

Ein Leben auf der Rasierklinge

Ein Aufschwung, an vielen vorbei Die konjunkturelle Belebung hat inzwischen auch den Arbeitsmarkt erreicht. So ist die Arbeitslosenquote gefallen. Zugleich sind die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse gestiegen, und die Zahl der Erwerbstätigen hat sich vergrößert.

Hinter diesen Zahlen verbirgt sich allerdings eine andere, wenig glanzvolle Realität. Selbst die optimistischsten Beobachter bezweifeln, dass die Arbeitslosigkeit mittelfristig deutlich unter die Drei-Millionen-Grenzen sinken wird. Bei den gegenwärtig ca. 1,6 Millionen Langzeitarbeitslosen ist ein positiver Integrationseffekt bislang kaum spürbar. Von den Erwerbslosen, die dennoch einen Job finden, sind 23 Prozent nach drei Monaten erneut arbeitslos. Wer den Sprung aus der Arbeitslosigkeit schafft, gerät zudem immer häufiger in unsichere, niedrig entlohnte Beschäftigung. Mindestens achtzehn von hundert Vollzeitbeschäftigten arbeiten mittlerweile im Niedriglohnssektor.

Allein die Zahl der „Aufstocker“, Menschen, deren Verdienst so gering ist, dass sie zusätzlich Arbeitslosengeld II beziehen müssen, ist auf über 600.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen. Insgesamt benötigen 1,1 Millionen ALG-II-Leistungen, obwohl sie einen Job haben. Zeitgleich boomt die Zeitarbeitsbranche (2005-2006 plus 32 Prozent). Allein von den neu entstandenen 624.000 sozialversicherungspflichtigen Stellen gingen 2006 mehr als 150.000 auf das Konto der Zeitarbeit. Zu diesen Daten passt, dass Verunsicherung zu einer Grundstimmung in der Bevölkerung geworden ist. In solche Daten werden Umriss einer sozialen Problematik deutlich, die freilich mit Begriffen wie dem einer „neuen Unterschicht“ keineswegs zureichend erfasst werden kann.

Längst gibt es weitaus präzisere sozialwissenschaftliche Deutungsangebote, die sich um Begriffe wie Prekarisierung oder Prekarität ranken. Seiner etymologischen Bedeutung nach lässt sich pre-kär mit widerruflich, unsicher oder heikel übersetzen. Aktuell wird der Begriff genutzt, um die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse in den – an sich reichen und historisch gesehen auch sicheren – Gesellschaften des Westens zu thematisieren. Das Job-Wachstum in den EU-Staaten basierte während der zurückliegenden Dekade nicht ausschließlich, aber doch in erheblichem Maße auf einem Zuwachs an flexiblen, überwiegend prekären Arbeitsverhältnissen.

Dazu zählen Leih- und Zeitarbeit, Tätigkeiten im Niedriglohnssektor, befristete Beschäftigung und erzwungene Teilzeitarbeit ebenso wie Mini- oder Midi-Jobs, abhängige Selbstständigkeit oder sozialpolitisch geförderte Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs). Gemeinsam ist diesen Beschäftigungsformen, dass sie oberhalb eines kulturellen Minimums nicht dauerhaft Existenz sichernd sind. Wenngleich Arbeitsmarktforscher über das Ausmaß des Prekarisierungstrends streiten, kann doch kein Zweifel bestehen, dass diese Beschäftigungsformen in vielen europäischen Ländern auf dem Vormarsch sind.

Der zeitgenössische Finanzmarkt-Kapitalismus stellt die über Jahrzehnte hinweg stabilen Verknüpfungen von Lohnarbeit und Eigentum zur sozialen Sicherung mehr und mehr in Frage. Eine Schwächung kollektiver Regelungen von der Renten- und Arbeitslosenversicherung über die Tarifverträge bis hin zur betrieblichen Mitbestimmung führt dazu, dass Lohnarbeit ihren unsicheren, prekären Charakter wieder deutlicher ausprägt. Dies geschieht jedoch in einem ungleichmäßigen, sozial abgestuften, durch nationale

Institutionensysteme gefilterten Prozess. Getrieben von markt- und kostenzentrierten Rationalisierungsstrategien spalten sich die nachfordistischen Arbeitsgesellschaften in Zonen mit unterschiedlichen Sicherheitsniveaus.

Zwar befindet sich die Mehrzahl der Beschäftigten zumindest in Deutschland und anderen europäischen Kernstaaten noch immer in einer Zone der Integration mit standardisierten Arbeitsverhältnissen und halbwegs intakten sozialen Netzen. Darunter expandiert jedoch eine Zone der Prekarität, die sich sowohl durch unsichere Beschäftigung, als auch durch erodierende soziale Netze auszeichnet. Am unteren Ende der Hierarchie entsteht eine Zone der Entkoppelung, in der sich Gruppen ohne reale Chance auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt befinden.

Prekarität – ein Leben auf der Rasierklinge

Untersuchungen belegen, dass Prekarisierungsprozesse keineswegs nur oder in erster Linie die Ränder der Arbeitsgesellschaft betreffen. Neben dem dauerhaften Ausschluss von Erwerbsarbeit sowie der Ausbreitung und Verfestigung unsicherer Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse stellen die Abstiegsängste sozialer Gruppen, die sich eigentlich noch in „Normalbeschäftigung“ befinden, einen eigenständigen Ursachenkomplex des verbreiteten Unsicherheitsempfindens dar.

Die Angst vor Statusverlust reicht bis tief in die Zone der Integration hinein; schon deshalb ist die Prekarisierung kein bloßes Unterschichtenphänomen. Prekarität verfestigt sich mehr und mehr zu einer Lebenslage, die sich nicht nur durch materiellen Mangel, Unsicherheit, ungünstige Arbeitsbedingungen und Anerkennungsdefizite, sondern vor allem durch schwindende Möglichkeiten zu einer längerfristigen Lebensplanung auszeichnet. In Abhängigkeit von Alter, Haushaltsform, Geschlecht, Qualifikation, Region und Nationalität wird Prekarität allerdings höchst unterschiedlich verarbeitet. Je jünger und qualifizierter die Beschäftigten sind, desto größer ist die Hoffnung, den Sprung in eine Normbeschäftigung doch noch zu schaffen.

Integration durch Teilhabe wird durch eine schwache, weil zumeist fiktive Integrationsform ersetzt. Der Traum des Leiharbeiters ist es, Stammarbeiter zu werden. Doch dieser Traum geht nur für ca. 12 bis maximal 18 Prozent der Betroffenen in Erfüllung. Deshalb ist die Integrationskraft des Versprechens auf „Normalisierung“ begrenzt. Diejenigen, deren Hoffnungen auf einen Sprung in „normale Beschäftigung“ über einen längeren Zeitraum nicht in Erfüllung gehen und die der „Schwebelage“ Prekarität somit dauerhaft ausgesetzt sind, müssen sich früher oder später arrangieren.

Ihre Energie schwindet, sie müssen ihre Ansprüche zurückschrauben und sich in einem Leben einrichten, das Planung nur von einem Tag auf den anderen zulässt. Von derartigen Verstetigungsprozessen sind auch solche Gruppen betroffen (z. B. Frauen, Migrantinnen), die schon immer zu erheblichen Teilen von Normbeschäftigung ausgeschlossen waren.

Disziplinierung durch prekäre Beschäftigung und Langzeitarbeitslosigkeit

Nicht minder wichtig ist, dass von prekärer Beschäftigung ein disziplinierender Effekt ausgeht, der auch und gerade die vermeintlich gesicherten Beschäftigten erfasst. Anders als die Arbeitslosen sind die prekär

Beschäftigten für die Angehörigen der Stammebelegschaften stets präsent. Leiharbeiter führen den Stammbeschäftigten vor Augen, dass man die gleiche Arbeit billiger und bei Inkaufnahme von Lebensbedingungen verrichten kann, die seitens der Stammebelegschaft kaum akzeptiert würden.

Insofern sind die prekär Beschäftigten für die Festangestellten eine ständige Mahnung. Ihre bloße Anwesenheit diszipliniert und das selbst in gewerkschaftlich gut organisierten Belegschaften. Durch Konfrontation mit unsicher Beschäftigten forciert die Prekarisierung somit auch innerhalb der Stammebelegschaften einen Trend zur Produktion „gefügiger“ Arbeitskräfte.

Für eine Politik der Entprekarisierung – zehn Empfehlungen

Kreativität, Innovationsbereitschaft und Flexibilität kommen nicht ohne kollektive Sicherungen aus. Diese Erkenntnis könnte zum Ausgangspunkt für eine Politik der Entprekarisierung werden, zu der wirksame Mindestlöhne und eine Grundsicherung ebenso gehören, wie die Förderung der Selbstorganisation von prekär Beschäftigten. Als Spezialisten für die Bekämpfung sozialer Unsicherheit wären die Gewerkschaften eigentlich berufen, sich an die Spitze einer Bewegung zu setzen, die der fortschreitenden Prekarisierung Grenzen setzt. Von einer solchen Rolle sind die Arbeitnehmerorganisationen einstweilen noch ein gutes Stück entfernt, wenngleich inzwischen einiges in Bewegung gekommen ist.

Zu lange haben sich die Gewerkschaften, aber auch die Betriebs- und Personalräte auf die Interessenvertretung einigermaßen geschützter Stammebelegschaften konzentriert. Zehn Empfehlungen seien mir erlaubt.

1. Haltelinien „nach unten“: Hier haben die Gewerkschaften einen wichtigen Ansatzpunkt bereits entdeckt. An einem gesetzlichen Mindestlohn führt im Grunde kein Weg vorbei. Angesichts geschwächerter Tarifbindungen und tarifierter Niedriglöhne besitzt das Modell eines gesetzlichen Mindestlohns einigen Charme. Sofern es sich aufgrund der politischen Kräfteverhältnisse nicht realisieren lässt, ist es aber auch ein Fortschritt, wenn für immer mehr Branchen verbindliche Mindestlohnregelungen vereinbart werden.
2. Selbstorganisation fördern: Mittelfristig müssen die Gewerkschaften daher darauf zielen, die Interessen prekär Beschäftigter besser zu repräsentieren, um ihre Organisations- und Durchsetzungsmacht in diesem Bereich deutlich zu erhöhen. Dies ist ein überaus schwieriges Unterfangen, denn die deutschen Gewerkschaften verfügen in diesem Sektor kaum über Organisationserfahrung. Dennoch sind – ein langer Atem vorausgesetzt – auch im prekären Sektor Organisationserfolge möglich. Um eine erfolgreiche Interessenpolitik betreiben zu können, müssen jedoch entsprechende Politikangebote entwickelt und genügend Ressourcen bereitgestellt werden. Ausschlaggebend für Erfolge sind mehrere Faktoren: eine glaubwürdige, gegebenenfalls auch konfliktorische Interessenpolitik vor Ort, aktivierende Impulse, die aus sozialen Bewegungen in die Gewerkschaft hineingetragen werden. Wichtig ist: Es handelt sich nicht um bloße Rekrutierungsstrategien. Prekär Beschäftigte benötigen andere Politikformen und auch gezielte Dienstleistungen. Leiharbeiter z. B. möchten wissen, welche Personaldienstleister seriös sind. Hier könnte ein von den lokalen Gewerkschaften angebotenes Ranking Orientierungshilfe bieten. Oftmals geht es schlicht um Beratung über Rechte, die aus dem Arbeitsvertrag erwachsen.

3. Betriebliche Interessenvertreter sensibilisieren, Organisationskonkurrenzen vermeiden: Wichtig ist es dort anzusetzen, wo überhaupt Einflussmöglichkeiten bestehen – bei den handlungsfähigen Betriebs- und Personalräten. Diese müssen für die Probleme prekär Beschäftigter sensibilisiert werden. Ich wage die These, dass die Mehrzahl der Betriebsräte in nutzenden Unternehmen sich z. B. für die Leiharbeiter im Grunde nicht zuständig fühlt, ja, dass die prekär Beschäftigten gar als willkommene Flexibilitätspuffer betrachtet werden. Eine solche Haltung ist verständlich, letztendlich aber politisch kurzsichtig, weil sie die Tendenz zur „Produktion gefügiger Arbeitskräfte“ ignoriert, die auch die Stammebelegschaften erfasst. Es kommt nicht so sehr darauf an wer organisiert, sondern dass eine Organisation überhaupt erfolgt. Sind z.B. Leiharbeiter über die verleihenden Unternehmen nicht zu erreichen, dann ist es sinnvoll, sie dort anzusprechen, wo es Interessenvertretungsstrukturen gibt, also in den entleihenden Unternehmen. Wichtig ist hier auch, dass eine angemessene und einfach zu handhabende Beitragsregelung existiert.
4. Offensive Beteiligungspolitik fördern: Auch für die gefährdeten Gruppen, die die Masse der Gewerkschaftsmitglieder stellen, ist es wichtig, das verbreitete Ohnmachtsempfinden zu durchbrechen. Häufig aus der Not geboren, haben sich z. B. im Organisationsbereich der IG Metall Ansätze einer aktivierenden Mitgliederpolitik heraus gebildet. So werden in vielen Fällen „betriebliche Bündnisse“ nicht mehr ohne Votum der gewerkschaftlich organisierten Belegschaftsmitglieder abgeschlossen. In manchen Fällen wird die Zustimmung an Quoten gebunden, in anderen Betrieben wird ein bestimmter Organisationsgrad zur Voraussetzung von Verhandlungen gemacht. Ein Effekt ist, dass Managementpolitiken, die Unsicherheit gezielt als Machtsressource nutzen, nicht mehr passiv hingenommen werden. Offenkundig kann eine beteiligungsorientierte Politik dazu beitragen, dass die Mitgliederbindung auch in schwierigen Zeiten wächst.
5. Dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ Nachdruck verleihen (Kampagnenorientierung): Organisationsanreize können Gewerkschaften und Betriebsräte schaffen, indem sie sich dort, wo sie Einfluss haben, dafür einsetzen, dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ Geltung zu verschaffen. Nehmen wir ein Beispiel: Der Leiharbeitstarifvertrag kann einer tariflichen Mindestlohnregelung für die Branche zum Durchbruch verhelfen. Im Sinne einer „Haltelinie nach unten“ ist dies wichtig. Allerdings lässt sich der Lohnabstand zu den Stammbeschäftigten auf diese Weise nicht durchbrechen. Deshalb gehen von entsprechenden Tarifvereinbarungen nicht unbedingt mobilisierende Wirkungen oder gar Organisationsanreize aus. Die Kluft zu den Löhnen und Arbeitsbedingungen von Stammebelegschaften kann jedoch in betrieblichen oder unternehmensbezogenen Kampagnen thematisiert werden, die – etwa für Zeitarbeiter – gleiches Geld für gleiche Arbeit fordert.
6. Flexibilitätsprämien aushandeln, informelle Qualifikationen zertifizieren: Ein noch darüber hinaus gehender Ansatz wäre es, flexible und eben häufig prekäre Arbeit teuer zu machen. Nehmen wir ein Beispiel. Leiharbeiter sind durchschnittlich drei Monate im Einsatzbetrieb. Sie müssen sich immer wieder auf neue Kollegen und Vorgesetzte einstellen, häufig aber auch neue Fertigkeiten erlernen. Diese Flexibilität wird weder zertifiziert noch entlohnt. Im Gegenteil, prekär Beschäftigte werden häufig von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen. Auch hier lässt sich ansetzen, z. B. durch eine Flexibilitätsprämie, die – ähnlich wie in Frankreich – auf das Entgelt „aufgesattelt“ wird, aber auch mittels Zertifizierung der häufig informell erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen.
7. Maßstäbe für „gute Arbeit“ etablieren: Managementkonzepte, die Unsicherheit einseitig den

Beschäftigten aufbürden, mögen kurzfristig Kostenvorteile bringen; längerfristig und gesamtwirtschaftlich wirken sie eher destruktiv. Das nicht nur, weil sie die zahlungsfähige Nachfrage schwächen und so wirtschaftliche Ungleichgewichte verstärken. Prekarisierungsstrategien erzeugen im Management „Innovationsfaulheit“; sie erschweren die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit und ihren Unternehmen. Verbreitete Unsicherheit wirkt daher unweigerlich als Flexibilitätsbremse. Dem kann eine Arbeitspolitik entgegen wirken, die wieder qualitative Maßstäbe für gute Arbeit etabliert.

8. ALG-II-Regelungen, „Hartz IV“ überprüfen: Entgegen manchem, was gegenwärtig in den Medien verbreitet wird, können wir in unseren Forschungen nicht bestätigen, dass „Hartz IV“ im Sinne der Intentionen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik erfolgreich gewesen ist. Reformen, die nicht dazu beitragen, die Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen, gehören auf den Prüfstand und gegebenenfalls revidiert. Deutliche Worte der Gewerkschaften sind hier angebracht. Das gilt auch mit Blick auf die Arbeitsgelegenheiten, die mangels Alternative stark nachgefragt werden, aber arbeitsmarktpolitisch eher dysfunktional wirken. Sie sollten durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs-verhältnisse ersetzt werden, die den Arbeitenden einen wirklichen Statuswechsel ermöglichen.
9. Benötigt wird eine „Politik des Respekts“, die mit der Diskriminierung und Stigmatisierung bricht: Gewerkschaften können den Trend zur Ausbreitung prekärer Beschäftigungs-verhältnisse aus eigener Kraft nicht grundsätzlich korrigieren. Sie müssen daher eine Politik nicht gegen, sondern mit den „Prekariern“ entwickeln. Dazu gehört auch, die besonderen Interessen dieser Gruppen anzuerkennen. Überdurchschnittlich oft handelt es sich bei prekär Beschäftigten um Frauen und Migrantinnen, die existenziell auf solche Beschäftigungsformen angewiesen sind. Das dürfen Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen nicht ignorieren. Sie müssen den Ausgegrenzten und Abgekoppelten mit Respekt begegnen. Dazu gehört auch, Politikvorschläge aufzugreifen, wie sie von Initiativen und Interessenorganisationen im prekären Bereich selbst entwickelt werden.
10. Grundsätzliche Weichenstellung für einen inklusiven, demokratischen Sozialstaat: Die Gewerkschaften müssen ein Leitbild für sozial geschützte Beschäftigung entwickeln, das geeignet ist, den Freiheitsgewinn, der in flexibler Arbeit auch angelegt ist, möglichst vielen Beschäftigten zugänglich zu machen. Für Deutschland gilt, dass die Aufwärtsmobilität, die aus der Ausgrenzung oder der „Zone der Prekarität“ hinausführt, im internationalen Vergleich besonders gering ist. Daher werden Maßnahmen benötigt, die darauf zielen, die Übergänge zwischen den Zonen möglichst offen zu halten. Einen wichtigen Ansatzpunkt könnte hier die französische Debatte um die Schaffung eines gesellschaftlichen Aktivitätsstatus bieten. Damit ist gemeint, dass jede Person, die eine gewisse Zeit lang in irgendeiner Form erwerbstätig war, einen Status in Anspruch nehmen kann, der eine wirkliche Wahl zwischen Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeitsformen ermöglicht. Im Unterschied zum bedingungslosen Grundeinkommen würde so der Gefahr begegnet, dass sich die Gesellschaft in „Produktive“ und vermeintlich „Unproduktive“ spaltet.

Das alles sind nur Mosaiksteine. Sicher ist, dass eine Politik der Entprekarisierung in eine wirtschaftspolitische Strategie einzubetten wäre, die es nicht bei einer einseitigen Förderung von High-Tech-Sektoren und Exportfähigkeit belässt.