

# Oldenburger Universitätsreden

## Vorträge · Ansprachen · Aufsätze

herausgegeben von  
Friedrich W. Busch und Hans-Joachim Wätjen

In der Reihe *Oldenburger Universitätsreden* werden unveröffentlichte Vorträge und kürzere wissenschaftliche Abhandlungen Oldenburger Wissenschaftler und Gäste der Universität sowie Reden und Ansprachen, die aus aktuellem Anlass gehalten werden, publiziert.

Die *Oldenburger Universitätsreden* werden seit 1986 herausgegeben von Prof. Dr. Friedrich W. Busch, Fakultät I Erziehungs- und Bildungswissenschaften, und – ab der Nummer 125 – vom Ltd. Bibliotheksdirektor Hans-Joachim Wätjen, Bibliotheks- und Informationssystem der Universität.

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung der Universität Oldenburg dar. Für die inhaltlichen Aussagen tragen die jeweiligen Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

### *Anschriften der Herausgeber:*

Prof. Dr. Friedrich W. Busch  
Fakultät I Erziehungs- und  
Bildungswissenschaften  
Postfach 25 03  
26111 Oldenburg  
Telefon: 0441/798-4909  
Telefax: 0441/798-2325  
e-mail:  
friedrich.busch@uni-oldenburg.de

Ltd. Bibl. Dir. Hans-Joachim Wätjen  
Bibliotheks- und Informationssystem  
der Universität Oldenburg  
Postfach 25 41  
26015 Oldenburg  
Telefon: 0441/798-4000  
Telefax: 0441/798-4040  
e-mail:  
waetjen@bis.uni-oldenburg.de

### *Redaktionsanschrift:*

Oldenburger Universitätsreden  
Bibliotheks- und Informationssystem  
der Universität Oldenburg  
z.H. Frau Barbara Šíp  
Postfach 25 41  
26015 Oldenburg  
Telefon: 0441/798-2261  
Telefax: 0441/798-4040  
e-mail: verlag@bis.uni-oldenburg.de

Nr. **162**

Michael Sommer  
Klaus Dörre  
Uwe Schneidewind

## **Die Zukunft war vorgestern**

Der Wandel der Arbeitsverhältnisse:  
Unsicherheit statt Normalarbeitsverhältnis?

2005



## ***Inhalt***

<i>Vorwort</i>	5
Uwe Schneidewind Technische Umbrüche als Grundlage für eine solidarische Ökonomie?	7
Uwe Schneidewind Grußwort	15
Klaus Dörre Die „Zone der Verwundbarkeit“. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse, Prekarisierung und die Gewerkschaften	19
Michael Sommer Arbeiten heute - Beiträge der Gewerkschaften als Reaktion auf veränderte Arbeitsverhältnisse	57
<i>Autoren</i>	69



## VORWORT

Die an der Universität Oldenburg seit 30 Jahren institutionalisierte Kooperation mit den Gewerkschaften hat regelmäßig intensive Dialoge und Diskussionen zwischen Gewerkschaftern und Wissenschaft ermöglicht. Häufig standen dabei aktuelle Fragen der gewerkschaftlichen Politik im Mittelpunkt – so auch in diesem Jahr.

Nicht erst seit den sogenannten Hartz-Reformen des Arbeitsmarktes müssen sich die Gewerkschaften mit unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen auseinandersetzen. Doch bisher hat dieses Phänomen noch zu wenig Beachtung bei den Gewerkschaften gefunden. Sie müssen dazu eigenständige Formen der Interessenvertretung erst entwickeln, hatten sie sich doch bisher vor allem auf die Interessenvertretung für die unbefristet Vollzeitbeschäftigten konzentriert. Dabei sind atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit Leih- und Zeitarbeit, befristeter Beschäftigung, Scheinselbstständigkeit, unfreiwilliger Teilzeitarbeit und Minijobs längst zu einem Massenphänomen geworden.

Klaus Dörre fordert denn auch in seinem faktenreichen und auf die arbeitssoziologischen Forschungsergebnisse rekurrierenden Vortrag, dass die Gewerkschaften die Existenz unsicherer Beschäftigungsverhältnisse anzuerkennen haben und daraus eine Politik der „Entprekariisierung“ entwickeln müssen. Aus seiner Sicht wird es keine Rückkehr zur alten Arbeitsgesellschaft geben. Neben traditionellen Forderungen nach Mindestlohn und Grundsicherung setzt Dörre dabei auch auf die Selbstorganisation der Betroffenen.

Der DGB-Bundesvorsitzende, Michael Sommer, geht als Hauptredner noch einen Schritt weiter und fordert eine „gesellschaftliche Leitbilddiskussion über die Zukunft der Erwerbs-

arbeit“. Für ihn sind Erwerbsarbeit und das Normalbeschäftigungsverhältnis kein Auslaufmodell, sondern „eine soziale Institution, Kernstück des institutionellen Gerüsts fortgeschrittener Demokratien.“ Er sieht die Politik gefordert, Erwerbsarbeit mit dem Begriff der Menschenwürde zu verbinden. Die Gewerkschaften hätten mit den Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen ihren Beitrag zur Flexibilisierung geleistet, doch, so Sommer: „die Tarifpolitik darf nicht zum Ausfallbürgen für staatliche Politikdefizite werden“. Darüber hinaus sieht er die Gewerkschaften auch in anderen Politikfeldern gefordert, wie in den Fragen der Sozialversicherung und der gesellschaftlichen Verantwortung für die Betreuung und Erziehung der Kinder. Die Gewerkschaften hätten die Kompetenz und die Pflicht, gesellschaftlich notwendige Reformprozesse mit Solidarität zu gestalten.

Eröffnet hatte die Tagung am Vorabend anlässlich des traditionellen Grünkohlensens der Präsident unserer Universität, Prof. Dr. Uwe Schneidewind. Er hielt keine launige Kohlrede, sondern referierte über die Möglichkeiten, die neue Technologien für eine andere Definition und Verteilung von Arbeit eröffnen. Anhand von drei Beispielen (eBay/digitale Musik, Open-source-Software und Fab-Labs) illustrierte Schneidewind das Entstehen neuer „Symbiosen zwischen Technologischem, Ökonomischem und Sozialem“, die dazu führen können, dass die Arbeit zurückkehrt - aber verbunden sind mit einer „radikal neuen Definition von Erwerbsarbeit, Eigenarbeit und Freizeit.“

Alle Redner waren sich darin einig, dass die Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften auch in der Zukunft für die Entscheidungsfindung in schwierigen gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Fragen ihre wichtige Funktion haben wird. Diese Universitätsrede wird denn nicht die letzte sein, in der gewerkschaftliche Themen im Mittelpunkt stehen.

Oldenburg, im Mai 2005

Hans-Joachim Wätjen  
Ltd. Bibliotheksdirektor

PROF. DR. UWE SCHNEIDEWIND

*Technische Umbrüche als Grundlage für eine  
solidarische Ökonomie?*

(Abendvortrag anlässlich des traditionellen Oldenburger  
Grünkohlessens – das schon immer Bestandteil der Jahresta-  
gung der Kooperationsstelle war – am Vorabend,  
27.01.2005)

In der aktuellen politischen Debatte finden wir häufig die Auf-  
stellung vermeintlicher Gegensatzpaare:

- technologische Innovation – soziale Gerechtigkeit,
- Effizienz (das meint dann oft technisch-ökonomische Effi-  
zienz) – Solidarität

sind solche Paare.

Auch in den Hochschulen finden sich diese vermeintlichen  
Konfliktlinien wieder: Ausbau von Ingenieur- und Naturwis-  
senschaften bei Abbau der Sozialwissenschaften.

Mit dem heutigen Vortrag will ich aufzeigen, dass dies nur  
vermeintliche Widersprüche sind, dass sich gerade durch aktu-  
elle Entwicklungen interessante neue Perspektiven des gemein-  
sam Denkens von „Technologie und Solidarität“ von Ingeni-  
eurwissenschaften/Informatik und Sozialwissenschaften erge-  
ben.

Dabei sind Universitäten Orte, an denen Zukünfte gedacht  
werden – auch jenseits tagespolitisch aktueller Konflikte und  
Problemlagen (die im Hinblick auf das aufgezeigte Problem-  
feld durchaus bestehen).

In diesem Sinne verstehe ich auch meinen heutigen Vortrag – sozusagen als einen Türöffner zu neuen Perspektiven.

Der Vortrag ist durchaus durch meine eigene Herkunft geprägt:

- als ehemaliger Inhaber eines Lehrstuhls für Produktionswirtschaft, der aber immer hohe Affinität zu sozialen Prozessen und ihrer soziologischen Durchdringung hatte (und deswegen z.B. zu den organisatorischen Mechanismen von Open Source Communities geführt hat).
- als Präsident einer Universität mit einem klassisch sozialwissenschaftlichen und gesellschaftlichen Fragen zugewandten Profil, die in den letzten Jahren gerade die Informatik, Natur- und Technikwissenschaften hervorragend ausgebaut hat.

Was sind aktuelle Trends, die meinen Vortrag motivieren?

Die Produktion wandert von den Konsumenten weg. (Hier wird weiter konsumiert, in China und Osteuropa produziert.) Das schafft umfassende Probleme:

- in der Finanzierung unserer Sozialsysteme,
- in der Verteilung von Arbeit.

Reaktionsmuster, die wir derzeit beobachten, lassen sich in folgende Formeln bringen: Arbeit gilt es vermeintlich billiger zu machen, soziale Sicherungssysteme abzubauen. Dennoch heizt weiterer technologischer Produktionsfortschritt die Entwicklung an. Wachstumsgewinne werden durch Produktivitätsgewinne überkompensiert.

Folge sind wenige, die zu viel Arbeit haben bei vielen, die umfassende Qualifikationen, aber keine Arbeit mehr haben. (Dies ist z. B. aktuell an den Universitäten bei Diskussion um 1•Jobs im wissenschaftlichen Bereich besonders deutlich.) Muster der Arbeitsumverteilung (35 Stunden-Woche) werden zurückgedreht.

Lassen sich diese Muster anders denken? Bringen neue Technologien z.T. neue Entwicklungsmuster? Kommt die Produktion wieder zum Konsumenten? Eröffnen neue Technologien andere Wege zur Definition und Verteilung von Arbeit?

Meine These ist:

- Ja, die Arbeit kommt zurück, mit zunehmender Geschwindigkeit (ohne die volkswirtschaftliche Dimension heute schon abschätzen zu können).
- Gefördert werden die neuen Entwicklungen in Informationstechnologie und Produktionstechnik.
- Diese Rückkehr ist gekoppelt mit einer z.T. radikal neuen Definition von Erwerbsarbeit, Eigenarbeit und Freizeit.

Ich möchte das an drei Feldern illustrieren:

### **eBay, digitale Musik, ....**

114 Mio eBay-Nutzer, 3,3 Mrd US\$-Umsatz (2004, Steigerung um 50% gegenüber 2003), 34,3 Mrd US\$-Handelsvolumen (2004) über eBay (und als Unternehmen gerade mal 10 Jahre alt).

Was hier passiert: Es wird nicht produziert, sondern in neuer Dimension gehandelt, häufig mit einem Waren- und Kapitalstock, der bisher brachlag.

Was weiterhin passiert: Erwerbsarbeit, Eigenarbeit und Freizeit verschmelzen.

Erwerbsarbeit verschmilzt mit Eigenarbeit (Annoncieren, Verpacken, Verschicken, Zahlungen abwickeln), jeder wird hier ein kleiner Handelsunternehmer und das ganze ist verknüpft mit Erlebniswert (Freizeit). Plastisch wird dies, wenn man sich die aktuellen Werbespots von eBay anschaut.

Hier greife ich gerne auf einen Vortragstitel von Hans-Michael Trautwein zurück: Sind wir auf dem Weg vom „Exportweltmeister (auf dem Weg) in die Basarökonomie“?

Mit dieser Referenz möchte ich auch gleich deutlich machen: Meine heutigen Ausführungen schlagen aus einer einzelwirtschaftlichen und technischen Sicht Türen auf. Die umfassenden volkswirtschaftlichen Implikationen dieser Entwicklungen sprengen nicht nur den Rahmen eines solchen Vortrages. Dennoch habe ich ein gutes Gefühl beim Aufstoßen der Türen, da ich um so hervorragende Volkswirte wie Hans-Michael Trautwein an unserer Uni weiß, die sich genau mit den volkswirtschaftlichen Konsequenzen dieser Entwicklungen im internationalen Kontext auseinandersetzen.

Ähnliches beobachten wir im Bereich komplett digitalisierbarer Produkte wie Musik: Neben illegalen Produktionsstätten entstehen kleine Labels, die Musik offerieren und sich damit klassischen Verteilmustern entziehen. (Prominentestes Beispiel für diesen neuen Weg ist der Sänger George Michael.)

Produkte werden zu Open Source; sie sind damit den klassischen oft geldvermittelten marktorientierten Distributionsmechanismen entzogen.

Mein Einstieg über eBay ist daher auch mehr ein Appetithapen gewesen, um auf die Dramatik von Veränderungen hinzuweisen, die ich an zwei konkreten Beispielen vertiefen will: Open Source-Projekte und sogenannte Fablabs als einer wichtigen technologischen Entwicklung.

## **Open-Source**

Was ist Open Source? Betriebssysteme wie Linux, Lernmanagementsysteme, Groupware-Lösungen sind prominente Beispiele für Open Source (d.h. im wesentlichen Software, wir werden

aber sehen: nicht nur Software wird ehrenamtlich in globalen Entwickler-Communities entwickelt, frei zur Verfügung gestellt und kontinuierlich verbessert).

Diese Software ist häufig besser, zuverlässiger und fehlerfreundlicher als ihr professionelles Pendant.

Zunehmend erstreckt sich dies nicht nur auf Software im engeren Sinne, sondern auch auf andere Ingenieurleistungen. (OS-CAR – Open Source Car-Projekt ist da das eindrucksvollste dieser Vorhaben. In diesem Projekt wurde die Entwicklung eines bedarfsgerechten Autos mit einem innovativen Antriebskonzept von einer Internet-Community soweit vorangetrieben, dass sich sogar große Autokonzerne an dieser Neuentwicklung und insbesondere an der Entwicklungsmethode interessiert zeigten.)

Und wieder erkennen wir ein interessantes Muster bei den Entwicklern:

- Verschmelzung von Erwerbsarbeit. (Viele der Entwickler können ihr erworbenes Know How nutzen, um sich damit auch ihren Unterhalt zu verdienen.)
- Eigenarbeit (Impuls für die Entwicklertätigkeit ist oft die Suche nach Lösungen für eigene Softwareprobleme) und
- Freizeit (Open Source ist Erlebniswert, oft auch an weltanschauliche Überzeugungen geknüpft).

Was ist das faszinierende daran? Es entsteht eine erhebliche Wertschöpfung jenseits klassischer Kommerzialisierungsprozesse. Der Prozess ist geprägt durch Globalität und Dezentralität der Entwickler-Communities. Er führt zu einer Verschmelzung der drei Dimensionen von Arbeit.

### **Fab-Labs**

Die Umbrüche sind schließlich auch im engeren Produktionsbereich im Gange:

Am „Center for Bits and Atoms“ am MIT entwickelt Neil Gershenfeld heute schon sogenannte „Fablabs“ (Fabrik – Laboratory =) Herstellungslabors, sozusagen die Laptops der Produktionstechnologie.

Fablabs (oft nur um 10.000 Dollar teuer) können Metalle und Kunststoffe schneiden, Oberflächen bearbeiten, Materialien verbinden, Chips bestücken, ..... Die Steuerprogramme dazu werden selbst programmiert oder aus dem Internet geladen.

Mit Fablabs werden heute schon eindrucksvolle Produkte hergestellt (und hier stütze ich mich auf einen instruktiven Artikel von Steffan Heuer in der Sonderausgabe „Operations“ von McKinsey Wissen):

- Schaltkreise zur Überwachung der Zündzeitpunkte für Dieselmotoren,
- Funkchips zur Überwachung von Rentierherden in Norwegen,
- Bauteile für kleine Motoren, Sensoren, Schaltkreise,
- Druckblöcke für Textilmuster,
- Innovatives Spielzeug (Puppenmöbel) für die Kinder von Gershenfeld,
- ... am MIT entwickeln das Team um Gershenfeld immer neue Anwendungen.

Der nächste Sprung ist derjenige, Fablabs als Nano-Maschinen zu nutzen, die dann Produktionsprozesse auf der Ebene in Mikrostrukturen (einzelner Atome) ermöglichen. (Auch hier gibt es wieder Brücken zur Forschung in Oldenburg – nämlich der von Sergej Fataikov in der Mikrorobotik.) Der amerikanische Kongress fördert diese Forschung schon mit mehreren (2) Milliarden US-Dollar.

Was sind nun die interessanten sozio-ökonomischen Implikationen dieser technologischen Entwicklungen, dieser Miniaturisierung und Dezentralisierung von Produktionsprozessen?

Produktion wird wieder dezentral beim Nutzer möglich (bei uns, besonders interessant aber auch Entwicklungsländer oder entlegene Regionen). Zur Debatte über Digital Divide bieten sich hier evtl. auch Antworten in Richtung einer „Productional Divide“.

Gekoppelt mit der „Open Source-Idee“ übertragen auf Bau- und Konstruktionspläne (für die zu fertigenden Produkte, aber auch die Maschinen selber) kommt die Produktion zurück zum Kunden. Gewinnt auch hier Eigenarbeit einen neuen Stellenwert.

### **Fazit/Zusammenfassung**

Was sind Folgen aller drei nur kurz skizzierten technologischen Entwicklungen? Ich möchte dies nur in einigen Thesen andeuten:

Produktionen (und eben nicht nur die Softwareerstellung und IT-basierte Dienstleistungen) werden sich stark dezentralisieren und ihre Erstellung global vernetzen (durch den Austausch von Software, Bau- und Konstruktionsplänen). Dies ist für jeden Wirtschaftsstandort Gefahr und Chance zu gleich. Für eine industriell eher strukturschwache Region, aber sehr starke „Wissensregion“ ist es aber in jedem Fall lohnenswert, die Chancen der Entwicklung intensiv auszuloten.

Das Verhältnis von Erwerbsarbeit zu Eigenarbeit wird sich weiter erheblich verschieben. Der Anteil von in Erwerbsarbeit erbrachter Wertschöpfung für den einzelnen wird sich reduzieren, ohne dass dies zu Wohlstandseinbußen führt – ganz im Gegenteil! (Und ich spreche hier nur über „materielle“ Produktionsformen und gar nicht über die vielen Formen immaterieller „Wohlstandproduktion“, die aus sozialem Zusammensein, Naturerlebnis, Selbsterfahrung, ... resultieren.

Eine dezentrale Open-Source-Ökonomie basiert erheblich auf Werten wie Solidarität, umfassender Reziprozität, breit verteilter Kreativität. (Die Funktionsmechanismen von Open Source-Entwickler-Communities geben uns Hinweise darauf. Allerdings stehen wir in der Erforschung der sozialen Mechanismen erst am Anfang.)

Kurzum: Es entstehen neue Symbiosen zwischen Technologischem, Ökonomischem und Sozialem. Diesen sollte man sich früh öffnen. Die Carl von Ossietzky Universität mit ihren Kompetenzen im technologischen, ökonomischen sowie im sozialwissenschaftlichen Bereich will dabei durchaus ihre Rolle spielen.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen heute Abend anregende Tischgespräche!

Herzlichen Dank!

## **Quellen**

Heuer, S.: Fabrik im Koffer, in Mc Kinsey Wissen, Nr. 5 (Operations), 2003, S. 115-119

UWE SCHNEIDEWIND

## *Grußwort*

*zur Eröffnung der Tagung „Die Zukunft war vorgestern“  
am 28.01.2005*

Sehr geehrter Herr Sommer, sehr verehrte Gäste,  
ich möchte sie ganz herzlich begrüßen zu dieser Kooperations-  
tagung.

Es ist eine besondere Tagung

- nicht nur, weil sie wieder ein hochaktuelles arbeits- und sozialpolitisches Thema aufgreift,
- nicht nur, weil wir heute den DGB-Bundesvorsitzenden als Hauptredner begrüßen werden,
- sondern besonders auch, weil wir mit dieser Tagung auf genau 30 Jahre Kooperationsarbeit an der Universität Oldenburg zurückblicken

Ich selber habe die Zeit der Unterzeichnung des Kooperationsvertrages nicht aktiv miterlebt. Ich kenne sie nur aus Berichten über die teilweise heftigen Diskussionen, die es um die Vertragsunterzeichnung gab.

Ich selber habe aber in den Jahren, in denen ich an der Universität bin (und das ist nun auch schon seit 1997) eine Kooperationsarbeit erlebt, die Schnittstelle ist zwischen einer profilierten arbeits-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen und -politischen Forschung und der gesellschaftlichen Debatte um diese Fragen – auf nationaler Ebene, zunehmend aber auch – durch die Arbeit der Kooperationsstelle – auf internationaler Ebene. Eine Schnittstellenarbeit, die in beide Richtungen geht: von Impulsen aus der Wissenschaft in die Diskussion und Institutionen sowie das Aufgreifen aktueller Diskussionen für die wissenschaftliche Bearbeitung.

Neben vielen Projekten und Initiativen war immer die Kooperationstagung ein zentraler Ausdruck dieser Schnittstellenarbeit.

Als Universität befinden wir uns derzeit mitten in einem breit angelegten Strategieprozess. Die Gesellschaftsorientierung ist ein zentrales Element dieses Strategieprozesses. Sie bedeutet, dass wir unsere Spitzenforschung (in den naturwissenschaftlich-technischen und den sozialwissenschaftlichen Bereichen) einfließen lassen in die gesellschaftliche Debatte und aus diesen Debatten Forschungs- und Lehrimpulse aufnehmen.

Wir wollen Antworten produzieren, auf die es ankommt. Die Felder, in denen wir dies machen, sind:

- die Umweltforschung insbesondere in Küstenräumen (Meeresforschung, regenerative Energien, Entwicklung der Küstenräume mit ihren unterschiedlichen Nutzungsinteressen),
- die Lehrerbildung und pädagogische Forschung (bis zu den neuronalen Grundlagen),
- Sicherheitsforschung (in technischen Systemen),
- Genderforschung
- und Integrationsforschung, Arbeits- und Sozialpolitikforschung.

Warum wählen wir eine solche Gesellschaftsorientierung als wichtiges profilbildendes Element?

- Weil Universitäten die Orte für solche Reflexionen sind. Wir haben heute mit umfassenden technologischen (ich bin am 27.1.2005<sup>1</sup> auf die zentrale Bedeutung der informations- und produktionstechnischen Herausforderungen eingegangen), ökonomischen (Globalisierung, Verteilung/Dezentralisierung/Arbeitsmuster) Umbrüchen zu tun. Die Reflexion über die gesellschaftlichen und sozialen Nebenfolgen dieser Umbrüche ist notwendiger denn je – zum differenzierten Verstehen und als Grundlage für differenziertes (politisches) Handeln.

Universitäten bilden Führungskräfte aus, die mit den vielfältigen Implikationen dieser aktuellen Entwicklungen differenziert umgehen müssen.

- Weil wir im Wettbewerb mit anderen Universitäten um die besten Köpfe stehen (die Studiengebührendiskussion seit letztem Mittwoch hat es wieder deutlich gemacht). Und wir wollen Engagementeliten ansprechen. D.h. solche Studierende und Forscher, die mit ihrer akademischen Bildung und Ausbildung eben diese Antworten liefern möchten, auf die es ankommt.

Die Universität Oldenburg ist auf einem guten Weg im Werben um diese Engagementeliten. Das zeigt sich von beeindruckenden sozialwissenschaftlichen Tagungen und Vorlesungsreihen, die von Studierenden organisiert werden bis hin zu der differenzierten Arbeit in Netzwerken wie ATTAC, in denen die Debatte über Globalisierungsfolgen geführt wird.

- Weil wir es besonders gut können. Wir sind eine Universität mit beiden Blöcken:
  - o Interdisziplinarität
  - o Größe, Klima.

Die Kooperationsarbeit ist als Scharnier (zwischen Wissenschaft und Gesellschaft) in dem o. g. Kontext für uns aktueller denn je. Ich freue mich daher auf die nächsten 30 Jahre.

Ich möchte den Organisatoren, allen voran Harald Büsing und Elisabeth Hillmann, herzlich danken!

Ihnen und uns wünsche ich anregende Vorträge und Diskussionen!

Herzlichen Dank!

**Anmerkung**

- 1 Der Text dieses Vortrags ist in diesem Band abgedruckt: ‚Technische Umbrüche als Grundlagen für eine solidarische Ökonomie‘.

KLAUS DÖRRE

*Die „Zone der Verwundbarkeit“.  
Unsichere Beschäftigungsverhältnisse, Prekarisierung  
und die Gewerkschaften*

„Prekarität hat bei dem, der sie erleidet, tiefgreifende Auswirkungen. Indem sie die Zukunft überhaupt im Ungewissen lässt, verwehrt sie den Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allen Dingen jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist. ... Zu diesen Folgen der Prekarität für die direkt Betroffenen gesellen sich die Auswirkungen auf die von ihr dem Augenschein nach Verschonten. Doch sie lässt sich nicht vergessen. Sie ist zu jedem Augenblick in allen Köpfen präsent. ... Weder dem Bewusstsein noch dem Unterbewussten lässt sie jemals Ruhe. Die Existenz einer beträchtlichen Reservearmee, die man aufgrund der Überproduktion an Diplomen längst nicht mehr nur auf den untersten Qualifikationsebenen findet, flößt jedem Arbeitnehmer das Gefühl ein, dass er keineswegs unersetzbar ist und seine Arbeit, seine Stelle gewissermaßen ein Privileg darstellt, freilich ein zerbrechliches und bedrohtes Privileg (daran erinnern ihn zumindest seine Arbeitgeber bei der geringsten Verfehlung und die Journalisten und Kommentatoren jeglicher Art beim nächstbesten Streik). ... Die objektive Unsicherheit bewirkt eine allgemeine subjektive Unsicherheit, welche heutzutage mitten in einer hochentwickelten Volkswirtschaft sämtliche Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen unter ihnen in Mittelschicht zieht, die gar nicht oder noch nicht von ihr betroffen sind.“

Mit diesen eindringlichen Sätzen charakterisierte der inzwischen verstorbene französische Soziologe Pierre Bourdieu (1998: 97 ff.) ein Phänomen, das in der politischen Debatte der Bundesrepublik und auch in den Gewerkschaften noch

immer vergleichsweise wenig Beachtung findet. Wer hierzu-  
lande über prekäre Beschäftigung redet, der löst, zumal in ge-  
werkschaftlichen Zusammenhängen, noch immer die Assozia-  
tion zu Randgruppen aus. Das gewerkschaftliche Kerngeschäft  
konzentriert sich seit Jahrzehnten auf diejenigen, die sich in  
halbwegs geschützten, einigermaßen existenzsichernden Be-  
schäftigungsverhältnissen befinden. Wer empfiehlt, die organi-  
satorischen Anstrengungen auf das wachsende Heer der unsi-  
cher Beschäftigten auszudehnen, erntet häufig Unverständnis,  
mitunter offene Ablehnung. „Viel Betreuungsaufwand, geringe  
Mitgliedsbeiträge, wenig organisationspolitischer Nutzen“  
lautet ein Standardeinwand auch hochrangiger Funktionäre.  
Angesichts sich häufender Probleme im „Kerngeschäft“ und  
schwindender personeller wie finanzieller Ressourcen schei-  
nen solche Reaktionen auf den ersten Blick plausibel, und  
doch sind sie letztlich nichts anderes als die Verdrängung eines  
gesellschaftlichen Phänomens, das – wird es nicht aktiv bear-  
beitet – unweigerlich zu einer fortschreitenden Unterminie-  
rung gewerkschaftlicher Organisations- und Konfliktfähigkeit  
führen wird.

Hier will ich mit meinem Vortrag ansetzen. Meine These ist,  
dass es sich bei der Zunahme unsicherer Beschäftigungsver-  
hältnisse keineswegs um ein Randphänomen handelt. Die  
Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft ist Folge und in gewisser  
Weise auch Funktionsbedingung eines Typs kapitalistischer  
Produktion, der seine Dynamik daraus bezieht, dass er  
menschliche Arbeitskraft tendenziell so behandelt wie jede  
andere Ware. Entsprechende Unternehmensstrategien beruhen  
auf der systematischen Infragestellung jener sozialen und Mit-  
bestimmungsrechte, die lange Zeit für eine relative Ab-  
koppelung des Lebens der Arbeitnehmer von Marktrisiken  
(„Entkommodifizierung“) gesorgt haben. Weil das so ist, sind  
die Gewerkschaften gut beraten, die Entwicklung eigenständiger  
Formen der Interessenvertretung für prekär Beschäftigte zu  
unterstützen. Ich will diese These in mehreren Schritten be-  
gründen und präzisieren.

## 1. Begriffsbestimmungen: prekäre Beschäftigung, Prekaritätszone, Prekarisierung

Zunächst zum Begriff der Prekarität. Was ist gemeint, wenn ich von prekärer Beschäftigung, Prekarisierung oder von einer „Zone der Prekarität“ spreche? Schaut man in einschlägige Lexika, so wird ‚prekär‘ mit *widerruflich*, *unsicher* oder *heikel* übersetzt. Eine prekäre Beschäftigung wäre somit eine unsichere, weil auf Widerruf gewährte und daher heikle Erwerbsarbeit. In der sozialwissenschaftlichen Debatte werden vor allem drei *strukturelle* Kriterien benannt, die das Phänomen spezifizieren sollen. In ihrer materiell-reproduktiven Dimension kann eine Erwerbsarbeit als prekär bezeichnet werden, wenn eine Tätigkeit, deren Vergütung die Haupteinnahmequelle darstellt, *nicht existenzsichernd* und/oder die Tätigkeit selbst *unsicher – weil befristet* – ist. In der sozial-kommunikativen Dimension gilt eine Erwerbsarbeit als prekär, sofern sie *eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze ausschließt*, die sich am Arbeitsort und vermittelt über die Arbeitstätigkeit herausbilden. In ihrer rechtlich-institutionellen Dimension ist mit prekärer Beschäftigung gemeint, dass eine Arbeitstätigkeit Beschäftigte *vom vollen Genuss institutionell verankerter sozialer Rechte und Partizipationschancen ausschließt*. Denn in der Tendenz gilt, dass tarifliche Rechte, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Betriebsvereinbarungen sowie soziale Schutz- und Sicherungsrechte (z.B. Kündigungsschutz, Rentenversicherung) in vollem Umfang nur für unbefristete Vollzeitbeschäftigte gelten (Mayer-Ahuja 2003: 14).

Damit ist bereits gesagt, dass Prekarität ein Begriff ist, dessen konkreter Inhalt sich mit der Entwicklung der Erwerbsarbeit verändern kann. In modernen Arbeitsgesellschaften bezieht sich die Kategorie ‚prekäre Beschäftigung‘ auf jene Normen, die unter dem Begriff Normal- oder Normarbeitsverhältnis zusammengefasst werden. Unter einem Normarbeitsverhältnis versteht man in der Regel eine Vollzeittätigkeit, die außerhalb des eigenen Haushalts ohne zeitliche Befristung für einen Ar-

beitgeber in einer halbwegs gleichmäßig auf die Werktage verteilten Arbeitszeit geleistet wird. „Normbeschäftigte“ gehören Belegschaften an, die einen gesetzlichen Anspruch auf Mitbestimmung haben und unter den Kündigungsschutz fallen (Mückenberger 1985).

Die institutionellen Wurzeln des Normarbeitsverhältnisses reichen bis in das letzte Drittel des 20. Jahrhunderts zurück; seine Blütezeit erlebte es in der Periode des expandierenden Fordismus. Zwar galt selbst während dieser Zeit, dass nicht alle Beschäftigtengruppen in Normarbeitsverhältnisse integriert waren. Gering Qualifizierte, Migranten und vor allem Frauen gehörten auch während der wirtschaftlichen Prosperitätsphase zu den benachteiligten Gruppen. Für Frauen, die sich als mithelfende Familienangehörige betätigten, war atypische und häufig prekäre Beschäftigung eine beständige Realität. Doch trotz dieser Einschränkungen beinhaltet das Normarbeitsverhältnis bis heute einen Maßstab für gute Arbeit, der die Erwartungen und Ansprüche eines Großteils der Beschäftigten strukturiert. Zeitgenössische Definitionen von Prekarität und prekärer Beschäftigung beziehen sich daher auf den normativen Geltungsanspruch dieses Maßstabs.

Soll die Dynamik, mit der die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen in den entwickelten Kapitalismen voran schreitet, präzise erfasst werden, ist es allerdings sinnvoll, neben den strukturellen Kriterien auch die *subjektiven Verarbeitungsformen* unsicherer Beschäftigung in die Analyse einzubeziehen. Eine Erwerbstätigkeit, die nach ihren strukturellen Kriterien als prekär zu bezeichnen ist, muss von denen, die eine solche Tätigkeit ausüben, subjektiv keineswegs als heikel eingestuft werden. Umgekehrt gilt, dass ein Beschäftigungsverhältnis auch dann ein prekäres Potential besitzen kann, wenn es sich im Bewusstsein des oder der Beschäftigten um eine erwünschte Form der Erwerbstätigkeit handelt. Insofern bildet die Kategorie ‚prekäre Beschäftigung‘ eine Subjekt-Objekt-Beziehung ab. Ein nach strukturellen Merkmalen prekäres Be-

schäftigungsverhältnis konstituiert eine erwerbsbiographische Problemlage, die mehr oder minder aktiv bearbeitet und bewertet wird. Dabei beeinflussen der Neigungswinkel der Erwerbsbiographie, individuelle Qualifikationen und Kompetenzen, Geschlecht und Lebensalter die Art der Auseinandersetzung mit und die Bewertung von prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Gemeinsam mit den strukturellen ermöglichen die eher der subjektiven Verarbeitung zurechenbaren Kriterien eine vorläufige Definition von prekärer Beschäftigung. Als prekär kann eine Erwerbstätigkeit immer dann bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, dass in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zu Ungunsten der Beschäftigten korrigiert. Nach dieser Definition ist Prekarität nicht identisch mit vollständiger Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem, absoluter Armut, totaler sozialer Isolation und erzwungener politischer Apathie. Vielmehr handelt es sich um eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt.

Wo unsichere Arbeit zum Dauerzustand wird und die Verrichtung solcher Tätigkeiten eine soziale Lage für gesellschaftliche Gruppen konstituiert, kann im Anschluss an Robert Castel (2000) von der Herausbildung einer „Zone der Prekarität“ gesprochen werden, die deutlich von der „Zone der Integration“ mit geschützten Normarbeitsverhältnissen, aber auch von einer „Zone der Entkoppelung“, in der sich die „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft befinden (Kronauer 2002), abgrenzbar ist. Mit Prekarisierung soll indessen ein sozialer Prozess bezeichnet werden, über den die Erosion von Normalitätsstandards auf

die Integrierten zurückwirkt. Prekarisierung bringt nicht nur eine „Zone“ mit Arbeitsverhältnissen hervor, die jederzeit verwundbar sind; sie wirkt, wie sich zeigen wird, trotz ihrer unbestreitbaren Destruktionskraft auch *restrukturierend* auf die gesamte Arbeitsgesellschaft zurück.

## 2. Ursachen und Ausmaß prekärer Beschäftigung

Warum entstehen prekäre Beschäftigungsverhältnisse? Und welches sind die Ursachen fortschreitender Prekarisierung? Offensichtlich ist, dass die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse etwas mit der fortschreitenden Marktsteuerung von Erwerbsarbeit zu tun hat. In der industriesoziologischen Debatte wird die Marktsteuerung von Erwerbsarbeit zumeist als Resultat von Unternehmensstrategien begriffen, welche die Grenzen zwischen Hierarchie und Markt zugunsten des letztgenannten Koordinationsmechanismus verschieben. Lief die Herausbildung und institutionelle Absicherung des Normarbeitsverhältnisses in der Konsequenz auf eine partielle Entkopplung von Beschäftigungsrisiken und Erwerbsbiographien hinaus, so wird diese Entkopplung nun teilweise zurückgenommen, weil ein Modus „flexibler Akkumulation“ (Harvey 2003) und Kapitalverwertung eine größere Variabilität der lebendigen Arbeit erzwingt.

An dieser Stelle kann die Debatte um eine neue Phase kapitalistischer Entwicklung und ein damit korrespondierendes Produktionsmodell nicht ausführlich dargestellt werden. Unbestritten ist jedoch, dass sich seit den 70er Jahren eine Konstellation herausgebildet hat, die wesentlich durch die Wirkung globalisierter Finanzmärkte beeinflusst wird. Als einer der ersten hat der französische Ökonom Michel Aglietta (2000) von der Herausbildung eines finanzmarktgetriebenen Akkumulationsregimes, ja, von einem „Wachstumsregime der Vermögensbesitzer“ gesprochen, das sich in den entwickelten Staaten zu verallgemeinern beginne. Das neue Akkumulationsregime

übernehme „vom angelsächsischen Kapitalismus die Vorherrschaft der Konkurrenz, die Unternehmenskontrolle durch die institutionellen Anleger, das bestimmende Kriterium des Profits und die Kapitalisierung an der Börse“ (Aglietta 2000a: 66) und erweise sich als relativ stabil.

Diese Argumentation hat, zumal unter dem Eindruck von Börsencrash und dem vorläufigen Ende der „new economy“, scharfen Widerspruch ausgelöst (z.B. Brenner 2003). Doch auch wenn man die Krisenhaftigkeit des neuen „Finanzmarktkapitalismus“ in Rechnung stellt, muss man die Akkumulationsregime-Hypothese nicht zwangsläufig ad acta legen. Darauf haben Autoren wie Chesnais (1996, 2003), Orleans (1999) oder Lordon (2000) aufmerksam gemacht. Im Anschluss an Aglietta sprechen auch sie von der Herausbildung eines finanzdominierten Akkumulationsregimes. Sie vermeiden es jedoch, dieses Regime mit einer Wachstumskonstellation gleichzusetzen. Für Chesnais steht außer Zweifel, dass das Anlagekapital seit Mitte der 80er Jahre eine Position erreicht hat, die es ihm erlaubt, entscheidenden Einfluss auf die Ausrichtung der Investitionen und die Verteilung der Erträge zu nehmen. In einem originellen Rückgriff auf den Marxschen Begriff des fiktiven Kapitals (Marx 1976: 482 ff., 524 f.) begründet Chesnais jedoch, dass sich die relative Verselbständigung dieser Kapitalform keineswegs in parasitären Effekten erschöpfen muss. Akkumulation bestehe nicht nur im Anwachsen von Investitionsmitteln und Produktionskapazitäten; sie lasse sich auch durch die Ausweitung privatkapitalistischer Produktionsverhältnisse auf nicht erschlossene Bereiche oder durch „Mehrwertabschöpfung“ realisieren, die infolge der Macht fokaler Unternehmen über ihre Zulieferer oder mittels Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeit erreicht werden könne.

Exakt dies ist für unseren thematischen Kontext der springende Punkt. Akkumulation lässt sich nach dieser Interpretation auch mittels Erhöhung des Ausbeutungsgrades der Arbeitskraft stimulieren; Flexibilisierung und Prekarisierung von Arbeit sind

hierfür geeignete Mittel. Das finanziarisierte Regime überträgt den Finanzmärkten zentrale ökonomische Funktionen bei der Festlegung, dem Niveau und der Ausrichtung von Investitionen. Es stimuliert tiefgreifende Veränderungen im System der Steuerung und Kontrolle von Unternehmen (Höppner 2003; dies relativierend: Vitols 2003: 133; Kädtler 2003: 227 ff.); es beeinflusst Fusionen und die Reorganisation von Betrieben ebenso wie die Steuerung des Konsumniveaus. In der Konsequenz „wirken alle Spannungen, die das finanziarisierte Regime erzeugt, konzentriert auf die Lohnabhängigen ein“ (Lordon 2003: 60). Die Politik der Flexibilisierung und Prekarisierung von Erwerbsarbeit ist nichts anderes als der Versuch, „*dem Faktor Arbeit das Prinzip der Liquidität aufzuzwingen, mit der die Finanzmärkte das Kapital ausstatten*“ (ebd., zit. nach Chesnai 2003: 235). Aus der Perspektive finanzmarktgetriebener Akkumulation werden Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen zu einer Restgröße, die flexibel an Markterfordernisse angepasst werden müssen. In der Folge geben Unternehmensleitungen Marktrisiken mehr und mehr an ihre Belegschaften weiter. Sämtliche Schutzmechanismen von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz werden tendenziell zum Zielobjekt „entgrenzender“ Verwertungsstrategien. Durch das Verschieben jener Grenzen des Arbeitsmarktes, die dadurch entstehen, dass regulierende Institutionen den Warencharakter der Arbeitskraft einschränken, kann eine Art „Flexibilisierungsarbitrage“ erwirtschaftet werden, die allerdings auf nur kurzfristig wirksamen und zudem höchst fragilen Kostenvorteilen beruht.

Aus der Flüchtigkeit dieser Wettbewerbsvorteile ergibt sich, dass der Prozess der Rekommodifizierung von Arbeit nie zu Ende ist. Wo immer Regeln und Institutionen den Warencharakter lebendiger Arbeit begrenzen, besitzt der ideologische Marktradikalismus ein Objekt der Kritik. Führen Flexibilisie-

rung und Prekarisierung von Arbeit nicht zu den prophezeiten Beschäftigungseffekten, muss der Arbeitsmarkt eben noch umfassender dereguliert und flexibilisiert werden – ein sich selbst erfüllendes Programm, dessen Durchsetzung allerdings mit erheblichen Friktionen und sozialen Verwerfungen verbunden ist.

### **3. Unternehmensstrategien, „institutionelle Filter“ und prekäre Beschäftigung**

In diesem Zusammenhang gilt es zu beachten, dass es sich bei der flexiblen Akkumulation schon dem Ursprung nach um ein internationales Phänomen handelt. Der Modus der Kapitalakkumulation wirkt in allen Metropolenkapitalismen auf ähnliche Weise. Und doch gibt es weder einen „Vermarktlichungs-“ noch einen Prekarisierungsautomatismus. In jedem Nationalstaat wirkt die Beharrungskraft spezifischer „institutionelle Filter“ der Rekommodifizierungstendenz entgegen (mit unterschiedlichen Positionen: Hall/Soskice 2001, Crouch/Streeck 1997; vgl. auch die Beiträge in Beyer 2003). Offen ist zudem, wie weit die „Entbettung“ von Beschäftigungsverhältnissen voran getrieben werden kann, ohne dass unvorhergesehene Effekte der Marktöffnung gesellschaftszerstörend wirken. Schon deshalb ist die flexible Akkumulation nicht mit einer totalen Entinstitutionalisierung und Deregulierung identisch. Verwirklicht wird sie mittels Politiken, die in unterschiedlichsten sozialen Feldern auf eine Durchsetzung marktzentrierter Produktions- und Tauschnormen hinauslaufen (Röttger 2003: 95 ff.). Die Verallgemeinerung marktkompatibler Normen vollzieht sich auf dem Weg einer Korrektur eingespielter gesellschaftlicher Interessenkompromisse und nicht durch umfassende Beseitigung regulierender Institutionen. Im Gegenteil, häufig verstellt eine scheinbar intakte institutionelle Hülle den Blick für weitreichende Veränderungen, die sich innerhalb dieser Hülle abspielen.

Diese Feststellung trifft auch auf die Prekarisierung von Erwerbsarbeit zu. Es sind vor allem drei arbeitspolitische Felder, auf denen dieser Prozess voran getrieben wird. In Unternehmen und Betrieben äußert sich die Durchsetzung marktzentrierter Produktionsnormen in einem Bündel von Reorganisationsmaßnahmen, das die externe wie auch die interne Flexibilität der Wirtschaftsorganisationen erhöhen soll (Boltanski/Chiapello 2003: 261 ff.). Die Bildung von Holdings mit relativ eigenständigen Töchtern, Shareholder-Value-Steuerung, Konzentration aufs Kerngeschäft, Verringerung der Fertigungstiefe, Wegfall sogenannter „Quersubventionierungen“, Ausgründungen, Auslagerungen und Centerbildungen bedeuten faktisch, dass kleinere Organisationseinheiten entstehen, die in höheren Maße von Konjunkturschwankungen abhängig sind. Durch Benchmarking und Führung über Gewinnvorgaben gelingt es zudem, dezentrale Organisationseinheiten in einer ständigen Wettbewerbssituation zu halten. Die daraus resultierende Konkurrenz unter den Arbeitern und Angestellten ist der entscheidende Hebel, um neben Arbeitsformen, Arbeitszeiten und Entgelten auch die Beschäftigungsverhältnisse zu flexibilisieren.

Das geschieht jedoch nicht in einem geradlinigen Prozess. Noch sind Gewerkschaften, Tarifsysteem und Mitbestimmung in Deutschland zu stark, als dass sich die marktförmige Zurichtung der Arbeitskraft bruchlos von oben nach unten durchsetzen ließe. Zwar kann kein Zweifel bestehen, dass die Gewerkschaften sich inzwischen selbst in ihren hochorganisierten Hochburgen wie der Automobilindustrie in der Defensive befinden; auf der Betriebsebene können starke Interessenvertretungen sich jedoch seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes gar eines erweiterten Sets an formalisierten Mitbestimmungs- und informellen Mitwirkungsmöglichkeiten bedienen. Die praktizierten und häufig als Co-Management verkörperten Partizipationsmöglichkeiten bedeuten, dass die Marktsteuerung von Arbeit und das Ausmaß der Wiederankoppelung der Arbeitnehmerbiographien an Marktrisiken („Rekommodifizierung“) innerhalb der bestehenden Mitbe-

stimmungsinstitutionen ausgehandelt werden (Vitols 2003). Nach optimistischen Interpretationen sind „betriebliche Bündnisse für Arbeit“ (Rehder 2003, Seifert 2002), mit deren Hilfe die Nutzungsstandards lebendiger Arbeit zugunsten des hegemonialen Marktregimes korrigiert werden, Ausdruck einer erfolgreichen Anpassung der Betriebe an veränderte Wettbewerbsbedingungen. Gegen marktradikale Positionen, die auf eine radikale Dezentralisierung von Aushandlungen und Arbeitsbeziehungen drängen, lässt sich aus dieser Perspektive denn auch trefflich einwenden, dass die notwendige Flexibilisierung der Arbeit innerhalb eines von Arbeitsrecht, Flächentarif und Mitbestimmung gesetzten Rahmens herstellbar ist. Doch das ist nur die eine Seite der Medaille. Standortkonkurrenzen und Verhandlungen um Konzessionen der Arbeitnehmerseite sorgen unweigerlich dafür, dass Betriebsräte in erster Linie daran interessiert sind, die Beschäftigung zumeist schrumpfender Stammbeslegschaften 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 eingehandelt werden.

Doch befristete Beschäftigungsgarantien fordern – zumal bei gleichzeitiger Steigerung interner wie externer Flexibilität – ihren Preis. In Kombination mit einer Arbeitsweise, die auf knappen Personal-, Zeit- und Materialpuffern basiert, erschweren zeitlich begrenzte Absicherungen von Stammbeslegschaften 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 befristeten Beschäftigten, Leih- und Zeitarbeitern abgedeckt. Auf diese Weise fördert die Durchsetzung eines flexibel-marktzentrierten Produktionsmodells die Ausbreitung atypischer und häufig eben prekärer, weil unsicherer Beschäftigungsverhältnisse.

Über das Ausmaß der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen wird hierzulande höchst kontrovers geurteilt. Ein grober Anhaltspunkt ist die Zunahme sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Hinter diesem Begriff verbirgt sich allerdings ein bunter Strauß unterschiedlichster Beschäftigungsverhältnisse wie Leih- und Zeitarbeit, befristete Beschäftigung, abhängige Selbständigkeit, Minijobs und Teilzeitarbeit. Nimmt man Langzeitdaten, so erscheinen die Veränderungen auf den ersten Blick wenig dramatisch (Bartelheimer 1998, Bosch 2004: 231 ff.). Zwar ist der Anteil der Normarbeitsverhältnisse während der letzten Dekaden kontinuierlich zurückgegangen. Allein in Westdeutschland kann zwischen 1970 und 1995 ein Rückgang von 83 auf 63 Prozent registriert werden. Dieser Trend geht jedoch mit einem Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit einher. Den größten Anteil an den atypischen Beschäftigungsverhältnissen macht noch immer – häufig erwünschte – Teilzeitarbeit (gut 10 % der Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland) aus. Demgegenüber sind die Anteile von Leih- und Zeitarbeitern sowie abhängig Selbständigen noch immer vergleichsweise gering. In der großen Grauzone der Gelegenheits- und Minijobs dominiert noch immer das Modell des Zuverdienens.

Trotz solcher Fakten sind Beschwichtigungsargumentationen unangebracht. Denn atypische Beschäftigungsformen zeichnen sich während der letzten Jahre durch einen dynamischen Zuwachs aus (Fuchs 2003: 153 f.). Zwischen 1995 und 2001 ist allein der Anteil der befristet Beschäftigten von 5 auf 8,5 % gestiegen und auch der Anteil der Leiharbeiter hat von 0,6 % 1995 auf 1,5 % im Jahr 2000 zugenommen. Wichtiger ist jedoch, dass hochaggregierte Daten und lange Zeitreihen das Ausmaß atypischer Beschäftigungsformen nicht genau wieder spiegeln. In der Altersgruppe der unter 25jährigen ist z.B. in NRW die Mehrzahl der Erwerbstätigen befristet beschäftigt; solche Beschäftigungsformen haben in dieser Altersgruppe überproportional zugenommen. Hinzu kommt, dass sich die Auswirkungen der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen

auf bestimmte Branchen konzentrieren. In der Bauwirtschaft, im Einzelhandel, in der fast-food-Industrie oder auch im Reinigungsgewerbe sind atypische Beschäftigungsverhältnisse für eine Mehrheit der dort Beschäftigten längst Normalität. Ähnliches gilt für Teile des Sozial- und Weiterbildungssektors und auch für das Wissenschaftssystem. So ist der Einzelhandel zum Vorreiter für shop-in-shop-Konzepte und die Nutzung prekärer Beschäftigungsformen geworden. Teilzeitarbeit, befristete Verträge und die Verwandlung von Normarbeitsverhältnissen in Mini-Jobs sind an der Tagesordnung. In der Bauwirtschaft expandiert der Einsatz von Subunternehmern und Scheinselbständigen. Ähnliches gilt für das Transportwesen und die fast-food-Branche.

Bedenkt man ferner, dass es gerade bei atypischen Beschäftigungsformen eine große Grauzone gibt, und rechnet man ausländische Arbeitnehmer mit Werks- und Saisonverträgen, sich illegal betätigende Migranten sowie „Schwarzarbeiter“ hinzu, wird deutlich, dass atypische Beschäftigung längst zu einem Massenphänomen geworden ist. Atypische ist freilich nicht mit prekärer Beschäftigung identisch. Insgesamt gilt jedoch, dass jede atypische Beschäftigungsform ein prekäres Potential besitzt (Mayer-Ahuja 2003). Das gilt selbst für subjektiv erwünschte Teilzeitarbeit. Diese Beschäftigungsform ist lebbar, sofern sie in Partnerschaften oder sozialen Beziehungsnetzen ausgeübt wird, die das prekäre Potential entschärfen. Zerbrechene solche Partnerschaften und Netze, ist Teilzeitarbeit oftmals nicht mehr existenzsichernd, und auf längere Sicht schlagen die Benachteiligungen bei der Renten- und Sozialversicherung durch.

#### **4. Subjektive Verarbeitungsformen: Das Beispiel prekärer Leiharbeit**

Noch bedeutsamer für die wachsende Relevanz unsicherer Beschäftigung ist jedoch ein anderes Argument. Analysen der Be-

schäftigungsstatistik blenden die subjektiven Verarbeitungsformen prekärer Arbeitsverhältnisse aus. Damit entgeht ihnen jedoch die eigentliche Brisanz unsicherer Erwerbsarbeit. Dies soll nachfolgend am Beispiel von Leiharbeitern illustriert werden, die als Beschäftigte einer großen Zeitarbeitsfirma in der westdeutschen Automobilindustrie eingesetzt werden.<sup>1</sup> Betrachten wir die verschiedenen Dimensionen ihres Erwerbsverhältnisses.

*Reproduktive Dimension:* Auf den ersten Blick scheint das Beschäftigungsverhältnis der Prekarisierungsthese zu widersprechen. Die – vorwiegend ostdeutschen – Leiharbeiter erhalten nach Intervention des Betriebsrats gleiche Stundenlöhne wie der Stammebelegschaft. Zu einem faktischen Lohndefizit kommt es nur wegen der durchschnittlich geringeren Eingruppierung. Da den Leiharbeitern jedoch zusätzlich eine sogenannte Auslöse samt Fahrtkosten gezahlt wird, erreichen die Betroffenen einen auch nach westdeutschen Maßstäben stattlichen Lohn. Ihre Tätigkeit ist mehr als existenzsichernd. Doch der in diesem Fall selbst für Leiharbeiter in der Automobilindustrie ungewöhnlich hohe Lohn kann nur „auf Zeit“ verdient werden. Nach spätestens einem Jahr ist die lukrative Beschäftigung beendet. Es gibt keine Garantie, dass der Anschlussjob ebenso hoch vergütet wird. Zwar besitzen die Betroffenen einen unbefristeten Vertrag bei der ausleihenden Firma. Doch das Beschäftigungsverhältnis lässt sich nur auf Dauer stellen, wenn die Leiharbeiter bereit sind, jedes Folgeangebot ihrer Verleihfirma zu akzeptieren. Und selbst in einem solchen Fall sind sie vor Entlassungen nicht gefeit. Das Leiharbeitsverhältnis ist seitens des Arbeitgebers verhältnismäßig leicht kündbar. Es bleibt unstet und wird daher von den Leiharbeitern selbst als heikel eingestuft.

*Sinnhaft-subjektbezogene Dimension:* Dieses Empfinden wird durch die Art der Tätigkeit noch gesteigert. Bei den befragten Leiharbeitern handelt es sich ausnahmslos um qualifizierte Facharbeiter. Ihren Einsatz am Montageband betrachten sie

mehrheitlich als Ausübung einer unterwertigen Beschäftigung. Manche sprechen abwertend von „Frauenarbeit“. Gelegentlich wird der Vergleich zwischen Montagearbeitern und „dressierten Gorillas“ bemüht. Auch jene Leiharbeiter, die nach ihrer Tätigkeit in dem Montagewerk wieder mit Arbeitslosigkeit rechnen müssen, könnten sich nach eigenem Bekunden kaum vorstellen, lebenslang am Band zu arbeiten. Stolz auf ihre Tätigkeit, auf die Firma und ihr Produkt, wie wir ihn bei Angehörigen der Stammebelegschaft ansatzweise finden, artikulieren sie nicht oder nur unter Vorbehalt. Attraktiv an ihrer Tätigkeit ist für sie in erster Linie der Lohn. Für die wenigen, die den Sprung aus dem Leiharbeitsverhältnis in die Stammebelegschaft geschafft haben, gilt, dass sie bereits über Wege zu einem „kleinen Aufstieg“ nachdenken, der sie aus der Position des einfachen Bandarbeiters herausführt. Insgesamt gilt jedoch für die Befragten, dass es sich bei ihrer kritischen Sicht der Bandarbeit um einen Subtext handelt, der von der Auseinandersetzung mit den Widrigkeiten des Leiharbeitsverhältnisses deutlich überlagert wird. Zwar monieren die Befragten, dass die Montagearbeit ihnen kaum Chancen lässt, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in vollem Umfang einzusetzen; weitaus wichtiger ist für sie jedoch, dass das verhältnismäßig gut entlohnte Beschäftigungsverhältnis nicht von Dauer ist. In diesem Kontext ist die berufliche Qualifikation offenbar subjektive Stütze für etwas, das man im Anschluss an Oskar Negt als Koppelung von Erwerbstätigkeit und menschlicher Würde (im Sinne eines Anspruchs auf faire, gerechte Behandlung) bezeichnen könnte. Den Drei- oder Vier-Euro-Job möchte keiner der Befragten machen. Und zwar auch dann nicht, wenn Arbeitslosigkeit droht. Diese Ablehnung resultiert nicht primär aus ökonomischen Nutzen-Kosten-Kalkülen, sondern sie basiert sehr viel stärker auf dem Anspruch, den verbliebenen Rest an Würde nicht auch noch verlieren zu wollen.

*Sozialkommunikative Dimension:* Im Montagewerk werden die Leiharbeiter scheinbar reibungslos in eine „Normalbelegschaft“ integriert. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, be-

richten alle Befragten, dass sie in den Produktionsteams des Autoherstellers gut aufgenommen worden seien. Auch die befragten Angehörigen der Stammebelegschaft äußern sich überwiegend positiv. Sie schätzen die Einsatzbereitschaft und den Lerneifer der Leiharbeiter. Insofern funktioniert die betriebliche Sozialintegration; alles andere würde zu empfindlichen Störungen der Produktionsabläufe führen. Trotz dieses positiven Befundes existiert für die Leiharbeiter auch in sozial-kommunikativer Hinsicht eine Schattenseite. Die Wertschätzung ihrer Kollegen erhalten sie immer nur auf Zeit. Mit jedem Betriebs- und Arbeitsplatzwechsel müssen sie von vorn anfangen, sich mehr oder minder mühsam die fachliche und personale Anerkennung durch ihre Kollegen zu sichern. Insofern gilt, dass die Verlusterfahrung für die Leiharbeiter gerade dann am größten ist, wenn die Aufnahme durch die Stamm-beschäftigten besonders gut funktioniert hat.

Zu solchen Verlust-Erfahrungen gesellt sich ein anderes Problem. Die Leiharbeiter werden im günstigsten Fall am Arbeitsplatz integriert; und dennoch gehören sie zumindest im vorliegenden Fall nicht wirklich zur Stammebelegschaft. Hauptgrund ist ihr vorübergehend gewährter Status. Die Leiharbeiter sind – was für diese Tätigkeitsform freilich in dieser Schärfe eine Ausnahme ist – nur auf Zeit vor Ort. In der Stadt, in der sie tätig sind, bleiben sie meist unter sich. Zunächst in einem Containerdorf und später in billigen Pensionen untergebracht, entwickeln sie kaum Aktivitäten, um sich am Ort zu integrieren. Ihr gesamtes Streben ist darauf ausgerichtet, möglichst oft nach Hause zu fahren. Doch auch dort schwächen sich ihre Sozialkontakte ab. Sei es die Betätigung in einem Sportverein oder in einer politischen Partei, seien es Partnerschaften, Familie oder auch nur die Nutzung des örtlichen Freizeitangebots – stets fehlt es an der Zeit für Aktivitäten und Beziehungen außerhalb der Arbeit, die für die Befragten, für ihr Wohlbefinden und ihre Vorstellung vom „guten Leben“ eine hohe Relevanz besitzen. In sozialer Hinsicht drohen unsere Leiharbeiter in doppelter Hinsicht zu verarmen. Sie nehmen ein „beziehungs-

loses“ Leben am Arbeitsort in Kauf, um das „eigentliche“ Leben am Wohnort führen zu können. Doch für dieses eigentliche Leben sind die Zeitbudgets zu knapp, Sozialkontakte und Freizeitmöglichkeiten gehen verloren. Und es scheint kein Zufall zu sein, dass diejenigen, die den Sprung in die Stammbesellschaft geschafft haben, über zerbrochene Partnerschaften klagen.

*Status- und Anerkennungsdimension:* Damit ist bereits ein weiteres Problem angesprochen. Eine stabile Erwerbsarbeit ist mit sozialen Statuszuweisungen verbunden; sie ist eine Quelle für Anerkennungsbeziehungen und darauf gegründete Identitätsbildungen. Das wissen auch die Leiharbeiter. Wie überaus sensibel sie auf Anerkennungskonflikte reagieren, lässt sich an einem Beispiel verdeutlichen. Ursprünglich sollte die Werkskluft für die atypisch beschäftigten Monteure mit einem roten Streifen versehen werden. Dieses Ansinnen wurde von den Leiharbeitern heftig kritisiert. Der rote Streifen sei ein „Judenstern“, so wurde argumentiert. Mit ihrer Ablehnung einer besonderen Kennzeichnung setzten sich die Leiharbeiter schließlich durch. Für sie war Zurückweisung des Streifens gleichbedeutend mit einem symbolischen Kampf um die volle Zugehörigkeit zur Belegschaft. Doch obwohl die Leiharbeiter-Monturen sich nun in nichts mehr von denen der Stammbeschäftigten unterscheiden, fallen die auf Zeit beschäftigten Monteure im Alltag der kleinen Stadt auf. Stolz tragen sie ihren Monturen auch außerhalb des Werks - etwas, was ein Stammarbeiter nicht oder nur in Ausnahmefällen tun würde. Indem sie ihre Montur geradezu demonstrativ in der Öffentlichkeit zeigen, formulieren die Leiharbeiter symbolisch einen Anspruch auf Anerkennung und Zugehörigkeit, der ihnen aufgrund der Struktur ihres Beschäftigungsverhältnisses letztlich verwehrt bleiben muss.

*Institutionelle und Partizipationsdimension:* Ähnliches gilt mit Blick auf Partizipationschancen und soziale Rechte. Beim entleihenden Unternehmen stoßen die Befragten auf eine ge-

werkschaftlich hochorganisierte Belegschaft, die im Werk durch einen starken Betriebsrat repräsentiert wird. Dieser Betriebsrat hat sich – nach anfänglichem Zögern und nicht zuletzt aufgrund einer Initiative der lokalen IG Metall – aktiv für die Leiharbeiter eingesetzt. Das hat zu Verbesserungen bei der Entlohnung und bei der Wohnsituation geführt. Wichtig war jedoch in diesem Zusammenhang, dass die Leiharbeiter selbst aktiv wurden. Ihre Beschäftigung war anfangs nicht durch einen eigenen Tarifvertrag geregelt. Auf Initiative der örtlichen Metall-Gewerkschafter wählten sich die Leiharbeiter schließlich eine Tarifkommission und erreichten so eine tarifliche Absicherung ihres Arbeitsverhältnisses und auch die Auflösung des Container-Dorfs. Vom Betriebsrat des entleihenden Unternehmens unterstützt, wurde dies im Konflikt mit der Unternehmensleitung durchgesetzt. Die gewählte Tarifkommission fungierte auf Seiten der Leiharbeiter faktisch als Betriebsratersatz, denn im verleihenden Unternehmen existierte bis dato keine gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten.

Bei der Wahl der Tarifkommission spielte die räumliche Konzentration der Leiharbeiter im Containerdorf eine wichtige Rolle. Aufgrund dieser Sonderbedingungen war es möglich, eine selbstorganisierte Interessenvertretung ins Leben zu rufen. Mit Blick auf eine angemessene Repräsentanz schwacher Interessen in der betrieblichen Arena handelt es sich somit um einen ausgesprochen Positivfall. Und doch zeigen sich auch hier die Schwierigkeiten, Beschäftigte in unsicheren Arbeitsverhältnissen für eine selbsttätige, organisierte Interessenvertretung zu gewinnen. Auch die Tarifkommission ist eine Einrichtung auf Zeit. Jeder nachfolgende „Leiharbeiterjahrgang“ muss sie aufs Neue beleben, ansonsten droht der Ansatz zu verpuffen. Dies gilt um so mehr, als auch die verleihende Firma lernt. Sie hat einen der Wortführer aus der Tarifkommission kurzerhand mit dem Management der Leiharbeit vor Ort beauftragt. Hinzu kommt, dass viele Leiharbeiter eine hohe Erwartungshaltung gegenüber der Gewerkschaft formulieren; gleichzeitig sind sie jedoch nur begrenzt bereit, knappe finanzielle Ressourcen in

eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu investieren. Vor allem die nachrückenden „Jahrgänge“ zeichnen sich durch skeptische Distanz aus. Im Vergleich sind viele der befragten Leiharbeiter gewerkschaftlich organisiert; ihr Organisationsgrad bleibt jedoch insgesamt weit hinter dem der Stammbeslegschaft zurück und es ist unklar, wie stabil die Mitgliedschaft ist.

*Planungsdimension:* In der subjektiven Bewertung ihres Beschäftigungsverhältnisses ist für die Befragten entscheidend, dass Leiharbeit ihnen keine Basis für eine längerfristige Lebensplanung bietet. Familiengründung, Elternschaft oder Wohneigentum – Dinge, die in der Lebensplanung der Stammbeschäftigten eine zentrale Rolle spielen – werden für Leiharbeiter zu einem unkalkulierbaren Risiko. Selbst mit Blick auf kürzere Fristen gilt, dass private Planungssicherheit, die für ein „gutes Leben“ unverzichtbar ist, erheblich erschwert wird. Wenn Leiharbeitnehmer von einem zum anderen entleihenden Unternehmen wandern, ist das zwangsläufig mit Unsicherheits Erfahrungen verbunden. Das gilt um so mehr, als die Übergänge zwischen den Arbeitseinsätzen häufig durch Phasen erzwungener Arbeitslosigkeit unterbrochen werden. Bei jüngeren Leiharbeitern findet sich ein anderes Problem. Sie befürchten eine Blockierung ihrer beruflichen Weiterbildungsambitionen. Durchaus realistisch konstatieren sie, dass ihr Beschäftigungsverhältnis mit einer gleichberechtigten Teilhabe an institutionalisierter beruflicher Weiterbildung faktisch unvereinbar ist. Je größer die Sorge, Zeitarbeit könne zum Abbruch des beruflichen Karrierepfades führen, desto stärker wird das Empfinden, einer prekären Lage dauerhaft ausgeliefert zu sein. Dementsprechend sehen vor allem Ältere in der Leiharbeit eine fast schon alternativlose Beschäftigungsform. Für eine Verstetigung prekärer Beschäftigung spricht die Abfolge beruflicher Stationen und Tätigkeiten, die sich in dieser Altersgruppe feststellen lässt. Gerade die älteren Befragten aus Ostdeutschland schildern ihr Berufsleben als permanenten Wechsel zwischen befristeten, häufig nicht qualifikationsadäquaten Arbeitstätigkeiten und längeren Phasen der Erwerbslosigkeit. Beinahe fraglos gehen

sie davon aus, dass auf eine halbwegs attraktive, aber befristete Beschäftigung Arbeitslosigkeit folgt. Und wie selbstverständlich offerieren sie ein Arsenal an Alltagstechniken, das ihnen ein Überleben in Unbeständigkeit ermöglichen soll. Unsicherheitserfahrungen in Permanenz werden offenkundig verinnerlicht – ein starkes Indiz dafür, dass sich zumindest ein Teil der Leiharbeitnehmer auf ein Leben in der „Zone der Prekarität“ einstellt.

## 5. Rückwirkungen auf die „Zone der Integration“

Auffällig ist, dass mit der untersuchten Form der Leiharbeit ein Prekarisierungsprozess erfasst wird, der sich wesentlich innerhalb scheinbar intakter regulierender Institutionen abspielt. Fakt ist aber auch, dass die Perspektiven, die diese Beschäftigungsform bieten, von den Befragten unterschiedlich interpretiert werden.

Für einen Teil der Leiharbeiter stellt sie einen befristeten Ausweg aus Dauerarbeitslosigkeit dar. Das gilt besonders für Leiharbeiter aus Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit. Vor Aufnahme einer Leiharbeitstätigkeit waren diese Befragten ausnahmslos über längere Zeiträume erwerbslos. In der Retrospektive berichten sie übereinstimmend, dass aufgrund der langen Dauer ihrer Arbeitslosigkeit ein kritischer Punkt erreicht war, an dem der soziale Abstieg unwiderruflich begonnen hätte. In einer solchen Situation erscheint den Befragten Leiharbeit als einzige verbliebene Option, um einem dauerhaften Ausschluss aus dem Erwerbssystem zu entgehen. Allen Einschränkungen zum Trotz eröffnet das Arbeitsverhältnis ihnen zudem die Möglichkeit, wieder an Aktivitäten des sozialen Umfelds teilzunehmen, welche den Befragten als Standards eines „normalen Lebens“ gelten. Anders gesagt, die sozialen Ausschließungseffekte von Dauerarbeitslosigkeit wiegen subjektiv schwerer als diejenigen, die mit einem Leiharbeitsverhältnis verbunden sind.

Eine andere Gruppe betrachtet Leiharbeit als Sprungbrett in „normale“ Beschäftigung. Sie wird von der Hoffnung angetrieben, über den Umweg prekärer Beschäftigung in stabile Erwerbsarbeit einzumünden. Zwar unterstellt keiner der Befragten, dass Leiharbeit einen Zugang zur „Zone der Integration“ garantiert. Eine entsprechende Erwartungshaltung ist bei den Befragten aber stets präsent. Das klassische Normarbeitsverhältnis fungiert subjektiv als Referenzfolie. Leiharbeit betrachten die Betroffenen als notwendiges Übel, das sie zeitweilig in Kauf nehmen, um sich die Chance auf ein sicheres Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Geradezu paradox wurzelt die Attraktivität prekärer Leiharbeit in der Möglichkeit ihrer Überwindung. Prekäre Leiharbeit wirkt somit nicht zwangsläufig und linear desintegrierend auf die Arbeitsgesellschaft zurück. So lange die Erwartung, das unsichere Beschäftigungsverhältnis nur temporär ausüben zu müssen, nicht dauerhaft enttäuscht wird, fördert sie individuelle Re-Integrationsbemühungen. Wer das Leiharbeitsverhältnis als Sprungbrett in die „Zone der Normalität“ nutzen will, neigt zur Übererfüllung betrieblicher Leistungsanforderungen. Die Hoffnung, vom entleihenden Unternehmen in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, variiert allerdings mit Lebensalter und Qualifikationsniveau der Befragten. Besonders jüngere, gut ausgebildete Befragte hegen die Erwartung, dass Leiharbeit ein schwieriger, aber keineswegs aussichtsloser Umweg ist, um berufliche Erfahrungen sammeln und bei einer wirtschaftlichen Erholung in eine ausbildungsadäquate Dauerbeschäftigung einmünden zu können.

Sicher gibt es auch Leiharbeiter, die ein solches Beschäftigungsverhältnis über einen langen Zeitraum ausüben, ihre Lage aber nicht als prekär empfinden. Meist sind die Betroffenen seit vielen Jahren bei ein und derselben Zeitarbeitsfirma tätig. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind stabil, Arbeitslosigkeit muss nur äußerst selten und dann kurzzeitig in Kauf genommen werden. Häufige Wechsel der Arbeitsstelle empfinden die Befragten nicht als Problem, sondern eher als Bereicherung ih-

res Arbeitsverhältnisses Ihr Verdienst ist halbwegs akzeptabel, das soziale Umfeld einigermaßen intakt. In diesen Fällen nähert sich die Beschäftigung bei der Zeitarbeitsfirma einem Normarbeitsverhältnis an. Folgt man den Ergebnissen einschlägiger empirischer Untersuchungen, so sind das freilich Ausnahmen (Fuchs 2003). Vieles spricht dafür, dass mit der Leiharbeit auch die prekäre Beschäftigung expandiert.

Insgesamt stoßen wir im Problemfeld Leiharbeit auf eine paradox anmutende Konstellation. Prekäre Beschäftigung, die in vielerlei Hinsicht desintegrierend wirkt, stimuliert in anderer Hinsicht aktive Reintegrationsbemühungen. Diese Reintegrationsbemühungen resultieren aus der besonderen Verwundbarkeit, die für prekäre Arbeitsformen charakteristisch ist. Will man den Sprung in die „Normalität“ schaffen, ist man als Person zu permanenten Anstrengungen gezwungen. Lässt man nach, droht der Absturz in die „Zone der Entkoppelung“. Als prekär Beschäftigter besitzt man keine Reserven, kein Ruhekitzen – es sei denn, man arrangiert sich mit einem Leben in beständiger Unsicherheit. Integration meint in diesem Kontext allerdings etwas völlig anderes als in der Welt der Normarbeitsverhältnisse. Integrationsanstrengungen beruhen entweder auf der vagen Hoffnung, dass sich „normale Verhältnisse“ wieder herstellen lassen, oder sie basieren auf dem Gegenteil dieser Hoffnung, auf einem schlimmstenfalls resignativen, bestenfalls findig-pragmatischen Arrangement mit unsteter Beschäftigung.

In welchem Ausmaß prekäre Beschäftigung die Integrationsqualität einer Gesellschaft verändert, wird freilich erst deutlich, wenn man die Rückwirkungen solcher Beschäftigungsformen auf die „Zone der Normalität“ in die Analyse einbezieht. Denn die „Zone der Prekarität“ und die „Zone der Integration“ sind keineswegs hermetisch voneinander abgeschottet. Offenkundig wirken prekäre Beschäftigungsformen disziplinierend auf die Zone der Normarbeitsverhältnisse zurück. Was das genau bedeutet, lässt sich wiederum am Beispiel der

im Automobilwerk eingesetzten Leiharbeiter illustrieren. Mitglieder der Stammebelegschaft sehen in den flexiblen Arbeitskräften zunächst einen schützenden Personalpuffer, der im Falle eines kurzfristigen Auftragseinbruchs dazu beitragen kann, die bestehenden Arbeitsplätze der Festangestellten zu sichern und betriebsbedingte Kündigungen innerhalb der Stammebelegschaft abzuwenden. Festangestellte, die Leiharbeiter als wünschenswerten „Flexibilisierungspuffer“ betrachten, beschleicht jedoch ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn sie an die Leistungsfähigkeit der Externen denken. Denn „das ist eben das, was mir manchmal schlaflose Nächte bereitet, weil, wenn das jetzt schon so gut läuft, was ist dann einmal in zehn Jahren, dann sind wir Auslaufmodelle, wir Festangestellten“, gibt ein befragter Gruppensprecher seine Befürchtungen preis.

Offenkundig wirken Prekarisierungsängste disziplinierend – und das selbst in einer gewerkschaftlich zu weit über 90 Prozent organisierten Stammebelegschaft mit 30.000 Personen, der selbst in Spitzenzeiten nur einige Hundert Leiharbeiter gegenüber stehen. In dieser Hinsicht ist das Automobilwerk kein Einzelfall. Die disziplinierenden Effekte, die von flexibel Beschäftigten auf Stammebelegschaften ausgehen, finden sich in allen Segmenten der Arbeitsgesellschaft. Selbst im Bereich hochqualifizierter Informationsarbeiter sind sie wirksam. So erfüllen im Rechenzentrum einer Großbank unternehmensinterne Freelancer eine ähnliche Funktion wie die Leiharbeiter im Montagewerk. Die Freelancer sind hochbezahlte Spezialisten, deren Beschäftigungsverhältnisse auf den ersten Blick nicht als prekär bezeichnet werden können. Dennoch stellt auch diese Gruppe eine „Flexibilitätsreserve“ dar, deren pure Anwesenheit im Betrieb den Leistungsdruck bei Festangestellten erhöht: „Es herrscht die Angst ..., wenn ich da nicht mitmache, heißt es am Schluss: ‚Ich als Interner habe nichts zum Projekt beigetragen‘. Es ist eine Angst, die der Interne gegenüber seinem Vorgesetzten hat. Und es gibt wenige die sich trauen, zu sagen: ‚Jetzt ist Schluss, Schicht im Schacht‘“.

Beide Beispiele belegen, dass Prekarisierung ein relationales Verhältnis von Beschäftigtengruppen inner- wie außerhalb der „Zone der Verwundbarkeit“ bezeichnet. Nur wenn man dies in Rechnung stellt, kann das wirklichkeitsmächtige Bedrohungspotential, die soziale Ausstrahlung prekärer Beschäftigung auf bislang als vergleichsweise sicher geltende Segmente der Arbeitsgesellschaft erfasst und problematisiert werden. Diese Feststellung lenkt den Blick auf eine wichtige Facette der arbeitsweltlichen (Des-)Integrationsproblematik. Offenkundig begünstigen antizipierte oder latent spürbare Prekarisierungstendenzen Formen betrieblicher Integration, die weniger auf Teilhabe als auf subtil wirkenden Zwängen und Disziplinierungsmechanismen beruhen. Die Befürwortung jener „Flexibilitätspuffer“, die kurzfristig geeignet sein mögen, die Sicherheit der Stammbeschaften zu erhöhen, paart sich, sobald die Perspektive auf einen längeren Zeithorizont ausgeweitet wird, mit Ungewissheiten und Unsicherheiten, die ihrerseits soziale Schließungsprozesse in Stammbeschaften begünstigen können. Die Erosion der sozialen Bindekraft sozialstaatlich regulierter Normarbeitsverhältnisse führt nicht zu einer stetigen Kumulation von Desintegrationsprozessen. Doch sie begünstigt den Wechsel von einem Integrationsmodus, der wenigstens ansatzweise auf materieller, demokratischer Teilhabe beruhte, hin zu Integrationsformen, in denen die subtile Wirkung diverser Zwangs- und Disziplinierungsmechanismen eine deutliche Aufwertung erfährt (dazu bereits: Heitmeyer 1997: 27).

## **6. Schlussfolgerungen für Gewerkschaften und gewerkschaftliche Politik**

Was bedeutet all dies für die Gewerkschaften? Ohne Anspruch auf Vollständigkeit möchte ich abschließend einige Schlussfolgerungen formulieren.

Erstens: Es gibt auch auf längere Sicht keine Möglichkeit, zur alten Arbeitsgesellschaft zurückzukehren. Eine gewerkschaftli-

che Politik der Entprekarisierung muss zunächst die Existenz unsicherer Beschäftigungsverhältnisse anerkennen.

Die Flexibilisierung und Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen ist keine vorübergehende Erscheinung, sondern ein Strukturmerkmal von Arbeitsgesellschaften, die sich unter dem Druck des zeitgenössischen Finanzmarktkapitalismus entwickeln. Sicher wäre es wünschenswert, die Realität prekärer, unsicherer Beschäftigungsverhältnisse möglichst zu überwinden. Doch die Macht der Gewerkschaften wird auf absehbare Zeit nicht ausreichen, um eine solche Zielsetzung real werden zu lassen. In einer Gesellschaft mit hoher struktureller Arbeitslosigkeit sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse für viele Menschen die einzige Möglichkeit, überhaupt ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Die Nachfrage nach Ein- und Zwei-Euro-Jobs, wie wir sie in vielen Regionen erleben, liefert ein anschauliches Beispiel für die zwiespältige Wirkung solcher Beschäftigungsverhältnisse. Faktisch handelt es sich bei diesen Jobs um eine moderne Variante von Scheinarbeit. Scheinarbeit deshalb, weil die ökonomische (Existenzsicherung) und die gesellschaftliche Funktion (Anerkennung gesellschaftlicher Nützlichkeit) von Erwerbsarbeit bei dieser Beschäftigungsform entkoppelt sind. Und doch ist vielen Langzeitarbeitslosen selbst eine solche Form der Scheinarbeit lieber als ein andauerndes Verharren in der „Zone der Entkoppelung“. Diese Realität dürfen die Gewerkschaften nicht verkennen. Entscheidend ist, dass sie die tiefen Spaltungen zur Kenntnis nehmen, die eine weitgehend ungehindert sich vollziehende Marktsteuerung von Arbeit bewirkt. Wollen sie die Vertiefung dieser Spaltungslinien verhindern, ist die erste Voraussetzung, dass die Gewerkschaften die besondere Lage prekär Beschäftigter anerkennen und sie in ihre Politik einbeziehen.

Zweitens: Eine Politik der Anerkennung prekärer Beschäftigung bedeutet nicht, dass die Gewerkschaften ihre Kritik an einer Arbeitsmarktpolitik aufgeben müssen, die wesentlich darauf

beruht, den Druck auf die sozial schwächsten Gruppen der Gesellschaft zu erhöhen.

Das Gegenteil ist der Fall, denn die Befürworter deregulierter Arbeitsmärkte überschätzen das Integrationspotential prekärer Beschäftigung. In klarer Abgrenzung von marktfundamentalistischen Positionen lässt sich festhalten, dass die positiven Wirkungen einer Arbeitsmarktpolitik, die den Druck auf Arbeitslosigkeit einseitig erhöht, um sie zur Aufnahme einer prekären Beschäftigung zu bewegen, nicht sonderlich hoch veranschlagt werden dürfen. Zweifellos können Dauerarbeitslosigkeit und permanente Abhängigkeit von Sozialtransfers zu Lähmung und Passivität führen. Damit ist jedoch noch nicht gesagt, dass die Ausübung eines prekären Beschäftigungsverhältnisses in jedem Fall aktivierend wirkt. Wer alle Energie darauf verwenden muss, um nicht durch den Rost zu fallen, der will früher oder später den Lohn für seine Anstrengungen ernten. Wird dieses Versprechen nicht eingelöst, droht genau das, was eine „aktivierende“ Arbeitsmarktpolitik eigentlich zu verhindern beabsichtigt: Erschöpfung, Resignation, Verzweiflung, Passivität, Absturz in Armut und Ausgrenzung, im besten Fall ein pragmatisches Arrangement mit Förderpraktiken, die es erlauben, den Kopf halbwegs über Wasser zu halten. Politik der Anerkennung bedeutet jedoch, mit dafür Sorge zu tragen, dass die Anerkennungsbedürfnisse und Interessen der „Verwundbaren“ nicht völlig aus der politischen Willensbildung ausgegrenzt werden. Denn die spontanen politischen Folgen einer fortschreitenden Prekarisierung der Erwerbsarbeit sind fatal. Nichts spricht dafür, dass eine existenzsichernde, gesellschaftlich anerkannte, mit institutionalisierten Partizipationschancen verknüpfte Erwerbstätigkeit durch Formen eines – wie auch immer subventionierten – bürgerschaftlichen Engagements ersetzt werden kann. Wird nicht aktiv gegengesteuert, ist wahrscheinlich, dass die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse das Potential zu kollektivem Engagement schwächt. Denn die Prekarisierung verwehrt den Betroffenen „jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allen Dingen jenes Mindest-

maß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist“ (Bourdieu 1998: 97).

Drittens: Die Gewerkschaften haben allen Grund, die Selbstorganisation der vermeintlich Unorganisierbaren zu fördern. Dafür gibt es – wie Beispiele aus anderen europäischen Ländern zeigen – realistische Chancen.

Welchen konkreten politischen Ausdruck eine solche Entwicklung annimmt, ist ungewiss. Aus den USA wissen wir, dass die Wahlbeteiligung mit sinkenden Einkommen und abnehmender Integration in die Arbeitswelt rückläufig ist (Davis 1988). Hier wird eine expansive Zunahme prekärer Beschäftigung über „selbstgewählte“ politische Ausgrenzung reguliert. In Frankreich hingegen spricht einiges dafür, dass prekär Beschäftigte sich eher durch die politische Linke repräsentiert sehen (Paugam 1998). Die politische Kultur eines Landes macht somit auch bei den Prekarisierten einen Unterschied. In unseren eigenen Untersuchungen wird – etwa bei den ostdeutschen Leiharbeitern – eine diffuse Wut auf die gesamte politische Klasse spürbar, die sich politisch in höchst unterschiedliche Richtungen entladen kann. Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, übersteigerter Nationalismus und Offenheit für rechtspopulistische Anrufungen stellen eine mögliche Orientierung unter anderen dar, die durch Prekarisierungserfahrungen zumindest verstärkt werden kann (Dörre u.a. 2004; Flecker/Hentges 2003). Doch es gibt auch Gegenteiligkeiten. Eine politische Kultur der Selbstorganisation und der Widerständigkeit vorausgesetzt, ist es keineswegs ausgeschlossen, dass prekär Beschäftigte Präferenzen für kollektive Handlungsstrategien entwickeln. Wollen sie derartiges fördern, ist freilich nötig, dass die Gewerkschaften spezifische Organisationsangebote für prekär Beschäftigte entwickeln. In Italien sind die großen Gewerkschaften diesen Weg längst gegangen. Bei den Prekären verzeichnen sie ihre relativ größten Mitgliederzuwächse (Choi 2004: 428 ff.). Dies auch, weil sie über ein ausgereiftes Bera-

tungs- und Dienstleistungssystem verfügen, das auf die Problematik unsicherer Beschäftigungsverhältnisse zugeschnitten ist. In Italien bieten die großen Gewerkschaftsverbände inzwischen spezifische Organisationsangebote für Leiharbeiter, abhängig Selbständige und Heimarbeiter beiderlei Geschlechts. Entscheidend, dass die Gewerkschaften ein Dienstleistungsangebot entwickeln, welches auf die spezifischen Bedürfnisse des neuen „Prekariats“ zugeschnitten ist. Wer alle Energie darauf verwenden muss, zunächst einmal über den Tag zu kommen, der erwartet von den Gewerkschaften zunächst einmal Hilfe bei der Absicherung von Grundbedürfnissen und speziell darauf zugeschnittene Angebote. Wird die besondere Lebenssituation prekär Beschäftigter aufgegriffen, ist eine gewerkschaftliche Organisierung durchaus möglich.

Viertens: Gewerkschaften müssen Formen eines „aktiven Organizing“ (nicht nur) prekär Beschäftigter entwickeln.

Dazu reicht es nicht aus, zu warten, bis die Probleme zu den Gewerkschaften kommen. Die Gewerkschaften müssen sich selbst zu den Problemen hinbewegen. Dies gilt im Übrigen nicht nur für die wachsenden Gruppen prekär Beschäftigter. Nehmen wir ein Beispiel: Im Dortmunder Technologiepark arbeiten ca. 8.500 Beschäftigte überwiegend in klein- und mittelbetrieblichen Strukturen. Sie repräsentieren neue, wahrscheinlich expandierende Leitbranchen (IT, Mikrosystemtechnik), doch der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Technologiepark liegt unter zwei Prozent. In den meisten Betrieben gibt es keine gewählten Interessenvertretungen. Und doch handelt es sich hier um eine räumliche Konzentration von Arbeitskräften, die den Dimensionen eines Großbetriebs entspricht. Wollen die Gewerkschaften hier Fuß fassen, sind konzertierte Aktivitäten der Mitgliedsgewerkschaften nötig, die bonierten Organisationskonkurrenzen zu überwinden. Im Grunde würde man für ein solches Technologiezentrum einen Gewerkschaftssekretär benötigen, der dauerhaft präsent ist, der Vertrauensbeziehungen aufbaut, Hilfestellungen beim Aufbau von Inter-

essenvertretungen gewährt und Ansprechpartner für viele kleine Alltagsprobleme ist. Was für die Technologieparks, die es inzwischen in nahezu jeder größeren und mittleren deutschen Stadt gibt, gilt, trifft auch und gerade auf die Segmente mit prekärer Beschäftigung zu. Hier lässt sich z.B. von einigen US-amerikanischen Gewerkschaften lernen. Mit dem Rücken zur Wand haben diese Gewerkschaften Organisationserfolge bei Migrantinnen und prekär Beschäftigten erzielt. Voraussetzungen waren lokale Bündnisse mit sozialen Bewegungen, Kirchen und Selbsthilfeorganisationen, die erheblich zur Revitalisierung gewerkschaftlicher Strukturen beigetragen haben (Voss/Shermann 2000: 303 ff.). So paradox es klingen mag, von solchen Beispielen können auch die deutschen Gewerkschaften lernen.

Fünftens: Das Eintreten für prekär Beschäftigte ist aus einer geschlechterdemokratischen Perspektive sinnvoll und notwendig.

Prekarisierung bedeutet, dass ideologische Verzahnungen von Klasse, Rasse und Geschlecht, die lange Zeit als implizite Legitimationen für ungleiche Berufschancen wirkten, in Bewegung geraten. Folgt man der einschlägigen Literatur (vgl. Lenz u.a. 2000; Rademacher u.a. 2001), so ist die Frauenarbeit traditionell ein Refugium für prekäre Beschäftigung. Das Normarbeitsverhältnis, das in der Periode des expandierenden Fordismus seine Blütezeit erreichte, war und ist primär auf männliche Vollzeitbeschäftigte zugeschnitten. Viele Familienfrauen konnten nie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Ihre – häufig freiwillige – Entscheidung für atypische und somit potentiell prekäre Erwerbsformen ließ einen besonderen Teilmarkt für Frauen entstehen, der zu einem Reservoir für Nicht-Norm-Arbeitsverhältnisse (klassisch: die „mithelfende Familienangehörige“) wurde (Mayer-Ahuya 2003: 89 ff.). In einem dynamischen, hoch regulierten Arbeitsmarkt schienen vielen „Zuverdienerinnen“ unsichere Beschäftigungsverhältnisse und nicht existenzsichernde Löhne akzeptabel. Das war der

Grund, weshalb sich mit erlahmender Beschäftigungsdynamik und Deregulierung zeitgenössische Formen prekärer Arbeit im „Frauenarbeitsmarkt“ leichter durchsetzen ließen. Dementsprechend sind atypische Beschäftigungsformen primär eine Domäne von Frauen. Frauenarbeitsplätze konzentrieren sich hierzulande seit den 1970er Jahren vornehmlich auf den gering qualifizierten Dienstleistungssektor. Die „Dienstbotenklasse“ der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft (Gorz 1989) ist vornehmlich weiblich.

Parallel zur Feminisierung atypischer Beschäftigungsformen macht sich jedoch eine Gegentendenz bemerkbar. Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sehen sich, etwa im Einzelhandel oder im Reinigungsgewerbe, zunehmend mit männlicher Konkurrenz konfrontiert. Aus der männlichen Perspektive bedeutet dieses Konkurrenzverhältnis Einmündung in „feminisierte“ Strukturen des Arbeitsmarktes. Eine derart erzwungene „Feminisierung“ provoziert im sozialen Nahbereich eine Vielzahl symbolischer Kämpfe und Grenzziehungen. Solche Verschiebungen in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung können mittels ethnischer und geschlechtsspezifischer Konstruktionen bearbeitet werden. Um eine dauerhaft existenzsichernde Arbeit zu finden, nehmen z.B. männliche Leiharbeiter Tätigkeiten in Kauf, die sie subjektiv „zwangsfeminisieren“. Das daraus resultierende Gefühl mangelnder Anerkennung kann Ablehnung, ja offenen Hass gegen Outsider schüren, die sich als Nicht-Deutsche „etwas aufbauen“ und die noch dazu das Feld der zur Schau getragenen Männlichkeit symbolisch okkupieren.

Demgegenüber bedeutet geschlechterdemokratische Politik, auf den Möglichkeiten einer positiven Flexibilisierung von Erwerbsarbeit zu beharren. Insofern wäre es falsch, prekär Beschäftigte als Kronzeugen für arbeitspolitischen Konservatismus instrumentalisieren zu wollen. Auch unsicher Beschäftigte möchten letztlich „selbst über ihre Arbeitskraft verfügen“, sich aus dem „Hamsterrad der Abhängigkeit und Gleichför-

migkeit befreien“ (Englisch 2000: 41). Doch eine nahtlose Anpassung an die Imperative der marktzentrierten Produktionsweise nimmt ihnen unweigerlich die Spielräume und Ressourcen, um die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Löhnen, das Aufbrechen von Routinen und die neuen Mobilitätswänge als Freiheitsgewinn erleben zu können. Daher streben sie nach Formen sozialer Sicherheit, wie sie lange Zeit mit dem überkommenden Normarbeitsverhältnis verbunden waren. Da sich die alten Verhältnisse nicht wieder herstellen lassen, bleibt die – feministisch inspirierte – Vision eines Phasenmodells, in welchem immer mehr Männer „in Zukunft ebenso 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 Arbeitsgelegenheiten anpassen, bei ihrer Erwerbsarbeit unterschiedlichste Regelungen ihrer Arbeitszeiten und Einsatzorte akzeptieren“, um beide Geschlechter mit demselben Maß an Entscheidungsautonomie auszustatten (Hausen 2000: 356 f.), attraktiv. Doch sie wird nur in dem Maße Gehör finden, wie sie in der Lage ist, die Entprekariisierung von Erwerbsarbeit und die damit verbundenen Reproduktionsinteressen mit zu thematisieren.

Sechstens: Gewerkschaften müssen für die gesetzliche Verankerung eines existenzsichernden Mindestlohns eintreten und gleichzeitig qualitative Mindeststandards für „gute Arbeit“ entwickeln.

Auf diesem Feld kommt es darauf an, dass sich die Gewerkschaften rasch auf ein überzeugendes Modell einigen. Der bisherige Kompromissvorschlag für branchenspezifische Mindestlöhne, die sich jeweils an der untersten Tarifgruppe orientieren, beinhaltet mindestens zwei Probleme. Zum einen sind in vielen Bereichen (z.B. Reinigungsgewerbe, Überwachungsgewerbe, Textilindustrie etc.) selbst Tariflöhne längst nicht mehr existenzsichernd; zum anderen ist mehr als fraglich, ob die Gewerkschaften überhaupt in allen Branchen stark genug

sind, existenzsichernde Löhne aus eigener Kraft durchzusetzen. Insofern besitzt das Modell eines einheitlichen existenzsichernden gesetzlichen Mindestlohns für alle Branchen trotz der bekannten Risiken einigen Charme.

Unabhängig davon gilt jedoch, dass Mindestlöhne nur ein Eckpfeiler einer Politik der Entprekarisierung sein können. Mindestens ebenso wichtig ist, dass die Gewerkschaften Kriterien und Standards für „gute Arbeit“ in den Betrieben und Verwaltungen entwickeln. Dabei lässt sich an den Friktionen ansetzen, die eine fortschreitende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse notwendigerweise erzeugt. Strategien, die den Ausbeutungsgrad der Arbeitskraft erhöhen, mögen einzelbetrieblich kurzfristig Kostenvorteile bringen; 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 bei den Beschäftigten unweigerlich als Flexibilitätsbremse. Die Kampagne „Besser statt billiger“, wie sie die IG Metall NRW initiiert hat, setzt genau an dieser Problematik an. Vor diesem Hintergrund sei darauf hingewiesen, dass das Leitbild des „Arbeitskraftunternehmers“ (Pongratz/Voß 2003) nicht nur aus der Perspektive prekär Beschäftigter eine höchst problematische Entfärbung besitzt. Auch Arbeitskräfte in unsicherer Beschäftigung agieren insofern als „Unternehmer“ ihres eigenen Arbeitsvermögens, als sie beständig abwägen müssen, wie sie ihre beschränkten Ressourcen so einsetzen können, dass sich ihre Lage einigermaßen stabilisiert. Viele von ihnen entwickeln dabei sogar eine gewisse Findigkeit im Umgang mit Flexibilitätsanforderungen. Unternehmerisch im Schumpeterschen Sinne (Schumpeter 1997/1911: 89-139) können sie jedoch nicht handeln. Für Schumpeter zeichnet sich der Unternehmertypus gerade dadurch aus, dass er Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft durchsetzt. Eben diese Durchsetzungsmacht

fehlt den „Prekariern“, aber auch vielen vermeintlich „normal“ Beschäftigten. Ihre Flexibilität wird vom „Markt“, genauer: von der flexiblen Betriebsorganisation und damit korrespondierenden Managementkonzepten erzwungen. Den unsicher Beschäftigten mangelt es an materiellen Ressourcen, an Qualifikationen und auch an gesellschaftlichen Positionen, die nötig wären, um sich „zum Unternehmer seines eigenen Lebens“ (Bourdieu 2000: 116) machen zu können.

Insofern sind Sicherheitsgarantien, die vor einer Auspowerung der Arbeitskraft schützen, selbst in den Segmenten der Hochqualifizierten eine Bedingung für die Stärkung von Innovationsfähigkeit. Denn in der arbeitsinhaltlichen Dimension kann eine Beschäftigung auch dann prekär werden, wenn sie für einzelne oder soziale Gruppen systematisch Sinnverlust produziert. Sinnverlust ist nicht unbedingt und auch nicht ausschließlich eine Folge monotoner, routinemäßiger, physisch stark belastender Tätigkeiten. Entsprechende Phänomene können auch in Bereichen mit qualifizierten Angestelltentätigkeiten, bei sogenannter Wissens- oder Informationsarbeit auftreten. Hier ist es häufig die Überidentifikation mit der Berufstätigkeit, eine besondere Mischung aus Konkurrenzdruck und fachlichem Interesse, die „moderne Leiden“ wie Arbeitswut, Entspannungsunfähigkeit und Burn-out-Syndrome erzeugt (Peter 2003: 172 ff., Sennett 1998). Probleme wie „Arbeitssucht“, intransparente Leistungsbewertungen, „maßlose“ Arbeitstage usw. zeugen vom Bedarf an einer Arbeitspolitik, die auch in diesen Bereichen die Orientierung am klassischen Normarbeitsverhältnis hinter sich lässt.

Fassen wir zusammen: Eine Politik der Entprekarisierung setzt voraus, dass die Gewerkschaften sich endlich des wachsenden Sektors unsicherer Beschäftigung annehmen. Dazu müssen sie ihren großbetrieblichen „Isomorphismus“ (Boltanski/Chiapello 2003: 336) überwinden und gezielt Formen der Selbstorganisation in diesen Bereich fördern. Ein wichtiges Ziel muss es sein, flexible Arbeitsformen nicht zu verhindern,

sondern ihnen nach und nach ihren prekären Charakter zu nehmen. 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 Tätigkeiten, zwischen Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeitsformen ermöglicht. Ein Aktivitätsstatus würde für einen begrenzten Zeitraum die Möglichkeit eröffnen, sich einer frei gewählten Betätigung zu widmen. Er wäre mit Hilfe eines Aktivitätsvertrags zu definieren, der über mehrere Jahre den Wechsel zwischen betrieblicher Produktivarbeit, Ausbildungsarbeit und gemeinnütziger Beurlaubung, etwa für Familienarbeit, möglich macht. Ein solcher Vertrag könnte z.B. mit regionalen Unternehmensnetzwerken geschlossen werden und durch Umlagefinanzierungen ein relativ stabiles Einkommensniveau ermöglichen. Die Durchsetzung eines solchen Aktivitätsstatus müsste als ein europäisches Projekt angegangen werden; starke Ökonomien wie die deutsche und die französische könnten bei der Durchsetzung aber eine Vorreiterrolle spielen. Arbeitspolitische Konzepte für ein solches Projekt liegen längst auf dem Tisch. Nichts hindert die Gewerkschaften daran, sich diese Konzepte zueigen zu machen.

### Anmerkung

- 1 Diesen Fall habe ich gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel im Rahmen des Forschungsvorhabens „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus?“ untersucht.

## Literatur

- Aglietta, M. (2000): Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. Hamburg.
- Baethge, M. (1990): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: SOFI-Mitteilungen 1990, Göttingen: 1-11.
- Bartelheimer, P. (1998): Nichts mehr total normal – „Atypische“ Arbeitsverhältnisse und „entstandardisierte“ Erwerbsverläufe. In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '98. Hrsg. v. IfS-Frankfurt/M., INIFES-Stadtbergen, ISF-München, SOFI-Göttingen. Berlin: 165-208.
- Bechtle, G./Sauer, D. (2002): Kapitalismus als Übergang – Heterogenität und Ambivalenz. In: FIAB (Hrsg.), a.a.O.: S. 49-62.
- Beyer, J. (2003): Vom Zukunfts- zum Auslaufmodell? Die deutsche Wirtschaftsordnung im Wandel. Wiesbaden.
- Boltanski, L./Chiapello, É. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz. Frz. (1999): Le nouvel Ésprit du Capitalisme. Paris.
- Bosch, (2004): The standard employment relationship in the information society. In: Concepts and Transformation Volume 9, Number 3: 231-248.
- Bourdieu, P. (1998): Prekarität ist überall. In: Ders.: Gegenfeuer. Konstanz.
- Bourdieu, P. (2000) Die zwei Gesichter der Arbeit. Konstanz.
- Castel, R. (2000): Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz.
- Chesnai, F. (2004): das finanzdominierte Akkumulationsregime. Theoretische Begründung und Reichweite. In: Zeller, C.: Die globale Enteignungsökonomie. Münster.
- Choi, Hae-Lin (2004): Organisierung der Unorganisierbaren. Bericht aus italienischen Gewerkschaften. In: Argument 256: 428-439.
- Crouch, C./Streeck, W. (Ed. 1997): Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence & Diversity. London.

- Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung. Wiesbaden.
- Dörre, K./Röttger, B. (Hrsg.) (2003): Das neue Marktregime. Hamburg.
- Dörre, K./Kraemer, K./Speidel, F. (2004) Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung. In: Das Argument 256: 378-397.
- English, G. (2001): Jobnomaden. Wie wir arbeiten, leben und lieben werden. Frankfurt/New York.
- Gottschal, K./Voß, G.G. (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Mering.
- FIAB – Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (Hrsg.) (2002): Jahrbuch Arbeit – Bildung – Kultur, Bd. 19/20. Recklinghausen.
- Fuchs, T (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen? In: Peters, J.; Schmitthenner, H.: Gute Arbeit. Hamburg: 151 - 165.
- Hall, P./Soskice, D. (2001): Varieties of Capitalism. Oxford.
- Haipeter, Th. (2004): Normbindung unter Marktdruck? Problembereiche neuer Formen der Arbeitszeitregulierung in der betrieblichen Praxis. In: Industrielle Beziehungen 11. Jg., Heft 3, 2004: 221-245.
- Heitmeyer, W. (1997) Einleitung: Sind individualisierte und ethnisch-kulturell vielfältige Gesellschaften noch integrierbar? In: Ders. (Hrsg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Frankfurt/M.:23 - 65.
- Höppner, M. (2003): Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managementherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland. Frankfurt/M.
- Kädtler, J. (2003): Globalisierung und Finanzialisierung. In: Dörre K./Röttger B.: Das neue Marktregime. Hamburg: 227-249.
- Kraemer, K./Speidel, F. (2004): Prekäre Leiharbeit. In: Vogel, B., a.a.O.: 119-153.
- Kratzer, N. (2003): Entgrenzung von Arbeit. Berlin.
- Kronauer, M. (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/M.

- Lordon, F. (2003): „Aktionärsdemokratie“ als soziale Utopie? Hamburg. Frz. (2000): Fonds de Pension, piège à cons? Paris.
- Moldaschl, M./Voß, G. (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. Mering
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht von Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform H.7/8: 415 - 434, 457 - 475.
- Rehder, B. (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt/M.
- Schumpeter, J. (1997/1911): Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Berlin (4. Aufl.).
- Seifert, H. (2002): Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Rahmenbedingungen – Praxiserfahrungen – Zukunftsperspektiven. Berlin.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Hamburg.
- Vitols, S. (2003): Verhandelter Shareholder Value. Die deutsche Variante einer angloamerikanischen Praxis. In: Vitols, S. (2003): Verhandelter Shareholder Value. Die deutsche Variante einer angloamerikanischen Praxis. In: Beyer, J., a.a.O.: 133-154.
- Vogel, B. (2004): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg.
- Voss, K.; Sherman, R. (2000) Breaking the Iron Lwa og Oligarchy: Union Revitalization in the American Labour Movement. In: American Journal of Sociology Volume 106, Number 2 (September 2000): 303-349.



MICHAEL SOMMER

*Arbeiten heute – Beiträge der Gewerkschaften als  
Reaktion auf veränderte Arbeitsverhältnisse*

Sehr geehrte Damen und Herren,  
moin - moin, liebe Kolleginnen und Kollegen,

vorweg möchte ich mich für die Einladung bedanken – und die Möglichkeit, mich fern von tagespolitischer Hektik und medialer Schnelligkeit am Dialog zwischen Gewerkschaften und Wissenschaft zu beteiligen. Einem Dialog, der hier an der Carl von Ossietzky Universität Tradition hat und die vermeintliche Trennung zwischen Praxis und Theorie überwinden hilft.

Und ich bin stolz darauf, heute an einer Universität zu reden, die einen so anständigen Namen trägt, der übrigens auch Verpflichtung ist.

Ich stimme in weiten Teilen den Ausführungen von Klaus Dörre zu. Und ich möchte mich bei ihm noch einmal ausdrücklich dafür bedanken, dass er im Vorfeld meiner Wahl im Jahr 2002 mit mir und anderen an einer Diskussion über die Perspektiven gewerkschaftlicher Politik, insbesondere Fragen von Arbeitsverhältnissen, teilgenommen und mir an manchen Stellen sehr geholfen hat. Ich muss allerdings einräumen, dass wir in der praktischen Umsetzung dessen, was wir damals diskutiert haben, nicht wirklich wesentlich weiter gekommen sind, zum Beispiel auch in dem, was wir seinerzeit zum Schluss ‚Lebenslagenmodell‘ (weil wir auf die verschiedenen Lebenslagen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterschiedliche Antworten geben müssen!) genannt haben. Durch Grundsicherung muss den Menschen eine Möglichkeit angeboten werden, Lebensphasen anders wahrzunehmen als hoffnungs- und zukunftslos! Aber sehr viel umgesetzt hat sich davon nicht, vielleicht mit einer Ausnahme.

Ich will mit einer These beginnen, die ein bisschen erläutern soll, worauf ich hinaus will. Die These lautet: die Veränderung der Arbeitsbeziehungen ist ausschließlich das Ergebnis politischer Prozesse und auch politischer Kämpfe. Das gilt für den Betrieb, das gilt für allgemeine Fragen des Arbeitsrechts, und es gilt für die Verknüpfung von beiden.

Klaus Dörre hat in seinem Vortrag ausführlich veränderte Beschäftigungsverhältnisse dargestellt und aus wissenschaftlicher Sicht Perspektiven formuliert. Ob es in der Langzeitperspektive wirklich zu einer vollkommenen Auflösung der Normalarbeitsverhältnisse kommt, wage ich zu bezweifeln.

Fest steht jedoch, dass im vergangenen Jahr die allgemeine Beschäftigung um 110.000 auf 38,7 Millionen angewachsen, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Jahresverlauf allerdings um 320.000 geschrumpft ist.

Dies lässt darauf schließen, dass neu entstehende Arbeitsplätze in Form von kleiner Selbstständigkeit (Ich-AG) oder Mini-Jobs (früher geringfügige Beschäftigung genannt) ausgeübt werden. Ende September 2004 waren 6,8 Millionen Minijobs (ohne kurzfristig Beschäftigte und ohne Privathaushalte) bei der Bundesknappschaft gemeldet. Laut IAB hat die ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung von März 2003 bis März 2004 um 12,6 Prozent zugenommen. In einigen Branchen sind Steigerungsraten von über 20 Prozent zu verzeichnen (z. B. in der Gastronomie 25 Prozent). Im März 2004 kamen auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 17 geringfügig Entlohnte.

Diese Zahlenbeispiele verdeutlichen, dass die Instabilität von Beschäftigung zugenommen hat. Wer das dann mal praktisch machen will, der braucht nur einmal zu den Kaufhäusern zu gehen, die es noch gibt, und samstags nach 18 Uhr die Leute zu befragen, in welchen Beschäftigungsverhältnissen sie arbeiten. Der sollte sich auch mal dafür interessieren, welches Be-

schäftigungsverhältnis der Kellner hat, der gerade das Bier bringt, oder auch darüber nachdenken, wie denn eigentlich die Menschen eingestellt sind, die an der Hotelrezeption stehen. Das gehört zwar zu unserer täglichen Erfahrungswelt, nichts desto trotz nehmen wir eigentlich nicht wahr, was das eigentlich heißt.

Wir haben nach Feststellungen unseres WSI (die letzten offiziellen Zahlen, die ich kenne, stammen vom Sommer 2003, die erhoben worden sind vom WSI Tarif-Archiv) ca. 6 Millionen Menschen, die in Deutschland von Armutslöhnen leben. Das sind Vollzeitbeschäftigte, die weniger als die Hälfte des Durchschnittsverdienstes haben: 6 Millionen! Wir haben, wenn ich die Zahlen richtig im Kopf habe, 7,8 Millionen (dazu gehören die 6 Millionen dann mit dazu, sie kommen nicht obendrauf, um das auch deutlich zu sagen), deren Stundenlohn unter 10 Euro liegt. Wir haben zusätzlich die negative Entwicklung, dass im Bereich der ganz klassisch beschäftigten Normalarbeitnehmer eine Situation entstanden ist, dass diese Menschen – natürlich auch aufgrund verschiedenster Druckverhältnisse – immer weniger die dauerhafte Sicherheit des Normalarbeitsverhältnisses haben.

Die „Krise“ des Normalarbeitsverhältnisses lässt sich allerdings nicht allein an der wachsenden Anzahl neuer Beschäftigungsformen und sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Lohnpolitik, das gesamte soziale Sicherungssystem und die kollektive Interessenvertretung festmachen.

Denn ebenso stellen (neue) Lebensentwürfe von Männern und Frauen das traditionelle, geschlechtsspezifische – vom Leitbild des männlichen Familienernährers geprägte – Normalarbeitsverhältnis in Frage. Das drückt sich sowohl in der wachsenden Erwerbstätigkeit als auch in unerfüllten Erwerbs- und Arbeitszeitwünschen von Frauen aus. Neben vermeintlich ökonomischen und Individualisierungsanforderungen ist festzustellen, dass Entgrenzung und Verdichtung der Erwerbsarbeit zuneh-

men. Diese Entwicklung vollzieht sich unter dem Diktat der Flexibilisierung aus rein betriebswirtschaftlicher Rationalität.

Der amerikanische Soziologe Richard Senett schreibt in seinem Buch „Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus“ zum Begriff der Flexibilität, ich zitiere:

*„Das Wort Flexibilität wurde im 15. Jahrhundert Teil des englischen Wortschatzes. Seine Bedeutung war ursprünglich aus der einfachen Beobachtung abgeleitet, dass ein Baum sich zwar im Wind biegen kann, dann aber zu seiner ursprünglichen Gestalt zurückkehrt.*

*Flexibilität bezeichnet zugleich die Fähigkeit zum Nachgeben wie die, sich zu erholen, sowohl die Prüfung als auch die Wiederherstellung seiner Form.*

*Im Idealfall soll menschliches Verhalten dieselbe Dehnfestigkeit haben, sich wechselnden Umständen anpassen, ohne von ihnen gebrochen zu werden.*

*Die heutige Gesellschaft sucht nach Wegen, die Übel der Routine durch die Schaffung flexibler Institutionen zu mildern. Die Verwirklichung von Flexibilität konzentriert sich jedoch vor allem auf die Kräfte, die die Menschen verbiegen.“*

Der zunehmende Einsatz von neuen Technologien und neue Formen flexibler Arbeitsorganisation haben keineswegs zur Humanisierung der Arbeitswelt geführt. Im Gegenteil, den Beschäftigten wird immer mehr Arbeit aufgebürdet mit der Folge, dass der Einzelne auf Dauer den Anforderungen nicht mehr gewachsen sein wird. Vom Ende der Arbeit – dieser viel diskutierten Zukunftsperspektive der 90er des letzten Jahrhunderts – kann also nicht die Rede sein.

Denjenigen, die vom burn-out-Syndrom bedroht sind, steht eine wachsende Zahl gegenüber, denen die Zumutungen einer flexiblen Arbeitswelt überhaupt nicht mehr zugetraut werden. Das sind nicht nur die prekär Beschäftigten, sondern diejenigen, die durch Nichterwerbsarbeit sozial ausgegrenzt werden.

Entgrenzung und Verdichtung der Arbeit, die die individuellen Wünsche nach mehr Zeitsouveränität missachten, und soziale Spaltung durch dauerhafte Ausgrenzung vom Erwerbsleben sind die Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen.

Gegenwärtig wird die Beschäftigungsfrage auf die Auswirkungen der Hartz-Gesetze fokussiert. Dass mit diesen Gesetzen keine neue reguläre Beschäftigung geschaffen wird, muss ich nicht näher erläutern. Aus dem Blick einer auf Verwaltungsprozesse reduzierten Arbeitsmarktpolitik gerät die Frage, welche Rolle Erwerbsarbeit für unsere Gesellschaft, für Demokratie, für Europa spielt und zukünftig spielen soll. Erwerbsarbeit in Europa ist eine soziale Institution, Kernstück des institutionellen Gerüsts fortgeschrittener Demokratien. Sie hat eine identitätsstiftende Funktion – für unsere Gesellschaft und für den Einzelnen.

Eine gesellschaftliche Leitbilddiskussion über die Zukunft der Erwerbsarbeit ist aus meiner Sicht dringender denn je zuvor. Unter Erwerbsarbeit meine ich humane, existenzsichernde und sozialverträgliche Beschäftigung und nicht Arbeit um jeden Preis. Für Gewerkschaften ist dieses Verständnis von Erwerbsarbeit eng verbunden mit dem Begriff der Menschenwürde. Denn es gehört zur Würde des Menschen, mit eigener Arbeit den Lebensunterhalt verdienen zu können. Die Arbeit soll zudem Qualifikation und Selbstverwirklichung fördern und gesellschaftlich sinnvoll sein.

Mir ist bewusst, dass gesellschaftliche Leitdiskussionen nicht so einfach anzustoßen sind – vor allem nicht in Zeiten einer Politik, die sich hinter vermeintlichen Sachzwängen versteckt.

Der DGB wird daher den 1. Mai 2005 unter dem Motto Würde durchführen.

Wir wollen damit den Menschen in den Mittelpunkt aller wirtschaftspolitischen Überlegungen stellen. Das Thema *Würde*

*des Menschen* soll allerdings über den 1. Mai handlungsleitend für unsere Arbeit in Deutschland und Europa sein. Sie spielt also auch eine Rolle bei den weiteren Auseinandersetzungen über die Arbeitszeiten und das Tarifvertragssystem. Die Verlängerung der Wochenarbeitszeit bei Siemens an den Standorten Bocholt und Kamp-Lintfort (Handyproduktion) sowie die kürzlich erfolgte Einigung bei Daimler-Chrysler sind in den letzten Monaten viel diskutiert worden.

Zum Teil werden nun Forderungen nach einer flächendeckenden Wochenarbeitszeitverlängerung und nach sogenannten „betrieblichen Bündnissen für Arbeit“ laut. Die genannten Vereinbarungen haben jedoch spezifische Hintergründe und stellen damit Sonderfälle und keine Präzedenzfälle dar. Beide Beispiele zeigen jedoch, dass das komplizierte Wechselspiel von verbindlichen Tarifverträgen und betrieblichen Ausnahmeregelungen bei einer nachgewiesenen Notwendigkeit funktioniert. Die tariflichen Öffnungsklauseln erlauben diese betriebliche Flexibilität.

Das Verfahren bleibt aber in der Hand der Tarifparteien, denn Tarifverträge können ihre Schutzfunktion nur dann ausfüllen, wenn sie nicht jederzeit zum Nachteil der Beschäftigten abgeändert werden können. Die Gewerkschaften werden auch in Zukunft jeden konkreten Problemfall prüfen und entscheiden, ob und welche Maßnahmen im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und des Unternehmens notwendig sind. Es gibt in Deutschland keine wichtigen Branchen, für die nicht in Tarifverträgen substanzielle Öffnungsklauseln bestehen. Öffnungsklauseln erlauben eine Anpassung der tariflichen Regelungen und Leistungen an die betrieblichen Erfordernisse. Sie beziehen sich auf Löhne und Gehälter, Arbeitszeitdauer und -verteilung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld und andere tarifliche Vorschriften. Die tariflichen Öffnungsklauseln beinhalten oft ergänzende Konditionen wie zum Beispiel Beschäftigungsgarantien oder eine Standortsicherung. Beide Aspekte haben auch bei Siemens und Daimler-Chrysler die zentrale

Rolle gespielt. 35 Prozent der Betriebe und 22 Prozent der Dienststellen haben von solchen Öffnungsklauseln bislang Gebrauch gemacht.

Eine Umfrage unter knapp 3.000 Betriebsratsgremien der Metall- und Elektroindustrie, die insgesamt rund 1,3 Mio. Beschäftigte vertreten, hat jedoch ergeben, dass rund 97 Prozent der Betriebsräte eine Abweichung von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge ablehnen. Weniger als 2 Prozent halten diese Option für sinnvoll. Rund 95 Prozent der Befragten widersprachen der Ansicht, dass sie als Betriebsräte bei der Umsetzung betrieblicher Lösungen durch Tarifverträge behindert würden. Sogar 92 % der Betriebsräte waren aber der Meinung, dass der Betriebsrat erpressbar ist, wenn der Arbeitgeber tarifvertragliche Standards verschlechtern will.

Diejenigen, die von gesetzlichen Öffnungsklauseln oder „betrieblichen Bündnissen für Arbeit“ direkt betroffen wären, lehnen diese also mehrheitlich ab. Tarifverträge – wie der jüngste im Bereich der Metallindustrie – zeigen, dass die Tarifpartner zeitgemäße Abschlüsse tätigen. Sogar der BDA-Präsident Dieter Hundt hat in seinem Statement am 28. Juli 2004 auch bestätigt, dass „die diesjährige Tarifrunde einen wichtigen Beitrag dazu geleistet hat, mit einer modernen Tarifautonomie dem betrieblichen Anpassungsbedarf entsprechen zu können.“

Gerade mit Blick auf die angebliche Notwendigkeit sogenannter betrieblicher Bündnisse für Arbeit – insbesondere im Osten – ist ein Blick auf die Tarifrealität unerlässlich: Tarifverträge werden für rund 300 Branchen überwiegend regional abgeschlossen. In Deutschland bestanden Ende 2003 rund 59.636 gültige Tarifverträge, darunter rund 33.159 Verbandstarifverträge und 26.477 Firmentarifverträge. Im Jahr 2003 wurden im Tarifregister des BMWA 7.100 neue Tarifabkommen registriert. Die Einkommenstarifverträge in West- und Ostdeutschland zeichnen sich durch hochgradig differenzierte, auf die jeweiligen Branchen zugeschnittene Lohn- und Gehaltssysteme

aus. In Westdeutschland werden rund 70 Prozent und in Ostdeutschland 55 Prozent der abhängig Beschäftigten durch Flächen- und Firmentarifverträge erfasst.

Ein besonderes Problem besteht im Tarifbruch, der im Osten stärker verbreitet ist als im Westen. Gewerkschaften lehnen nicht per se neue Beschäftigungsformen ab. Sie müssen allerdings im Sinne der Beschäftigten geregelt werden.

So haben die DGB-Gewerkschaften mit den Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche 2003 unterstrichen, dass sie neue Arbeitsformen zu gestalten bereit und in der Lage sind.

Dabei war auf dem schmalen Grat zwischen Verdrängung von Stammbeschafteten und unterstelltem Klebeeffekt eine hochflexible Lösung zu entwickeln. Arbeitszeitkonten mit Insolvenzsicherung, einsatzbezogene Zuschläge oder Jahressonderzahlungen markieren dabei mittlerweile einen Standard in der Zeitarbeitsbranche, den es zu halten und teilweise weiter durchzusetzen gilt.

Neue Anforderungen an die Tarifverträge und Problemstellungen innerhalb der Tarifverträge werden nunmehr im engen Austausch mit den Tarifpartnern sowie Beschäftigten und Betriebsräten in der Zeitarbeit ermittelt und die Tarifverträge entsprechend kontinuierlich kommentiert bzw. abgeändert.

Ein weiteres Beispiel für die Gestaltungstätigkeit des DGB im Bereich neuer Beschäftigungsformen ist die Telearbeit. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der TelearbeiterInnen jährlich um 20 Prozent wächst, so dass mehr und mehr Beschäftigte Arbeit und Privatleben in ihrem Sinne miteinander vereinbaren können. Die Probleme der Teleheimarbeit liegen auf zwei Ebenen:

Zum einen müssen TeleheimarbeiterInnen eigenverantwortlich arbeiten, sie müssen zuverlässig sein und die Fähigkeit besit-

zen, sich selbst zu motivieren. Sie werden vom Unternehmen über Zielvereinbarungen virtuell geführt, die Leistungsqualität muss gesichert sein, und die Arbeit muss gut und termingerecht erledigt werden. Dies animiert die dort Arbeitenden zu mehr Leistung. Einerseits ist hierin jedoch die Gefahr dauerhafter Überarbeitung verborgen, andererseits besteht in Fällen, wo Teleheimarbeit stark von der Firma abgekoppelt ist, die Gefahr der sozialen Isolierung.

Mit der im Jahre 2002 auf EU-Ebene mit den europäischen Arbeitgeberverbänden abgeschlossenen Rahmenvereinbarung zur Telearbeit ist es dem Europäischen Gewerkschaftsbund gelungen, Eckpunkte zur sozialverträglichen Regelung von Telearbeit festzulegen. Damit haben sie dazu beigetragen, Wünsche von Beschäftigten nach räumlicher und zeitlicher Flexibilität aufzunehmen und ihnen ein Maß an Schutz und Sicherheit zu bieten.

Die Gewerkschaften nehmen natürlich zur Kenntnis, dass der internationale Wettbewerbsdruck zunimmt und die Tarifbindung in vielen Bereichen und aus vielfältigen Gründen abnimmt. Wir haben an der verschiedensten Ecken und Enden eine Erosion von Arbeitsverhältnissen, die – selbst wenn ich die normalen Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses unterstelle – auch dem Normalarbeitnehmer die soziale Sicherheit nur bedingt suggerieren. Eine Folge davon ist z. B. das ‚Angstsparen‘.

Noch etwas möchte ich in die Diskussion einbringen: neulich habe ich Norbert Blüm getroffen. Wir trafen uns in einer Talk Show, in der ich Norbert Blüm auf den Kopf zusagte: „Du hast in deiner Zeit als Arbeitsminister mit einem Gesetz die Arbeitswelt in diesem Land so grundlegend zerstört, dass du eigentlich nie mehr ruhig schlafen kannst!“ Damit meine ich das Beschäftigungsförderungsgesetz, welches bezeichnenderweise am 1. Mai 1986 in Kraft trat. Nach der Sendung nahm er dazu offen Stellung: „Du hast Recht: Ich habe mich damals auf die

Zusage der Arbeitgeber verlassen, das Gesetz nur in Ausnahmefällen anzuwenden.“

Tarifverträge werden in der Praxis häufig missachtet, und zwischen den Beschäftigten und den Arbeitgebern herrscht häufig Stillschweigen über solche Tarifverletzungen. Die wirtschaftliche Lage trägt dazu bei, dass viele Beschäftigte diesen Missstand auch nicht zu reklamieren wagen. Ein Wettlauf um niedrigere Löhne und Gehälter, zum Beispiel durch eine Verlängerung der Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich oder Entgeltreduzierung, kann jedoch nicht das richtige Mittel sein, um diese Herausforderungen zu gestalten.

Aufgrund der hohen Produktivität sind die Lohnstückkosten in Deutschland in den vergangenen Jahren weit langsamer gestiegen als beispielsweise in der EU oder in den USA. Zwischen 1995 und dem 2. Halbjahr 2004 stiegen die Lohnstückkosten in Deutschland um 3,4 Prozent. In Frankreich und den USA waren es 12,3 Prozent, in den Niederlanden 26 Prozent, in Großbritannien 28,9 Prozent.

Hierzu hat auch die Ausdehnung der Maschinenlaufzeiten in den letzten Jahren beigetragen.

Die Tarifpolitik darf nicht zum Ausfallbürgen für staatliche Politikdefizite werden. Die Tarifpolitik nach 1949 hat klare Aufgaben übernommen, und die Gewerkschaften werden das demokratische Instrument des Tarifvertrages auch zukünftig ausgestalten. Tarifpolitik ist und bleibt weiterhin ein wichtiges Instrument, um die sich verändernde Arbeitswelt sozial gerecht zu gestalten und Solidarität zu organisieren.

Gewerkschaften sind allerdings auch in anderen Politikfeldern als Organisator von Solidarität gefordert. Dazu gehören, um zwei Beispiele zu nennen,

1. die Verallgemeinerung der Sozialversicherungspflicht und

## 2. die gesellschaftliche Verantwortung für die Betreuung und Erziehung der Kinder.

So hat der DGB ein Eckpunktepapier zur Bürgerversicherung entwickelt und verabschiedet. Demnach soll das bewährte Solidarprinzip beibehalten werden:

Die Beträge bemessen sich nach der Höhe des Einkommens und die Leistungen nach dem jeweiligen medizinischen Bedarf. Arbeitgeber bleiben mit ihren Beiträgen für ihre Beschäftigten in der Pflicht, unnötige Ausgaben zu vermeiden. Die willkürliche Trennung von Gesetzlicher und Privater Krankenversicherung soll dafür aufgebrochen werden.

Ziel unseres Konzeptes der Bürgerversicherung ist neben der Stärkung des Solidarprinzips die Entlastung der Einkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Der DGB beteiligt sich an der Bundesinitiative „Allianz für Familie“ und den damit im Zusammenhang stehenden „Lokalen Bündnissen für Familie“.

Der DGB will mit seiner Beteiligung vor allem die Kinderbetreuung verbessern und speziell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen ermöglichen, damit nicht die Zahl der Kinder über die Erwerbschancen und damit über den Wohlstand von Familien bzw. von alleinerziehenden Müttern entscheidet.

Neue Arbeitsformen, neue Leitbilder der Arbeit und ein sich neu abzeichnendes Bürgerverständnis fordern zunehmend die Solidarität zwischen Menschen heraus. Ich bin mir sicher, dass Gewerkschaften genug Wissen und Erfahrung haben, um diesen Prozess moderieren und organisieren zu können.

Zum Schluss will ich noch auf ein Problem hinweisen: Wenn Hartz IV einmal implementiert ist, dann wird man keinem

Menschen in diesem Land mehr klar machen können, dass es Sinn macht, 6,5 % in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen. Das wird schneller gehen als wir alle denken können, wesentlich schneller! Denn was kriegt der Mensch dafür? 1 Jahr ‚Stütze‘, und dann kommt der ‚Abstieg‘ in Hartz IV (ALG II oder Hartz IV sind ja fast dasselbe). Wir sollten uns nichts vormachen: die Menschen lassen sich nicht für dumm verkaufen! Eine frühere Chefin dieser Kooperationsstelle hat mir deutlich gesagt, sie habe die Folgen von Hartz IV gewollt!

Wir sollten also immer im Auge behalten, welche Auswirkungen getroffene Entscheidungen haben!

Noch ein Appell an eine Einrichtung wie diese Kooperationsstelle: bitte helft den Gewerkschaften bei der richtigen Entscheidungsfindung! Natürlich greifen wir auch auf unsere Forschungsinstitute zurück; aber die Kooperationsstelle ist in der Lage, den größeren theoretischen Rahmen zu spannen. Diese ‚Mittelwirkung‘ müssen wir wissenschaftlich untermauern! Ich betone, weil ich davon überzeugt bin: egal wer in 30 Jahren Präsident der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg sein wird – die Einrichtung Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften muss es auf jeden Fall geben!

## **Die Autoren**

### **KLAUS DÖRRE (1957)**

Prof. Dr., Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Universität Jena (seit 2004)

Studium der Politikwissenschaften und Soziologie in Marburg; wissenschaftlicher Mitarbeiter im Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) der Universität Göttingen; Hochschulassistent am Institut für Soziologie der Universität Jena; 2001 Habilitation an der Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Göttingen; seit 2001 Direktor des FIAB (Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation e.V.) an der Ruhr Universität Bochum.

Arbeitsbereiche: Globalisierung, partizipative Managementkonzepte, Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaften, Rechtsextremismus, Zukunft der politischen Bildung.

### **UWE SCHNEIDEWIND (1966)**

Prof. Dr., Präsident der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (seit 1.10.2004)

Studium der Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Köln und HEC Paris; Unternehmensberater bei Roland Berger & Partner; Promotion und Habilitation an der Universität St. Gallen; seit 1998 Professur für Produktionswirtschaft und Umwelt an der Universität Oldenburg; 2002-2004 Dekan der Fakultät für Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften.

**MICHAEL SOMMER (1952)**

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (seit 2002)  
Studium der Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin, Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, Diplomarbeit zum Thema „Privatisierung des Postpaketdienstes“.

Mitglied in der DPG/ver.di und seit 1981 in der SPD; verschiedene ehren- und hauptamtliche Funktionen bei der Deutschen Postgewerkschaft; 2001 Stellvertretender Bundesvorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di; 2004 Wahl zum ersten stellvertretenden Präsidenten des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG); Vorsitzender des IBFG-Lenkungsausschusses.

Aufsichtsratsfunktionen bei Deutsche Telekom AG, Deutsche Postbank AG (stellvertretender Vorsitzender) und DGB Rechtsschutz GmbH.



# Oldenburger Universitätsreden

## Vorträge · Ansprachen · Aufsätze

Über die Lieferbarkeit der Ausgaben Nr. 1 bis Nr. 143 gibt das Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg, Postfach 25 41, 26015 Oldenburg, Tel.: 0441/798-2261, Auskunft.

**Nr. 144** Hillig, Götz: Aufschwung und Krise der Kibbutzbe-  
wegung. Ein lehrreiches kommunitäres Experiment. Zwei Vor-  
träge. – 2003. – 111 S.  
ISBN 3-8142-1144-8 • 3,50

**Nr. 145** Risse, Erika: Lernkultur als Ziel einer systemischen Ent-  
wicklung der Schule. – 2003. – 95 S.  
ISBN 3-8142-1145-6 • 3,50

**Nr. 146** Rheinländer, Kathrin: Zur Veränderung der Lehr- und  
Lernkultur durch Neue Medien. Ergebnisse der empirischen  
Bildungsforschung. – 2003. – 65 S.  
ISBN 3-8142-1146-4 • 3,10

**Nr. 147** Sack, Fritz: Governing through crime? Helge Peters zur  
Emeritierung. Mit einer Laudatio von Walter Siebel. – 2003. –  
51 S.  
ISBN 3-8142-1147-2 • 3,10

**Nr. 148**Boeder, Winfried / Hentschel, Gerd / Panitz, Florian /  
Calbert, Joseph P.: Sprachliches Zeichen - Semantik, Ikonizität  
: zum Gedenken an Joseph P. Calbert. – 2003. – 81 S.  
ISBN 3-8142-1148-0 • 3,10

**Nr. 149** Loeber, Heinz-Dieter: Wissen sie, was sie tun? Mut-  
maßungen über die aktuellen Strategien in der Hochschulpolitik.  
– 2003. – 35 S.  
ISBN 3-8142-1149-9 • 3,10

**Nr. 150** Heid, Helmut: Bildung im Spannungsfeld zwischen  
gesellschaftlichen Qualifikationsanforderungen und individu-  
ellen Entwicklungsbedürfnissen. Zur Legitimation bildungs-  
praktischen Handelns. – 2003. – 39 S.  
ISBN 3-8142-1150-2 • 3,10

**Nr. 151** Kreuzer, Johann: Über Philosophiegeschichte. – 2004.  
– 37 S.  
ISBN 3-8142-1151-0 • 3,10

# Oldenburger Universitätsreden

## Vorträge · Ansprachen · Aufsätze

- Nr. 151** Kreuzer, Johann: Über Philosophiegeschichte. – 2004.  
– 37 S.  
ISBN 3-8142-1151-0 • 3,10
- Nr. 152** Wernstedt, Rolf.: Wie lernt die Bildungspolitik?. – 2003.  
– 41 S.  
ISBN 3-8142-1152-9 • 3,10
- Nr. 153** Heyen, Heye: Glaubenssicherheit und Wunschverleugnung als Themen religionspädagogischer Kritik. – 2004. – 41 S.  
ISBN 3-8142-1153-7 • 3,10
- Nr. 154** Stern, Frank / Wißmann, Friedrich: Judentum und europäische Identität. Zur Bedeutung jüdischer Studien an der Universität Oldenburg. – 2004. – 41 S.  
ISBN 3-8142-1154-5 • 3,10
- Nr. 155** Busch, Barbara: Berthold Goldschmidt und Felix Mendelssohn Bartholdy. Querverbindungen in ihrem Schaffen. – 2004. – 39 S.  
ISBN 3-8142-1155-3 • 3,10
- Nr. 156** Nullmeier, Frank: Soziale Gerechtigkeit und Wettbewerbsfähigkeit. – 2004. – 30 S.  
ISBN 3-8142-1156-1 • 3,10
- Nr. 157** Karwath, Ingo / Toppe, Sabine / Werner, Birgit: Erziehung im historischen Prozeß. Jost von Maydell zur Verabschiedung. – 2004. – 55 S.  
ISBN 3-8142-1157-X • 3,10
- Nr. 158** Schneidewind, Uwe: Authentizität und Exzellenz – Perspektiven für die Universität Oldenburg. – 2004. – 21 S.  
ISBN 3-8142-1158-8 • 3,10
- Nr. 159** Oelkers, Jürgen / Czerwenka, Kurt / Wellenreuther, Martin: Erziehen – Lehren – Lernen. Zu Kontinuitäten, Brüchen und Neuorientierungen im Pädagogischen Denken. – 2005. – 104 S.  
ISBN 3-8142-1159-6 • 5,00
- Nr. 160** Matzen, Jörg: Grundrecht Bildung. Lernen auf Dauer in Zeiten der Beschleunigung. – 2005. – 37 S.  
ISBN 3-8142-1160-X • 3,10