner (Hg.) (2006): Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. Hamburg
- IRES (2005): Precarisation de l'emploi et representation syndicale. Chronique Internationale de IRES, Numero speciale n° 97, Novembre 2005
- Kok, Wim (2004): Die Herausforderung annehmen: Die Lissabon-Strategie: Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Bericht der hochrangigen Sachverständigengruppe, 03.11.2004. Brüssel
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Teil I. Bonn
- Kraemer, Klaus, Frederic Speidel (2004): Prekäre Leiharbeit; in: Berthold Vogel (Hg.): Leiharbeit. Sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg a.a.O., 119-153
- Kratzer, Nick (2003): Entgrenzung von Arbeit. Berlin
- Kronauer, Martin (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/M.
- Kronauer, Martin, Gudrun Linne (Hg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin

- Lockwood, David (1971): Sozialintegration und Systemintegration; in: Wolfgang Zapf (Hg.), a.a.O.: 124-137
- Neckel, Sighard, Ferdinand Sutterlüty (2005): Negative Klassifikationen – Konflikte um die symbolische Ordnung sozialer Ungleichheit; in: Wilhelm Heitmeyer, Peter Imbusch (Hg.), a.a.O., 409-428
- Offe, Claus (1984): „Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt/M.
- Paugam, Serge (2002): Social Precarity and Social Integration. Report for the European Commission. Based on Eurobarometer 56.1. October 2002
- Peters, Bernhard (1993): Die Integration moderner Gesellschaften. Frankfurt/M.
- Pickshaus, Klaus (2005): „Gute Arbeit“ als neuer strategischer Ansatz; in: Richard Detje u.a.(Hg.), a.a.O., 137-146
- Rehder, Britta (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt/M.
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit unter (Markt-)Druck: Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik?; in: WSI-Mitteilungen 4, 179 –185
- Schultheis, Franz, Kristina Schulz (Hg.) 2005: Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag. Konstanz
- Schulten, Thorsten (2005): Politische Ökonomie des Mindestlohns. Internationale Erfahrungen und Konsequenzen in Deutschland. MS. Düsseldorf
- Sennett, Richard (2004): Respekt im Zeitalter der Ungleichheit. Berlin
- Silver, Beverly J. (2005): Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin
- Simmel, Georg (1908): Der Streit; in: ders., Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung, Frankfurt/M., 284-382
- Struck, Olaf, Christoph Köhler (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. Mering, 2. Aufl. 2005
- Urban, Hans-Jürgen (2005): Wege aus der Defensive; in: Richard Detje u.a. (Hg.), a.a.O., 187-212
- Voss, Kim, Rachel Sherman (2000): Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labour Movement; in: American Journal of Sociology 106, 2, 303-349
- Willis, Paul (1979): Erziehung im Spannungsfeld zwischen Reproduktion und kultureller Produktion; in: Das Argument 179, 32. Jg., Heft 1, 9-28
- Windolf, Paul (Hg.) (2005): Finanzmarktkapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Wiesbaden
- Zapf, Wolfgang (Hg.) (1971): Theorien des sozialen Wandels. Köln

Anschrift des Verfassers:

Prof. Dr. Klaus Dörre
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Institut für Soziologie
Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie
Carl-Zeiß-Straße 2
D-07743 Jena
e-Mail: Klaus.Doerre@uni-jena.de

Schlagwörter: nachfordistische Erwerbsarbeit, soziale Integration, soziale Unsicherheit, prekäre Erwerbsarbeit