

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

DDS
Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern

Juni
2018

Vom Proletariat zum »Prekariat«?

Metamorphosen der sozialen Frage

Aus soziologischer Sicht handelt es sich beim Begriff Prekarität um ein sehr vielschichtiges und facettenreiches Konzept, welches viele mehr oder weniger parallel verlaufende und verwobene gesellschaftliche Veränderungen auf einen gemeinsamen Nenner bringt. Zu diesen soziologisch relevanten Dimensionen zählen:

- das Arbeitsverhältnis (Schwächung der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherungen des Arbeitnehmer*innenstatus, Durchsetzung und Normalisierung sogenannter atypischer Arbeitsverhältnisse)
- die materiellen Lebensbedingungen (geringere Realeinkommen, Einbußen beim Lebensstandard, Kaufkraftverlust)
- der Generationenzusammenhang (intergenerationelle Abstiegsmobilität, Prekarisierung von Jugend)
- Abwertung und Disqualifizierung (Inflation von Bildungstiteln und Abwertung schulischen Kapitals, Entwertung beruflicher Kompetenzen)
- die sozialen Bindungen (Schwächung familialer Integration, Niedergang kollektiver Organisations- und Solidarformen)
- der Verlust verlässlicher Orientierungen in Lebensentwurf und -planung (Anomie)
- der Verlust kollektiver Identitäten und ihres symbolischen Kapitals (Verlust gesellschaftlicher Anerkennung)
- das Ensemble der mit Migration bzw. geografischer Mobilität einhergehenden Entwurzelungen, Lebens- und Statusveränderungen

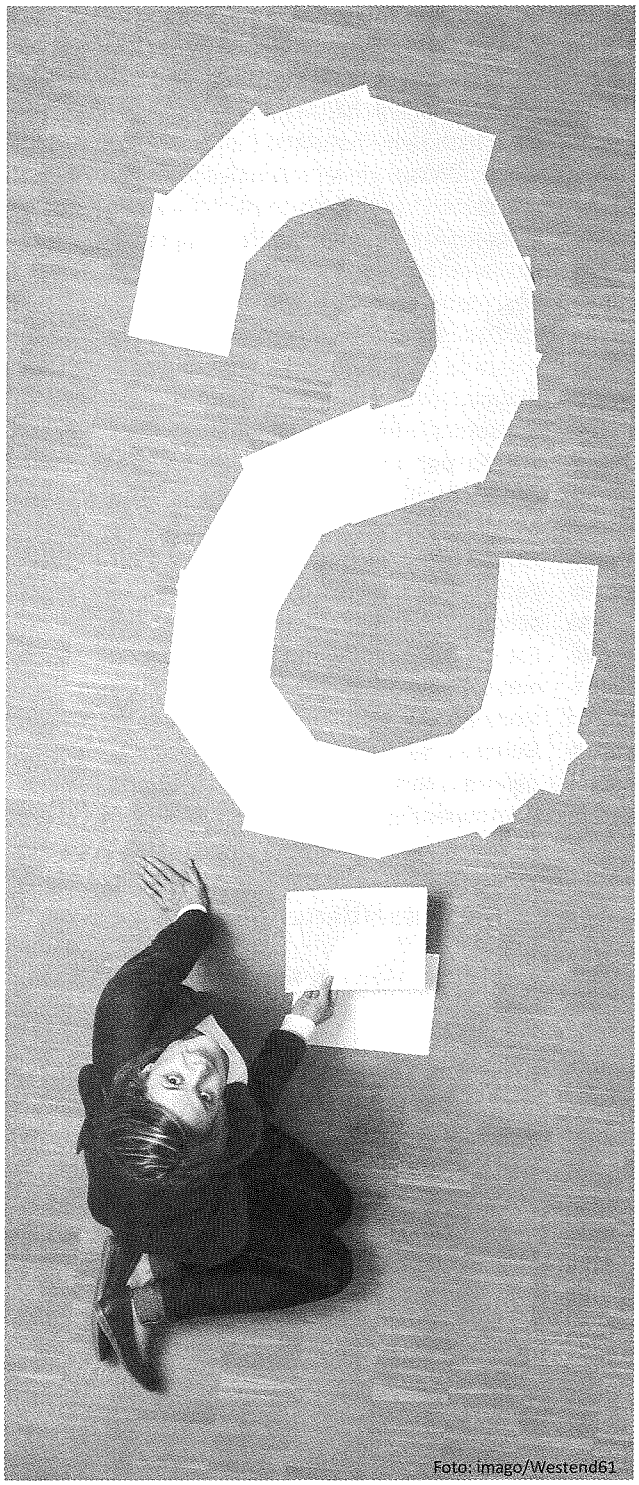


Foto: imago/Westend61

Zahlreiche Studien stimmen darin überein, dass der seit dem späten 19. Jahrhundert schrittweise sozial- und arbeitsrechtlich abgesicherte Status des* der Arbeitnehmers*in gegenwärtig sehr vielfältige Formen annimmt, sukzessive aufgeweicht bzw. dereguliert wird. Bisher als atypisch etikettierte Beschäftigungsverhältnisse breiten sich immer weiter aus. So werden über Outplacement und Outsourcing Lohnnebenkosten gespart. Massenhafte Leiharbeit führt zu spezifischen Prekarisierungstendenzen. Hinzu tritt das Phänomen der erzwungenen Teilzeitarbeit. Zeitflexibilität steht weit oben im Forderungskatalog der Arbeitgeber.

Deregulierung, Flexibilisierung & Prekarisierung

Dieser Statusabbau bzw. die Desinstitutionalisierung des Arbeitnehmer*innenstatus geht einher mit einer massiven Pluralisierung und Individualisierung des Lohnarbeitsverhältnisses. Oft stehen Arbeitnehmer*innen Schulter an Schulter, die unter völlig unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Bedingungen faktisch die gleiche Arbeit leisten, was kaum zu einer Solidarisierung und zu kollektivem Problembewusstsein führt und nach der Logik »Teile und herrsche« Arbeiter*innen spaltet.

Es scheint, als ob unsere kapitalistischen Gesellschaften sich momentan in einer Phase tiefgehender Transformationen befinden. Eine Radikalisierung der Marktlogik und letztlich die Restauration frühkapitalistischer Verhältnisse zeigen sich darin, dass soziale Sicherungen, die in einem langen kollektiven Prozess errungen wurden, schrittweise abgebaut werden.

Unsere kapitalistischen Gesellschaften haben Formen der sozialen Sicherung hervorgebracht und institutionalisiert, die gegen die Standardrisiken der Erwerbsarbeit wie z. B. Invalidität, Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit ein Mindestmaß an kollektivem Schutz gewähren. Robert Castel nennt es treffend »Sozialeigentum«. Dieser enorme Fortschritt hin zu einer Anerkennung und Garantie universeller sozialer Teilhaberechte ging mit einer nachholenden Individualisierung bei den unteren Gesellschaftsschichten, insbesondere bei der Klasse der Arbeiter*innen, einher. Deren sozialer Habitus weist mehr oder minder deutliche Zeichen einer »Verkleinbür-

gerlichung« auf. Zugleich lösten sich traditionelle Sozial- und Solidarformen wie die Familie, die Nachbarschaft und Gemeinde, aber auch gewerkschaftliche und politische Organisationsformen auf. In ihren unterschiedlichen Kombinationen spiegelten sie das wider, was man noch in den Zeiten des Wirtschaftswunders der »Arbeiterkultur« zurechnete. Auch diese Formen der Vergesellschaftung in den Volksklassen haben im Zuge der Individualisierung alltäglicher Lebensformen und Verhaltensmuster eine nachhaltige Erosion erfahren. Auf dem Wege vom*von der traditionellen zum*zur traditionslosen Arbeitnehmer*in sind viele Ressourcen an Schutz und Solidarität – wohl unwiederbringlich – verschwunden. Hier liegt das radikal Neue der sich abzeichnenden neuen sozialen Frage. Der schrittweise Abbau sozialer Sicherungen und der Rückzug des Staates aus der Verantwortung für eine solidarische Daseinsvorsorge trifft nunmehr individualisierte Individuen, die der radikalen Marktvergesellschaftung schutzlos ausgeliefert sind, weil ihr sozialer Habitus durch die Gewöhnung an ein Mindestmaß an Schutz vor den Unwägbarkeiten des Alltags in der kapitalistischen Wettbewerbsgesellschaft geprägt ist.

Der neue Geist des Kapitalismus

Im Rahmen dieses Wandels kommt es zu einer grundlegenden Veränderung der normativen Anforderungen an den* die Arbeitnehmer*in. Zu den in der heutigen Managementliteratur immer aufs Neue beschworenen Tugenden zählen nach den Analysen Luc Boltanskis und Eve Chiapellos bestimmte Kompetenzen und Haltungen: Der*die ideale Arbeitnehmer*in arbeitet ständig und lebenslang an der Perfektionierung oder zumindest Bewahrung seines*ihres Humankapitals in Gestalt seines*ihres kulturellen und sozialen Kapitals, denkt und handelt im Rahmen von befristeten und begrenzten Projekten statt in Dimensionen lebenslanger beruflicher Karrierevorstellungen. Er*sie situiert sich im Kontext personengebundener sozialer Netzwerke, statt auf institutionalisierte Netzwerke zu bauen. Der*die employable man*woman orientiert sich an seinem*ihrem eigenen, in Gestalt von konkreter Nachfrage messbaren Marktwert, statt nach einem dauerhaften Status zu streben, und begnügt sich mit einer konjunktur- und situationsabhängigen Lebensführung, anstatt sich an einen langfristigen Lebensentwurf zu klammern. Im Gegensatz zum klassischen bürgerlichen Individuum mit starker Innenleitung ist er*sie in der Lebensorientierung stärker außengeleitet. Der*die marktgängige Arbeitnehmer*in, geografisch mobil und beruflich flexibel, bringt die an ihn*sie gestellten Anforderungen mit seinen*ihren privaten Lebensarrangements in Einklang. Dadurch zergliedert sich sein*ihr Leben tendenziell in zeitlich begrenzte Projekte.

Das neue Ethos des Kapitalismus entstand, wie Boltanski und Chiapello überzeugend rekonstruierten, in den Consulting-Agenturen und auf den Chefetagen der Unternehmen. Hier wurde das Menschenbild des universellen freien Unternehmers um seiner selbst genährt, bei dem individuelle Selbstsorge kollektive Vorsorge und Fürsorge ersetzen. Es handelt sich um ein Ethos von Eliten für Eliten, dessen Pathos die eigenen sozialen Möglichkeiten geflissentlich ignoriert. Dabei wird verdrängt, dass die Fähigkeit der Selbstsorge ein Privileg ist, denn das Individuum muss über die dafür notwendigen materiellen Ressourcen verfügen.

Die Aussortierten

Diese Ressourcen sind jedoch in der heutigen hoch technisierten Informationsgesellschaft weitgehend personengebunden, sei es in Form des kulturellen Kapitals (Bildung) oder in Form persönlicher Netzwerke und sozialen Kapitals (Beziehungen). Sie gewähren maximale Mobilität und Flexibilität, die heute zentrale Merkmale des*r employable man*woman sind. Welch seltsames Paradoxon: Ein immer mehr zersplitterter, in Einzelprojekte zerlegter und nur durch isolierte Werkverträge punktuell gesicherter gesellschaftlicher Arbeitszusammenhang soll durch die Forderung und Förderung einer komplexen Persönlichkeitsstruktur mit höchster Handlungs- und Selbststeuerungskompetenz ermöglicht werden.

Am Gegenpol zu diesem Bild eines neuen elitären ökonomischen Habitus entsteht unweigerlich die Negativfolie des*r unemployable man*woman. Setzt man ein negatives Vorzeichen bei den genannten idealtypischen Erwartungen an den*die employable man*woman, entsteht der Steckbrief des jetzt stigmatisierten klassischen Arbeitnehmer*innenhabitus. Was gestern positiv bewertet wurde und selbst Produkt eines jahrhundertelangen Konstruktionsprozesses der Institutionalisierung des*der Arbeitnehmers*in war, wird plötzlich innerhalb kürzester Zeit zum Auslaufmodell. Die hier erfahrbaren Formen struktureller und symbolischer Gewalt werden für die Betroffenen umso leidvoller und entwaffnender, als sie unter den Vorzeichen und Verheißungen einer an individueller Selbstverwirklichung und -behauptung orientierten Gesellschaft der Individuen die Schuld für ihr Versagen zwangsläufig bei sich selbst suchen und finden. Symbolische Gewalt als die subtilste Form der Herrschaft beruht nun einmal auf einem Mechanismus, bei dem die Herrschaftsunterworfenen nicht umhinzukommen scheinen anzuerkennen, dass alles mit rechten Dingen zugeht und alle ihres eigenen Glückes (oder Unglückes) Schmied sind.

Die Prekarität und das Changieren zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit waren aber auch im industriellen Frühkapitalismus ein Grundcharakteristikum der arbeitenden Klassen. Dagegen bildete dauerhafte Beschäftigung eine Ausnahme. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund stellte Marx im »Kapital« das allgemeine Gesetz der kapitalistischen Akkumulation auf. Demzufolge entstehe mit der Ausweitung des Proletariats mittelfristig eine »überflüssige oder Zuschuss-Arbeiterbevölkerung«.

Will man Gegenfeuer wider die Ausgrenzung einer wachsenden Zahl an Mitmenschen setzen, dann muss man den Arbeitsmarkt neu regulieren, die arbeits- und sozialrechtlichen Absicherungen stärken und zu einer echten sozialen Marktwirtschaft zurückkehren. Wer sonst als die Gewerkschaften könnte hier die treibende Kraft sein?

von
Prof. Dr. Franz Schultheis
Seminar für Soziologie an der Universität St. Gallen



Literaturhinweis:
Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz. UVK Verlag
Castel, Robert (2003): L'insécurité sociale. Paris. Seuil
Marx, Karl (1972): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Berlin (Ost). Dietz