

## Prekäre Erwerbsarbeit - Ursache gesellschaftlicher Desintegration?

Kraemer, Klaus

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kraemer, K. (2006). Prekäre Erwerbsarbeit - Ursache gesellschaftlicher Desintegration? In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 661-676). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-145062>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Prekäre Erwerbsarbeit – Ursache gesellschaftlicher Desintegration?

*Klaus Kraemer*

In der Studie *Les métamorphoses de la question sociale* hat Robert Castel (1995, deutsch 2000) die These einer doppelten Spaltung der Arbeitsgesellschaft formuliert. Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist die Annahme, dass Beschäftigungsverhältnisse an Bedeutung verlieren, die nicht unmittelbar den kurzzyklischen Marktrisiken von Erwerbsunternehmen ausgesetzt sind, sondern dauerhafte soziale Statussicherung ermöglichen. Dieser relativ geschützten, aber schrumpfenden »Zone der Normalität« steht eine größer werdende »Zone der Entkoppelung« gegenüber, in der sich die »Entbehrlichen« und »Überflüssigen« der Arbeitsgesellschaft befinden, die nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft von legaler Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind (vgl. Kronauer 2002; Franzpötter 2003). Zwischen diesen beiden Polen der Arbeitsgesellschaft hat sich Castel zufolge eine »Zone der Prekarität« herausgebildet, die vor allem Zeit- und Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und marginale Selbstständigkeit sowie befristete Projektarbeit und Vollerwerbsarbeit im Niedriglohnssektor umfasst (vgl. hierzu Letourneux 1998; Pietrzyk 2003; Vogel 2004). Die kontinuierliche Ausbreitung der »Zone der Prekarität« interpretiert Castel als schleichende Rekommodifizierung der Arbeitskraft, da die für die fordistische Arbeitsgesellschaft noch charakteristische enge Kopplung von Berufsarbeit und sozialen Sicherheitsgarantien aufgehoben wird. Für Castel ist Beschäftigung in der »Zone der Prekarität« in besonderer Weise »verwundbar« geworden, da kollektive Regelungssysteme geschwächt und soziale Sicherungen abgebaut werden. Diese Überlegungen verdichten sich in der These, dass mit der Ausbreitung ungeschützter Erwerbsarbeitsformen ein zentrales »Fundament der gesellschaftlichen Integration« (2001: 88) zur Disposition gestellt wird.

In Anlehnung an Castels arbeitsgesellschaftliches Zonenmodell soll in diesem Beitrag<sup>1</sup> die These diskutiert werden, inwieweit mit der Ausbreitung prekärer Be-

---

<sup>1</sup> Die folgenden Überlegungen basieren auf empirischem Material, das im Rahmen des Forschungsprojekts »Prekäre Beschäftigungsverhältnisse« erhoben worden ist (Leitung: Klaus Dörre). Materialbasis sind circa 120 leitfadenstrukturierte Einzelinterviews, Expertengespräche sowie Gruppengespräche, die in allen drei »Zonen« der Arbeitsgesellschaft durchgeführt worden sind. Das Projekt ist Teilprojekt im BMBF-Forschungsverbund »Desintegrationsprozesse – Stärkung von Integrationspotentialen einer modernen Gesellschaft«. Zum Projektteam gehört Frederic Speidel.

schäftigung das Integrationspotential von Erwerbsarbeit geschwächt wird. In einem ersten Schritt ist zunächst ein soziologisches Verständnis von prekärer Erwerbsarbeit zu entwickeln (1). Hierauf aufbauend ist sodann darzulegen, inwiefern diese Form von Beschäftigung arbeitsweltliche Desintegrationserfahrungen schüren kann. In Abgrenzung zu kausal-linearen Desintegrationsannahmen ist zugleich zu verdeutlichen, dass Desintegrationserfahrungen mit vielfältigen Reintegrationsbemühungen von prekär Beschäftigten einhergehen (2). Auf dieser Grundlage sind die zonenübergreifenden Effekte von Prekarisierung zu erörtern. Im Einzelnen ist zu problematisieren, inwiefern Prozesse sozialer Prekarisierung auf die Zone regulärer Beschäftigungsverhältnisse ausstrahlen (3). Abschließend wird die These entwickelt, dass mit der interzonalen Diffusion von Prekarisierungsängsten ein arbeitsweltlicher Integrationsmodus an Bedeutung gewinnt, der weniger auf sozialer Teilhabe und Partizipation beruht, sondern auf Drohungen und Disziplinierungen einerseits und Hoffnungen andererseits, die Zone prekärer Beschäftigung in Richtung einer stabilen Erwerbsarbeit verlassen oder den Abstieg in die Prekarität verhindern zu können (4).

## 1. Prekäre Erwerbsarbeit – Eine begriffliche Annäherung

Wie selbstverständlich werden Begriffe wie »Prekariät« oder »Prekarisierung« in jüngerer Zeit verstärkt verwendet, um soziale Probleme benennen zu können, die mit dem Wandel von Arbeit und Beschäftigung verbunden sind. In soziologischer Hinsicht ist die Verwendung des Prekarisierungsbegriffs allerdings erläuterungsbedürftig (vgl. auch Kraemer/Speidel 2004). Zunächst ist davon auszugehen, dass es keine Erwerbsarbeit gibt, die aufgrund spezifischer Merkmale oder Eigenschaften an und für sich als »prekär« bezeichnet werden könnte. Erwerbsarbeit und die sozialen Umstände, unter denen sie verrichtet wird, sind nicht allein schon deshalb als prekär zu kennzeichnen, weil sie so sind wie sie sind, sondern weil sie in *Relation* zu anderen Beschäftigungsformen und ihren jeweiligen sozialen Umständen als prekär bewertet werden. »Prekarität« ist das Ergebnis sozialer Zuschreibungen und Klassifikationen auf der Basis eines normativen Vergleichsmaßstabs. Genauer formuliert kann die »Prekarität« einer Erwerbsarbeit nicht substantialistisch, sondern nur im Verhältnis zu Beschäftigungsverhältnissen bestimmt werden, deren soziale Geltung üblicherweise mit den Attributen »regulär« oder »normal« umschrieben wird. Bevor also geklärt werden kann, was unter »prekärer« Erwerbsarbeit zu verstehen ist, ist zunächst der normative Referenzmaßstab von prekärer Erwerbsarbeit selbst, das heißt »normale« Erwerbsarbeit, in den Blick zu nehmen.

Im Unterschied zu anderen abhängigen Beschäftigungsformen wird oder wurde doch zumindest lange Zeit von regulärer, »normaler« Erwerbsarbeit immer dann gesprochen, wenn mit ihrer Ausübung spezifische Sicherheitsgarantien und Rechtsansprüche verbunden sind, die eine stabile gesellschaftliche Statusposition begründen. Genauer betrachtet wird das »Normale« an »Normalarbeitsverhältnissen« (Mückenberger 1985) auf sozial generalisierte Erwartungsmuster bezogen, die mit einem spezifischen Arbeitnehmerstatus verbunden sind: Diese Erwartungsmuster rekurrierten *erstens* auf die Unbefristung eines Arbeitsvertrages, die als selbstverständlich angesehen wird und berufliche beziehungsweise biografische Planungssicherheit verspricht; *zweitens* auf ein Arbeitszeitmodell, das sich an der Norm der Vollzeitbeschäftigung orientiert und auf die wöchentlichen Werkzeuge gleichmäßig verteilt ist; *drittens* auf eine stabile Entlohnung der Arbeitsleistung nach Arbeitszeit, beruflichem Status und familiärer Stellung sowie *viertens* auf ein bestimmtes Niveau der sozialen und arbeitsrechtlichen Absicherung Bezug nimmt, das – von Männern – als obligatorisch angesehen wird, um als »Ernährer« den Lebensunterhalt einer Familie bestreiten zu können. Ein derartiges »Normalarbeitsverhältnis« garantiert gesetzliche Schutzrechte, kollektive Tarifleistungen und betriebliche Vergünstigungen (Betriebsrenten, Sozialpläne, Qualifizierungsmaßnahmen), wobei hervorzuheben ist, dass das Niveau der sozialen Absicherung mit Dauer der Betriebszugehörigkeit (Senioritätsprinzip) und der Kontinuität der Erwerbsbiografie (Sozialversicherungsansprüche) zunimmt.

An der schrittweisen Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Gesetzgebung der Bundesrepublik seit Mitte der 1980er Jahre kann abgelesen werden, dass das Normalitätsmuster abhängiger Erwerbsarbeit in der bislang gültigen Form seine Selbstverständlichkeit als normativer Bewertungsmaßstab für die gesetzliche Regulierung von abhängiger Beschäftigung verloren hat. War es beispielsweise noch bis Anfang der 1970er Jahre das erklärte Ziel von Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsrecht, atypische Beschäftigungsformen an die sozialen Standards »regulärer« Beschäftigung heranzuführen, so hat sich das Blatt inzwischen vollständig gewendet. Die Neuausrichtung wird mit der Erwartung verbunden, dass eine reibungsärmere Reintegration von Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt besser gelingen könne. So sind in den letzten beiden Jahrzehnten mit Inkrafttreten beziehungsweise Novellierung unter anderem des *Beschäftigungsförderungsgesetzes* (1985), des *Arbeitszeitgesetzes* (1994), des *Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetzes* (1996), des *Teilzeit- und Befristungsgesetzes* (2001), *Job-AQTIV-Gesetzes* (2002) sowie der *Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, den sogenannten Hartz-Gesetzen (2003/2004), sukzessive neue gesetzliche Grundlagen geschaffen worden, die darauf abzielen, auf breiter Linie »atypische« Beschäftigungsformen zu fördern (vgl. Jahn/Rudolph 2002a, b; Rudolph 2003). Hinzu kommen eine Reihe weiterer sozial- und arbeitsmarktpolitischer Weichenstellungen, die sich vom normativen Leitbild sozial geschützter Nor-

malarbeitsverhältnisse abwenden. Zu nennen ist etwa die Absenkung gesetzlicher Mindeststandards von Arbeitsverträgen, die Lockerung des Kündigungsschutzes sowie Leistungskürzungen bei Krankenversicherung und gesetzlichen Rentenbezügen. Und schließlich wird der Druck zur Aufnahme unterdurchschnittlich geschützter »atypischer« Erwerbsarbeit dadurch erhöht, dass Unterstützungsleistungen für Erwerbslose gekürzt und Zumutbarkeitsregeln der Arbeitsvermittlung (»Hartz IV«) verschärft werden (vgl. Lessenich 2003; Bothfeld/Gronbach/Seibel 2004; Rüb 2004).

Wie kann nun aber genauer Prekarität in einem relationalen Sinne bestimmt werden? In der einschlägigen Literatur gilt eine Erwerbsarbeit dann als »prekär«, wenn die für ein Normalarbeitsverhältnis charakteristischen sozialen, rechtlichen und betrieblichen Standards *unterschritten* werden. Demzufolge ist Prekarität nicht identisch mit vollständiger Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem, absoluter Armut, totaler sozialer Isolation, irreversiblen Kontrollverlust und absoluter Apathie. Prekarität kann nur an gesellschaftlichen Normalitätsstandards gemessen werden, die ihrerseits historischen Veränderungen unterliegen (vgl. Mayer-Ahuya 2003: 14ff.). Die Vorzüge einer derartigen Definition liegen in der strikt relationalen Herangehensweise sowie darin begründet, dass die strukturellen Veränderungen von Arbeitsverhältnissen zum Bezugspunkt der Analyse gemacht werden. Um die Prekarisierungsproblematik in ihrer ganzen gesellschaftlichen Bedeutung in den Blick nehmen zu können, ist es gleichwohl unverzichtbar, Prekarisierung nicht nur als objektive Benachteiligung im Sinne einer statistischen Abweichung von einem Normalstandard zu fassen. Um die Integrationsproblematik atypischer Beschäftigungsformen in einem umfassenderen Sinne thematisieren zu können, erscheint es sinnvoll, die »objektive« Identifikation von Prekarisierungsprozessen um eine »subjektive« Komponente zu erweitern. Die Differenzierung zwischen objektiven Prekarisierungsprozessen und subjektiven Prekarisierungsängsten ist insofern von zentraler Bedeutung für die hier verfolgte integrationstheoretische Fragestellung, da dadurch die relationale Wahrnehmung zwischen Prekarisierten und Nicht-Prekarisierten eingefangen werden kann. Der Prekarisierungsbegriff greift nämlich zu kurz, wenn er lediglich auf ein objektiv messbares, erhöhtes Risiko instabiler und ungeschützter Beschäftigung Bezug nimmt. Gerade aus einer soziologischen Perspektive ist es zwingend erforderlich, Prekarisierung immer auch als soziales Phänomen zu begreifen, das nicht isoliert betrachtet werden kann, sondern an eine relationale *Wahrnehmung* zwischen Prekarisierten und Nicht-Prekarisierten gebunden ist. Damit ist ein klassisches soziologisches Problem angesprochen, nämlich die Frage, wie das Verhältnis zwischen Erwerbslage und Arbeitsbewusstsein zu beschreiben ist. Neben den sozioökonomischen und institutionellen Strukturmerkmalen prekärer Beschäftigung dürfen nämlich latente oder manifeste *Prekarisierungsängste* nicht übersehen werden. So ist immer zugleich auch die subjektiv artikulierte Sorge in den Blick zu nehmen, die eigene, bisher als sicher wahrgenommene Beschäftigungssituation

könne in einem wachsenden Umfeld prekarisierter Erwerbsarbeit an Stabilität und Sicherheit einbüßen, selbst wenn dies aufgrund der eigenen »objektiven« Beschäftigungslage noch so unwahrscheinlich erscheint. Es sind also nicht nur objektive *Prekarisierungsprozesse* zu thematisieren, sondern zudem jene subjektiven *Prekarisierungsängste*, die auch in bisher noch integrierten Sektoren des Arbeitsmarktes anzutreffen sind.

Prekarisierungsängste sind oftmals latenter Natur. Sie können allerdings buchstäblich über Nacht manifest werden, wenn etwa Befürchtungen aufkeimen, der bisherige berufliche Werdegang könne in eine prekäre Befristungskarriere einmünden; wenn mit der Übernahme des Betriebes durch ein konkurrierendes Unternehmen die im Laufe der Unternehmenszugehörigkeit erworbenen Rechtsansprüche und Schutzregelungen unterminiert werden; wenn unternehmensinterne Reorganisations- und Umstrukturierungen die eigene Position innerhalb der betrieblichen Statushierarchie schwächen; wenn der eigene Arbeitsplatz durch unternehmens-externes Personal (»Outsourcing«) substituiert wird; oder wenn private Finanzierungsmodelle, auf denen ganze Lebensplanungen (zum Beispiel Hausbau, Immobilienerwerb, private Altersvorsorge) gründen, im Falle von erzwungener Arbeitslosigkeit wie ein Kartenhaus in sich zusammen fallen. Prekarisierungsängste sind somit sowohl innerhalb als auch außerhalb einer als objektiv prekär definierten Zone des Arbeitsmarktes in den Blick zu nehmen. Die Ausbreitung derartiger Verunsicherungen und Prekarisierungsängste (vgl. Fuchs/Conrads 2003) verweist auf den Grad der Verallgemeinerung sozialer Verunsicherung. Von sozialer Verunsicherung kann immer dann gesprochen werden, wenn sowohl einzelne Lebenspläne als auch umfassendere Lebenskonzepte bis hin zur Konstruktion berufs-biografischer Identitäten als bedroht wahrgenommen werden. Nur wenn eine derartige erweiterte Perspektive eingenommen wird, kann auch das Bedrohungspotential von Prekarisierung und seine soziale »Ausstrahlung« auf andere, bislang standardisierte Beschäftigungsformen problematisiert werden. Selbst wenn nach *objektiver* Definition Prekarität gegenwärtig nicht die Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse kennzeichnet, sondern sich auf bestimmte Segmente der Arbeitswelt beschränkt, so können Prekarisierungsängste gesellschaftsweit diffundieren und in Bereiche vordringen, in denen man diese aufgrund eines (über-)durchschnittlichen sozialen Absicherungsniveaus von Erwerbsarbeit bislang kaum vermuten konnte.

Prekäre Erwerbsarbeit ist in einem weiten Spektrum atypischer Beschäftigungsformen anzutreffen, das Zeit- und Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und Vollerwerbsarbeit im Niedriglohnssektor sowie befristete Erwerbsarbeit auf Projekt- und Werkvertragsbasis umfasst. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass allerdings nicht jede atypische Beschäftigung als prekär bezeichnet werden kann. Hinter ein und derselben Beschäftigungsform können sich unterschiedliche arbeitsweltliche Wirklichkeiten verbergen. Stets ist in

Rechnung zu stellen, dass ein und dieselbe Arbeitsstelle mit vergleichbaren sozialen Merkmalen und institutionellen Rahmenbedingungen unterschiedlich bewertet werden kann. Die Bewertung ist immer zugleich auch von den berufsbiografisch, sozialespezifisch oder geschlechtlich gefilterten Erwartungshaltungen abhängig. Für die allermeisten Formen flexibler, atypischer Beschäftigung gilt gleichwohl, dass sie ein *prekäres Potential* (Mayer-Ahuya 2003: 29; Dörre 2003: 24) beinhalten, welches sich unter genauer zu eruiierenden Bedingungen entfalten oder auch eingeehrt werden kann. Das prekäre Potential einer geringfügigen Beschäftigung auf 400-Euro-Basis wird beispielsweise dann nicht geweckt, sondern schlummert lediglich weiter, wenn diese Tätigkeit nur deswegen aufgenommen worden ist, um das Erwerbseinkommen eines Familienhaushalts aufzubessern («Hinzuverdienst») oder familiäre Verpflichtungen (Kinderbetreuung) wahrgenommen werden und die betreffende Person ansonsten, etwa über risikoabsorbierende Haushaltsstrukturen beziehungsweise stabile Partnerbeziehung abgesichert ist. Ändern sich jedoch infolge von Scheidung oder Trennung die Lebensumstände, dann wird das schlummernde prekäre Potential buchstäblich über Nacht sozial wirksam und die vormals erwünschte geringfügige Beschäftigung leicht zu einer Armutsfalle. In aller Regel reicht eine geringfügige Beschäftigung nämlich weder zur *eigenständigen* Bestreitung eines existenzsichernden Lebensunterhalts aus noch garantiert sie die üblicherweise an reguläre Dauer- und Vollzeitbeschäftigung gekoppelten Rechtsansprüche wie Kündigungsschutz, Abfindungsregelungen oder Anwartschaften für Rentenansprüche.

Auch reicht der Tatbestand der Befristung keineswegs aus, um das Prekarisierungspotential eines Arbeitsverhältnisses abschätzen zu können. Vielmehr müssen die mit einer befristeten Beschäftigung verbundenen Erwartungshaltungen, Erwerbsmotive und Handlungsoptionen selbst in den Blick genommen werden. Zu fragen wäre deswegen, ob die Aufnahme einer atypischen Beschäftigung *gewollt* oder *erzungen* ist? Dient diese als »Sprungbrett«, um auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen oder wird sie als provisorische »Übergangslösung« wahrgenommen, um eine erwerbsbiografische Lücke auszufüllen? Ermöglicht sie den Wiedereinstieg ins Berufsleben, zum Beispiel nach der Betreuungsphase von Kindern im eigenen Haushalt? Wird sie als schlichter »Hinzuverdienst« angesehen, um das Haushaltseinkommen »aufzubessern«? Oder wird sie als aufgeherrschter Dauerzustand angesehen, der keine alternativen Beschäftigungsoptionen mehr zulässt? In dem einen Fall ist man beispielsweise von Befristung »betroffen«, weil sie die einzige Erwerbsalternative zur Arbeitslosigkeit darstellt. In dem anderen Fall kann Befristung aber auch eine kaum vermeidbare Episode im Verlauf einer Erwerbsbiografie sein, um sich bestimmte Berufschancen und Karrierewege offen zu halten. Natürlich kann sich auch im zweiten Falle das prekäre Potential einer Befristung entfalten; und zwar zeitversetzt immer dann, wenn sich die mit dem Umweg einer Befristung verbun-

denen beruflichen Erwartungen als unrealistisch erweisen. Allgemeiner formuliert: Ohne einem strukturvergessenen Voluntarismus das Wort reden zu wollen, ist die Frage der *Handlungsfähigkeit* (*capability*) (Giddens 1988) aufzuwerfen und auf die Gruppe atypisch Beschäftigter zu beziehen, da ansonsten das prekäre Potential atypischer Beschäftigungsformen unter unterschiedlichen sozialen Kontextbedingungen nicht annäherungsweise abgeschätzt werden kann. Gerade aus einer aufgeklärten akteurs- beziehungsweise handlungstheoretischen Perspektive, die zugleich den strukturellen Kontext, in dem gehandelt wird, in Rechnung stellt, macht es jedenfalls einen bedeutsamen Unterschied, ob einer befristeten Erwerbsarbeit mangels Einkommens- oder Beschäftigungsalternativen nachgegangen werden *muss* oder ob unter Abwägung tatsächlich vorhandener oder erwartbarer alternativer Beschäftigungschancen sowie unter Berücksichtigung des prinzipiell nie auszuschließenden Prekarisierungsrisikos atypischer Beschäftigung eine Befristung eingegangen wird. Der Prekarisierungsgrad hängt also immer auch von den verfügbaren Entscheidungsoptionen beziehungsweise der Wahrscheinlichkeit eines Wechsels auf eine alternative Stelle (*exit option*) ab. Mit anderen Worten handeln die sozialen Akteure in prekärer Beschäftigung stets innerhalb eines Erfahrungshorizontes, der durch die jeweiligen Grade der objektiven und subjektiv wahrgenommenen Gefährdung der eigenen Erwerbsbiografie geprägt ist. Auf jeder Prekarisierungsstufe gibt es Beschäftigte, die ihre Erwerbssituation besser bewältigen können als andere, da sie über Entscheidungsoptionen, Netzwerke und Ressourcen verfügen, die es erlauben, eher im Sinne eigener Orientierungen zu handeln. Nicht zuletzt ist festzuhalten, dass prekäre Erwerbsarbeit nicht zwangsläufig in prekären Wohlstand einmünden muss. Zwar geht eine prekäre Erwerbslage oftmals mit einer prekären Lebensführung einher. Aber prekäre Erwerbsarbeit sollte trotzdem nicht mit prekärem Wohlstand gleichgesetzt werden. Erfahrungen von Prekarisierung innerhalb der Arbeitswelt *können* nämlich, *aber müssen nicht* außerhalb des Erwerbsbereichs ihre Fortsetzung finden; sie *können* auch aufgefangen oder abgemildert werden. Dies hängt von weiteren, im Folgenden allerdings zu vernachlässigenden *außer-arbeitsweltlichen* Einflussfaktoren ab, wie zum Beispiel der Stabilität familiärer und anderer gemeinschaftlicher Netzwerke, der Einkommens- und Vermögensverhältnisse des gesamten Haushalts, der individuellen »Kapitalausstattung« im Sinne Pierre Bourdieus usw.



## 2. Prekäre Erwerbsarbeit zwischen Desintegration und Reintegration

Prekäre Erwerbsarbeit ist in Relation zu anderen, »normalen« Beschäftigungsformen durch systematische Benachteiligungen gekennzeichnet. Dies betrifft den Zugang zu *Ressourcen* und *Rechten* sowie die Zuschreibung von *sozialer Anerkennung*. Prekäre Erwerbsarbeit kann desintegrierend wirken, wenn sie *erstens* kein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht; wenn *zweitens* soziale Sicherheitsgarantien wie Kündigungsschutz und betriebliche Leistungen ausgehöhlt werden; wenn *drittens* der Zugang zu Formen der betrieblichen Interessenvertretung nicht oder nur unzureichend gewährt wird; wenn *viertens* permanente Beschäftigungsunsicherheit, etwa aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages, vorherrscht; wenn *fünftens* jede längerfristige Planungssicherheit für den eigenen Lebensentwurf (Elternschaft, Wohneigentum, Organisation des Alltags, private Altersvorsorge) blockiert ist; wenn *sechstens* berufliche Weiterbildungsoptionen versperrt bleiben; und wenn *siebtens* der soziale Status prekär ist, weil etwa die Zugehörigkeit zu betrieblichen Gemeinschaften nur auf Zeit gewährt wird. Für prekäre Erwerbslagen gilt, dass sich Unsicherheiten und Diskontinuitäten zu einem generalisierten Erfahrungsmuster verdichten. Diese generalisierte Unsicherheit kann als fluide Schwebelage ohne dauerhaft kalkulierbare Verortung im betrieblichen und außerbetrieblichen Sozialraum beschrieben werden.

Und trotzdem sollten die mit prekärer Erwerbsarbeit verbundenen Desintegrationspotentiale nicht hypostasiert werden. So deuten die im Rahmen des oben genannten Forschungsprojektes befragten Leiharbeiter ihre aktuelle Erwerbslage übereinstimmend als prekäre, aber zugleich *kontingente* Statuspassage. Vor dem Hintergrund von Desintegrationserfahrungen unternehmen sie vielfältige Reintegrationsanstrengungen, um die eigene instabile Erwerbslage zu überwinden und die Normalität eines regulären, sozial geschützten Arbeitsverhältnisses wieder herzustellen. Diese Bemühungen zur Reintegration leben allesamt von der Hoffnung, dass die eigene instabile Erwerbslage überwunden und die »Normalität« eines »Normalarbeitsverhältnisses« (wieder)hergestellt werden kann. Reintegrationsanstrengungen sind umso wahrscheinlicher wie die Erwartung nicht dauerhaft enttäuscht wird, dass prekäre Erwerbsarbeit den (Wieder-)Einstieg in akzeptable, »normale« Beschäftigung ermöglicht oder der unterbrochene berufliche Weg wieder fortgesetzt werden kann. Im umgekehrten Fall ist die Sorge um die eigenen Beschäftigungschancen umso verbreiteter, wenn prekäre Erwerbsarbeit nicht mehr als »Übergangslösung« wahrgenommen wird, um etwa eine durch Arbeitslosigkeit oder Kindererziehung hervorgerufene erwerbsbiografische Lücke auszufüllen, sondern als unvermeidbare neue Normalität. Der reintegrative Effekt prekärer Erwerbsarbeit, der ihre desintegrierenden Folgen gewissermaßen temporär einhegt, basiert im

Wesentlichen darauf, dass ein prekäres Beschäftigungsverhältnis als einzig noch verbleibende *Exit-Option* aus der Arbeitslosigkeit wahrgenommen wird, die Hoffnung auf geschütztere Anschlussoptionen auf dem Arbeitsmarkt nährt, auch wenn dies noch so vage und unbestimmt bleiben mag. Prekäre Erwerbsarbeit erscheint deswegen auch als erwerbsbiografische Bewährungsprobe mit Rückkehroption. Sie wird als notwendiges Übel betrachtet, das man in Kauf nehmen muss, um den Übergang in gesicherte und »gute« Erwerbsarbeit wieder schaffen zu können (»Sprungbrett«, »Übergangslösung«) beziehungsweise die Chancen auf eine sozial abgesicherte Dauerbeschäftigung zu wahren. Damit gründet die Attraktivität prekärer Erwerbsarbeit in der Möglichkeit ihrer Überwindung. Mit anderen Worten wirkt prekäre Arbeit nicht nur desintegrierend, sondern zugleich solange *re-integrierend*, wie die *Erwartung* nicht dauerhaft enttäuscht wird, in einer unsicheren Erwerbslage nur vorübergehend verharren zu müssen und den (Wieder-)Einstieg in reguläre Normarbeit zu schaffen. Erst wenn diese Hoffnung dauerhaft enttäuscht wird und sich die Erfahrung des unablässigen Pendelns zwischen Zeiten erzwungener Arbeitslosigkeit und befristeter, häufig nicht qualifikationsadäquater und schlechter bezahlter Beschäftigung verfestigt, dann sind Ad-hoc-Strategien und alltagsweltliche Arrangements wahrscheinlich, die ein »Durchkommen« in ständiger Unsicherheit ermöglichen sollen. Vor dem Hintergrund vorliegender empirischer Befunde zur sozial ungleichen Verteilung von Befristungswahrscheinlichkeiten auf unterschiedliche *Erwerbsgruppen* (vgl. Giesecke/Groß 2002; Struck/Köhler 2004) ist gleichwohl davon auszugehen, dass die Hoffnung prekär Beschäftigter, in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, ganz erheblich mit dem Lebensalter, dem Geschlecht und dem Qualifikationsniveau korreliert. Insbesondere bei älteren Arbeitnehmern kann die auf eine unbestimmte Zukunft projizierte Hoffnung rasch der resignativen Gewissheit weichen, dass prekäre Beschäftigung keine vorübergehende Episode, sondern ein erzwungener Dauerzustand ist, der den Zugang zu einer qualifikationsadäquaten Dauerbeschäftigung mit »normalem« sozialen Absicherungsniveau versperrt und dazu zwingt, ganze Lebenspläne zu korrigieren (kumulative Negativkarriere). Das spezifische Integrations- und Desintegrationspotential einer prekären Beschäftigung hängt also immer auch von der wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit ab, die »Zone der Prekarität« wieder verlassen und in die »Zone der Normalität« hinüberwechseln zu können. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die skizzierten Reintegrationspotentiale in der »Zone der Prekarität« in dem Maße schwächer werden wie sich die Grenzen dieser Zone verfestigen und Übergänge in »Normalarbeit« schwieriger werden.

### 3. Diffusionseffekte prekärer Beschäftigung

Die Zonen der Prekarität und Normalität sind keine eindeutig abgrenzbaren Segmente der Arbeitsgesellschaft. Eine dynamische Sichtweise ist zu bevorzugen, um fließende Übergänge und Abstufungen zwischen stabilen und instabilen Erwerbslagen, um Auf- und Abstiege, das heißt, erwerbsbiografische »Flugbahnen« (Bourdieu) sichtbar machen zu können. Eine trennscharfe Unterscheidung zwischen unterschiedlichen Zonen wird zudem dadurch erschwert, da instabile Erwerbslagen verunsichernd und disziplinierend auf geschützte Normarbeitsverhältnisse zurückwirken. Am Beispiel des Einsatzes von Leiharbeitern in der Automobilindustrie, von Kontingentarbeitnehmern in der ostdeutschen Bauwirtschaft sowie externen Mitarbeitern im Bankenbereich (»Freelancer«) kann veranschaulicht werden, dass sich auch innerhalb der »Zone der Integration«, das heißt innerhalb von Stammbeschaftungen, diffuse Gefühle der Gefährdung und Ersetzbarkeit (Prekarisierungsängste) ausbreiten. Diese Diffusion wird insbesondere dann begünstigt, wenn eine reibungsarme Integration der temporär Beschäftigten in den betrieblichen Alltag gelingt.

Die Diffusion von Verunsicherung innerhalb der »Zone der Normalität« kann unterschiedliche Formen annehmen. Entweder wird die Sorge um die Beschäftigungssicherheit in die Zukunft projiziert (Typus des *Verunsicherten*) oder auf die unmittelbare Gegenwart bezogen (Typus des *Gefährdeten*). Im Falle des *Verunsicherten*-Typus ist über einen langen Zeitraum die eigene Beschäftigung im Unternehmen als sicher und dauerhaft erlebt worden. Sie begründete eine stabile berufliche und soziale Existenz. Die Einkommenschancen, Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten sind bis in die jüngere Vergangenheit hinein durchaus positiv beurteilt worden. Diese in sich ruhende Selbstgewissheit ist angesichts einer zunehmenden Marktsteuerung der Arbeit (Dörre/Röttger 2003), die auch im Umfeld des eigenen Betriebes aufmerksam registriert wird, inzwischen allerdings einer diffusen Verunsicherung über die Stetigkeit und Verlässlichkeit der gegenwärtigen Beschäftigung gewichen. Langfristig ausgerichtete Erwartungssicherheiten bezüglich der eigenen beruflichen beziehungsweise betrieblichen Stellung haben ihre bislang selbstverständliche Geltung verloren. Die Enttäuschung über veränderte Erwerbsbedingungen wird gleichwohl noch durch relativ stabile arbeitsrechtliche und betriebliche Sicherheitsgarantien wie Kündigungsschutz, (über-)tarifliche Bezahlung, Arbeitsplatzgarantien oder die Gültigkeit des Senioritätsprinzips abgefedert. *Bis auf weiteres* stützen diese Sicherheitsgarantien unter veränderten Vorzeichen noch eine halbwegs verlässliche Rahmung für berufliche und private Planungen. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Marktsteuerung der Arbeit, die auch im Umfeld des eigenen Beschäftigungsverhältnisses aufmerksam registriert wird, breitet sich gleichwohl ein zunehmendes Gefühl der Ersetzbarkeit aus. Diese Sorge wird aller-

dings mehrheitlich in die Zukunft projiziert. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn unverrichteter Dinge die Marktnachfrage wegbrechen und die Konkurrenzfähigkeit des eigenen Unternehmens unter der Preiskonkurrenz ausländischer Mitbewerber leiden sollte; wenn staatliche Subventionierungen des eigenen Arbeitsplatzes weiter verringert werden sollten; wenn innerbetriebliche Erwartungen an die individuelle räumliche Mobilitätsbereitschaft mit den privaten Lebensplanungen unvereinbar werden sollten; wenn ein bestimmtes Lebensalter im Unternehmen erreicht werden sollte; wenn neue betriebliche Leistungs- und Qualifikationsanforderungen nicht mehr hinreichend erfüllt werden könnten; wenn Festangestellte durch befristet Beschäftigte oder Subunternehmer ersetzt werden sollten; oder etwa wenn das bislang vorherrschende sozialpartnerschaftliche Arrangement der betrieblichen Sozialbeziehungen seitens des Managements einseitig aufgekündigt werden sollte. Den Typus des *Verunsicherten*, der durch eine defensive Statusbewahrung gekennzeichnet ist, haben wir vor allem bei älteren Befragten im Bankenbereich angetroffen, die von Outsourcingplänen des Managements betroffen sind oder auch bei langjährig Beschäftigten einer großen Kaufhauskette, die in den letzten Jahren massiv Personal reduziert hat.

Im Gegensatz zum Typus des *Verunsicherten* ist beim Typus des *Gefährdeten* die unbestimmte Sorge um die Zukunftssicherheit des Arbeitsplatzes der Gewissheit gewichen, dass der eigene »feste« Arbeitsplatz und die längerfristige private Lebensplanung, die hierauf ruht, bereits akut oder doch in absehbarer Zeit gefährdet ist. Prekarisierungs- und Abstiegsängste werden offen artikuliert: Sie werden genährt durch bereits vollzogene beziehungsweise vom Management angedrohte betriebliche Personalkostensenkungen und Umstrukturierungen im Umfeld des eigenen Arbeitsplatzes. Die Beschäftigten sehen sich mit mehr oder weniger offenen Drohungen konfrontiert (zum Beispiel Lohnkürzungen und Personalabbau, Produktions- und Standortverlagerungen, Einsatz von befristeten Beschäftigten und Leiharbeitnehmern, Substitution von Vollzeit- durch Teilzeitstellen und Billigjobs etc.). Selbst wenn im Einzelfall unklar bleibt, ob die angekündigten Drohungen glaubwürdig und durchsetzungsfähig sind, so wirken sie insofern einschüchternd, da Ungewissheit oktroyiert wird. Angst ist ein verbreiteter Ausdruck dieser Ungewissheit. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass die disziplinierende Wirkung dieser Ungewissheit unterschiedliche Beschäftigtengruppen selbst dann erfasst, wenn Drohkulissen des Managements nur selektiv aufgebaut, die Drohungen durch Zugeständnisse vorübergehend entschärft werden können oder nur einige Beschäftigte vom tatsächlichen Vollzug der angedrohten Konsequenzen betroffen sind. Die Besonderheit derartiger Drohungen liegt in der »Dehnbarkeit« begründet, da eine »unbestimmte Besorgnis der Angst« (Popitz 1992: 85) unter den Adressaten der Drohung geschürt und verallgemeinert wird. Vor diesem Hintergrund kann auch der formale Rechtsstatus der Festanstellung nicht mehr darüber hinweg täuschen,

dass derartige Drohungen als Einschüchterungen erlebt werden, denen sich die Beschäftigten alltäglich ausgesetzt fühlen. Die formale unbefristete Beschäftigungsverhältnisse wird deswegen als unbefristete Beschäftigung auf Abruf erlebt, die zu jeder Zeit dementiert werden kann. Auch wenn die formalen Rahmenbedingungen eines »normalen« Arbeitsverhältnisses noch Gültigkeit besitzen, so sind sie gleichwohl in der betrieblichen Wirklichkeit substantiell längst entkernt. So sehen sich etwa die befragten Handwerker aus der ostdeutschen Bauwirtschaft, die in ihrer Mehrheit diesem Typ zugeordnet werden können, einer stetigen Absenkung und »inneren« Aushöhlung arbeits- und sozialrechtlicher Rahmenbedingungen ausgesetzt. Auch die regelmäßige Ableistung unbezahlter Mehrarbeit ist zur neuen Normalität geworden. Vor diesem Hintergrund erleben die Befragten den Einsatz billiger Kontingentarbeiter aus Osteuropa als permanente Bedrohung ihres eigenen Arbeitsplatzes. Die vom Typus des *Verunsicherten* wie von dem des *Gefährdeten* artikulierte Sorge, in – näherer oder fernerer – Zukunft im Unternehmen »überflüssig« zu werden, aus stabiler Beschäftigung »herauszufallen« und »irgendwann« schlechter bezahlte, wenig geschützte und geringer qualifizierte »Jobs« annehmen zu müssen, schürt gerade auch innerhalb der »Zone der Integration« auf subtile Weise Desintegrationsängste. Aus diesem Befund kann gefolgert werden, dass eine eindeutige Zuordnung von Integration und Desintegration zu einzelnen Zonen der Arbeitsgesellschaft wenig sinnvoll ist. Stattdessen können sowohl in der »Zone der Prekarität« als auch in der »Zone der Normarbeit« Integrations- und Desintegrationseffekte beobachtet werden.

#### 4. Wandel des Integrationsmodus

Sowohl Desintegrationserfahrungen von prekär Beschäftigten als auch Prekarisierungsbefürchtungen von regulär Beschäftigten wirken disziplinierend und damit in problematischer Weise *reintegrierend*. Im Gegensatz zum klassischen »rheinischen« Integrations-Modell basiert dieser Integrations-Modus allerdings nicht auf gesicherten »Normalarbeitsverhältnissen«, Teilhabersprechen und Beteiligungschancen, solange man nur Erwerbsarbeit ausübt. Der neue Integrationsmodus gedeiht vielmehr auf subtilen Ängsten, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren und sozial »abzurutschen«, wenn zum Beispiel die Marktnachfrage wegbricht, die Renditeerwartungen der Anteilseigner enttäuscht, betriebliche Leistungskennziffern verfehlt, das anvisierte Umsatzvolumen zurückgeht, die Arbeitsproduktivität hinter Vorgaben des Managements zurückbleibt oder die Lohnkostenstruktur gegenüber ausländischen Billiganbietern nicht konkurrenzfähig ist. In diesem Falle wird arbeitsweltliche Integration durch die Unterordnung unter »Marktgesetze« erzwungen *sowie*

durch die Bereitschaft hergestellt, zum Zwecke der eigenen Arbeitsplatzsicherheit auf soziale Sicherheiten zu verzichten und sich den neuen betrieblichen Erfordernissen anzupassen. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass dieser Integrations-Modus und prekäre Erwerbsarbeit sich nicht wechselseitig ausschließen. Vielmehr kann arbeitsweltliche Integration *trotz* prekärer Beschäftigung solange hergestellt werden, wie die Hoffnung nicht dauerhaft enttäuscht wird, dass die eigene instabile Erwerbslage überwunden und die »Normalität« eines regulären Arbeitsverhältnisses (wieder) hergestellt werden kann, wenn man nur bereit ist, zumindest tendenziell *jede* sich bietende, legale Erwerbsarbeit anzunehmen.

Prekarisierung geht also nicht immer automatisch mit einer weiter voranschreitenden Desintegration einher. Vielmehr kann eine Verschiebung des Integrationsmodus beobachtet werden. Deswegen sollte auch nicht pauschal eine schwindende Integrationskraft der Erwerbsarbeit unterstellt werden, wenn prekäre Arbeitsverhältnisse und Prekarisierungsängste um sich greifen. Paradoxerweise ist sogar vom Gegenteil auszugehen: In dem Maße, wie Erwerbsarbeit enger an kurzfristige unternehmerische Marktrisiken gekoppelt und Arbeitsmarktrisiken individualisiert werden (*Re-Kommodifizierung*), wird der Integrations-Modus innerhalb der Arbeitswelt sukzessive umgestellt. Diese Umstellung des Integrations-Modus kann nur dann in den Blick genommen werden, wenn man sich von einem integrations-theoretischen Vorverständnis verabschiedet, das normativ stark aufgeladen ist, im Sinne Parsons' positive Integration und negative Desintegration gegenüberstellt und den komplexen Zusammenhang von Prekarisierung und sozialer (Des-)Integration allzu schematisch interpretiert (vgl. auch die Hinweise bei Heitmeyer 1997: 26f.). Gegenüber derartigen Vereinseitigungen wäre genauer danach zu fragen, ob ein hoher Integrationsgrad innerhalb der Arbeitswelt breite Teilhabechancen ermöglicht und stabile soziale Sicherheiten signalisiert *oder* Ausdruck von Prekarisierungsängsten ist, die disziplinierend wirken.

Wie soeben gezeigt, sollte die Prekarisierungsproblematik nicht auf die Gruppe der prekär Beschäftigten beschränkt werden; dies allein schon deswegen, weil sich die Befürchtungen um Arbeitsplatzsicherheit weit über die »Zone der Prekarität« ausbreiten. Die interzonale Diffusion von Prekarisierungsängsten lässt den herkömmlichen Integrationsmodus verblassen, der allen Erwerbstätigen ein bestimmtes Maß an Stabilität, sozialer Sicherheit und Teilhabechancen zubilligte. An dessen Stelle schiebt sich ein Modus, der Integration durch die implizite Drohung des Arbeitsplatzverlustes erzwingt und von der Maxime geleitet ist, dass *jeder* – selbst ein schlecht bezahlter und ungeschützter – Job auch dann besser ist als überhaupt keiner, auch wenn er kein selbständiges individuelles Auskommen ermöglicht. Diese Transformation des Integrationsmodus kann – so die abschließende These – *ausgrenzende Integrationsvorstellungen* begünstigen. Im Folgenden ist diese ausgrenzende Integrationsnorm kurz zu charakterisieren.

Wie weiter oben ausgeführt worden ist, können die im Verlauf einer prekären Beschäftigungskarriere gemachten Desintegrationserfahrungen auch einen entgegengesetzten Effekt haben und Reintegrationsbemühungen verstärken. So unternehmen gerade die befragten prekär Beschäftigten, die die Rückkehr in die »Zone der Integration« anstreben, im Betrieb vielfältige Anstrengungen, um leistungsbezogene Erwartungshaltungen nicht zu enttäuschen und sich möglichst geräuschlos in den Produktionsalltag einzufügen. Die Bereitschaft zur Anpassung an Strukturen, Normen und Verhaltensanforderungen innerhalb der Arbeitswelt dient letztlich dem alles überragenden Zweck, der Prekarisierung entfliehen zu können und die Chancen auf Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis zu wahren. Unter den Bedingungen einer verschärften Konkurrenz um knappe Erwerbsstellen erscheint zuweilen die angestrebte Reintegration überhaupt nur noch bei vorbehaltloser Unterordnung unter das betriebliche Arbeitsregime denkbar zu sein. In eine ähnliche Richtung wirken übrigens auch die gegenüber Stammebelegschaften ausgesprochenen Drohungen von Unternehmensleitungen, Lohnleistungen zu kürzen, Produktionsstandorte zu schließen und in Billiglohnländer zu verlagern.

Das Streben nach Integration innerhalb der Arbeitswelt wird von einer Reihe der Befragten des Samples als normative Referenzfolie interpretiert, um gesellschaftliche Probleme zu bewerten. Was man von sich selbst erwartet, also sich betrieblichen oder marktbedingten Notwendigkeiten zu fügen, das erwartet man auch von Anderen. In diesen Fällen geht die betriebliche Verhaltenskonformität mit einer spezifischen Integrationsnorm einher, deren Geltung nicht auf den Betrieb beschränkt bleibt, sondern sozial generalisiert und als legitimer Maßstab zur Bewertung der sozialen Welt herangezogen wird. Typisch für diese Integrationsnorm ist die Vorstellung, dass sich die Legitimität von Ansprüchen an ökonomischer und gesellschaftlicher Teilhabe daran bemisst, ob ein sichtbarer Leistungsbeitrag für die Gesellschaft erbracht wird. Eine Folge dieser Normgeneralisierung ist, dass Bevölkerungsgruppen sozialmoralisch stigmatisiert und aus der Gemeinschaft der Leistungsfähigen symbolisch ausgegrenzt werden, die dieser Norm nicht zu entsprechen scheinen. Insbesondere ethnischen Minderheiten und so genannten sozialen Randgruppen werden Leistungsverweigerung und illegitime Vorteilserschleichung auf Kosten der nationalen Gemeinschaft der Leistungswilligen vorgeworfen. Diesen Gruppen wird pauschal unterstellt, »nichts zu leisten«, »nichts auf sich nehmen«, nur »die Hand aufzuhalten«, »Ansprüche zu stellen« und sich auf die sozialen Sicherungssysteme zu verlassen. Beklagt wird vor allem eine mangelnde Anpassungsbereitschaft von ethnischen Minderheiten an die Mehrheitskultur der Autochthonen, ihres Wertesystems und ihrer symbolischen Praktiken. Integration wird in diesem Deutungsmuster als einseitige Bringschuld der zu Integrierenden wahrgenommen. Die reziproke Anerkennung kultureller Differenzen wird zurückgewiesen und die Integration von Ausländern allenfalls als geräuschlose Assimilierung akzeptiert. Ent-

gegen den Modellannahmen der Desintegrationshypothese ist paradoxerweise also auch vom Gegenteil auszugehen. Ausgrenzende Deutungsmuster können auch Folge einer spezifischen Integrationsnorm sein, die im Verlauf des Arbeitslebens durch Anpassungsleistungen an reale beziehungsweise vermeintliche Zwänge genährt und als normative Bezugsrahmen herangezogen werden, um wahrgenommene Problemlagen innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt zu beurteilen.

## Literatur

- Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Seibel, Kai (2004), »Eigenverantwortung in der Arbeitsmarktpolitik. Zwischen Handlungsautonomie und Zwangsmaßnahmen«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 57, H. 9, S. 507–513.
- Castel, Robert (2000), *Metamorphosen der sozialen Frage*, Konstanz.
- Castel, Robert (2001), »Überlegungen zum Stand der sozialen Frage heute: Aushöhlung, Zusammenbruch oder Reorganisation der sozial abgesicherten Erwerbsarbeit«, *Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung*, H. 12, Frankfurt a.M., S. 81–119.
- Dörre, Klaus (2003), »Zwischen Freisetzung und Prekarisierung. Arbeitspolitik im flexiblen Kapitalismus«, *Jahrbuch für Kritische Medizin*, H. 39, S. 10–30.
- Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (Hg.) (2003), *Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells*, Hamburg.
- Franzpötter, Reiner (2003), »Die Disponiblen und die Überflüssigen. Über die abgedunkelte Kehrseite der Employabilitygesellschaft«, *Arbeit*, Jg. 12, H. 2, S. 131–146.
- Fuchs, Tatjana/Conrads, Ralph (2003), *Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen*, Forschungsbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Giddens, Anthony (1988), *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*, Frankfurt a.M.
- Giesecke, Johannes/Groß, Martin (2002), »Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?« *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 54, H. 1, S. 85–108.
- Heitmeyer, Wilhelm (1997), »Einleitung: Sind individualisierte und ethnisch-kulturell vielfältige Gesellschaften noch integrierbar?«, in: ders. (Hg.), *Was hält die Gesellschaft zusammen?*, Frankfurt a.M., S. 23–65.
- Jahn, Elke/Rudolph, Helmut (2002a), »Zeitarbeit Teil I: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive«, *LAB-Kurzbericht*, Nr. 20, S. 1–7.
- Jahn, Elke/Rudolph, Helmut (2002b), »Zeitarbeit Teil II: Völlig frei bis streng reguliert. Variantenvielfalt in Europa«, *LAB-Kurzbericht*, Nr. 21, S. 1–7.
- Kronauer, Martin (2002), *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*, Frankfurt a.M./New York.
- Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004), »Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform«, in: Vogel, Berthold (Hg.), *Leiharbeit. Sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg, S. 119–153.



- Lessenich, Stephan (2003), »Der Arme in der Aktivgesellschaft - zum sozialen Sinn des ›Förderns und Forderns«, *WSI Mitteilungen*, Jg. 56, H. 4, S. 214–220.
- Letourneux, Veronique (1998), *Precarious Employment and Working Conditions in Europe*, Dublin.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003), *Wieder dienen lernen? Von westdeutschen ›Normalarbeitsverhältnis‹ zu prekärer Beschäftigung seit 1973*, Berlin.
- Mückenberger, Ulrich (1985), »Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?«, *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 31, H. 7/8, S. 415–434, 457–475.
- Popitz, Heinrich (1992), *Phänomene der Macht*, Tübingen.
- Pietrzyk, Ulrike (2003), »Flexible Beschäftigungsform ›Zeitarbeit‹ auf dem Prüfstand«, *Arbeit*, Jg. 12, H. 2, S. 112–130.
- Rüb, Friedbert W. (2004), »Vom Wohlfahrtsstaat zum ›manageriellen Staat? Zum Wandel des Verhältnisses von Markt und Staat in der deutschen Sozialpolitik«, in: Czada, Roland/Zintl, Reinhard (Hg.), *Politik und Markt*, Wiesbaden, S. 256–299.
- Rudolph, Helmut (2003), »Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Quantitäten und Strukturen ›prekärer Beschäftigungsformen«, in: Linne, Gudrun/Vogel, Berthold (Hg.), *Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?*, Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 9–26.
- Struck, Olaf/Köhler, Christoph (2004), *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*, München.
- Vogel, Berthold (Hg.) (2004), *Leiharbeit. Sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg.