

Stammbeschäftigte und Prekäre

Die Konstruktion von Nichtzugehörigkeit als Verteidigung arbeitsbezogener Normalitätsvorstellungen und Legitimationsressourcen

Stefanie Hürtgen

Beitrag zur Veranstaltung »Segmentierung, Schließung, Ausgrenzung – Entsolidarisierungsprozesse in Betrieben« der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie

Einleitung

In der kritischen Diskussion über die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung ist stets der umfassende, gesellschaftliche Stellenwert dieses Prozesses betont worden: Prekarisierung beschreibt hier nach nicht einfach eine spezifische „Zone“ der Arbeitsgesellschaft, sondern sie fungiert als Modus der umfassenden Restrukturierung von Arbeit und Gesellschaft insgesamt. Zentral in dieser Perspektive auf Prekarisierung ist entsprechend der *soziale Effekt*, den prekäre Arbeitsverhältnisse auf die „fest“ bzw. „normal“ oder auch – wie es im Folgenden weiter heißen soll – „Stamm“-Beschäftigten¹ hat: „Mit Prekarisierung soll [...] ein sozialer Prozess bezeichnet werden, über den die Erosion von Normalitätsstandards auf die Integrierten zurückwirkt.“ (Brinkmann et al. 2006: 17).

Wie aber ist dieser Wirkmechanismus, dieser Effekt der Rückwirkung, genau zu begreifen? Warum werden Arbeitsstandards auch für Stammbeschäftigte fraglich und warum berichtet die Forschung

¹ All diese Begriffe sind letztlich unzureichend, denn sie suggerieren eine Eindeutigkeit, die selbst nur relativ ist: Im Kontext flexibler Akkumulation und permanenter (transnationaler) Restrukturierung der Produktion können auch „normal“ bzw. „Stamm“-Beschäftigte nicht länger einfach als sozial sicher und geschützt beschäftigt angesehen werden (Hürtgen 2008). Hinzu kommt, dass viele Stammbeschäftigte unter Niedriglohnbedingungen arbeiten (Bispinck 2016) und dass im flexiblen Akkumulationsregime generell die „Normalität“ betrieblicher Arbeitsstandards verbreitet in Frage gestellt und eine permanente Ausnahmesituation in Bezug auf Arbeitsintensität und Aufgabenstellungen erlebt wird (Paugam 2009: 176ff.). Auf der anderen Seite führen nicht alle „atypischen“ Arbeitsverhältnisse zu einem Absinken des sozialen Integrationsniveaus (Kraemer 2008) und Dynamiken sozialer Ausgrenzung im Betrieb finden sich keineswegs nur entlang der Linie Stamm- und prekär Beschäftigte (Staab 2015). Doch trotz dieser Unschärfen und Überschneidungen ist für die im Folgenden herauszuarbeitende Problemlage analytisch sinnvoll, idealtypisch die zwei Gruppen „Stamm-“ und prekär Beschäftigte gegenüberzustellen, also konzeptionell von einer – bei allen Abstufungen und Schattierungen – zunehmenden sozialen Polarisierung der Arbeitsverhältnisse auszugehen (Dörre 2016).

wiederholt von Ausgrenzungspraktiken der „Festen“ gegenüber den „Prekären“, was eine wirksame Verteidigung und Verallgemeinerung guter Arbeitsstandards weiter erschwert? In der arbeitssoziologischen Diskussion ist hierfür vor allem eine Erklärung prominent: der Effekt der Disziplinierung der Stammbeschäftigten durch Angst vor Ersetzbarkeit und also Arbeitslosigkeit und Abstieg. Dies führe zu einem Verlust arbeitspolitischer Gestaltungsmacht bei gleichzeitiger Abwehr der Prekären als Bedrohung der eigenen Position.

Die These dieses Beitrages lautet, dass die Erklärungsfigur der Disziplinierung durch Arbeitslosigkeit, so wichtig sie ist, nicht ausreicht. Ohne die Kraft eines solchen Prozesses in Abrede stellen zu wollen, muss ihm, so werde ich argumentieren, die Angst vor *normativer Entdemokratisierung* zur Seite gestellt werden. Hiernach droht der Bezug auf Normalitätsstandards von Arbeit als individuelle wie kollektive Handlungsressource für fest und auch ausgesprochen sicher Beschäftigte (auch gewerkschaftspolitisch) verlustig zu gehen, eben weil diese Standards nicht mehr als relativ allgemeine Normalität in Betrieb und Gesellschaft vorausgesetzt und so auch als Norm zur Artikulation und Durchsetzung von arbeitsbezogenen Ansprüchen in Anschlag gebracht werden können.

Diese normative Entdemokratisierung zu begreifen ist auch deshalb zentral, weil sie hilft zu erklären, warum keineswegs nur wettbewerbs-individualisierte oder direkt verunsicherte Beschäftigte die Prekären in ihrem betrieblichen Alltag ausgrenzen und sozial als Nichtzugehörige konstruieren. Vielmehr finden wir wiederholt den zunächst verstörenden Befund, dass gerade auch in ihrem Selbstverständnis ausgesprochen kollegial und solidarisch agierende Stammbeschäftigte, nicht selten Gewerkschaftler_innen, prekär Beschäftigte, auch wenn sie unmittelbar mit ihnen zusammenarbeiten, aus ihrem Engagement und generell der kollegialen Sozialität ausschließen (vgl. Beaud, Pialoux 1997; Hürtgen 2008b). In meiner Interpretation muss diese soziale Ausgrenzung auch verstanden werden als Abwehr einer (weiteren) Erosion von Normalitätsstandards als Ressource zur Legitimation und Durchsetzung arbeitsbezogener Ansprüche und damit als Abwehr einer (weiteren) Erosion industrieller Demokratie, der – mit Robert Castel (2011) gesprochen – strukturellen Verbindung von Lohnarbeit und sozialer und politischer Bürgerschaft.

Diese Erklärungsfigur soll nicht als Entschuldigung der breit dokumentierten Ausgrenzungspraxen missverstanden werden. Sie soll vielmehr dazu beitragen, den Fokus der Analyse der Handlungsweisen sozialer Gruppen zu erweitern, das heißt Beschäftigte (wie alle sozialen Akteure) als praktische (Re-)ProduzentInnen der allgemeinen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen zu begreifen.

Doing Precarity: Die subjektive Konstruktion von Nichtzugehörigkeit seitens der Stammbeschäftigten

Prekarisierung und Segmentierung von Beschäftigung sind mittlerweile „normale“ Phänomene in Unternehmen und Betrieben und entsprechend verbreitet ist die regelmäßige direkte Zusammenarbeit von Stamm- und prekär Beschäftigten. Zugleich ist das soziale Verhältnis der zwei – hier idealtypisch gegenübergestellten – Kategorien in und auf der Arbeit typischerweise ein problematisches. Seitens der Stammbeschäftigten werden Prekäre oft ausgegrenzt oder anders formuliert: Die arbeitspolitisch geschaffene „objektive“ Struktur der Fragmentierung von Beschäftigung funktioniert auch deshalb, weil sie subjektiv nicht durchbrochen, vielmehr über entsprechende Deutungsmuster und Handlungsorientierungen mit-hergestellt wird – es ist typisch, Prekäre als *Nichtzugehörige* (zum Betrieb, zum Arbeitskollektiv usw.) zu konstruieren.

Betrachten wir diese soziale Konstruktion genauer, so wird ein eigentümliches Spannungsverhältnis deutlich: *Einerseits* finden wir einen ausgeprägten *kritischen Blick* auf die schlechter gestellten Beschäftigten. Kaum ein Stammbeschäftigter begrüßt prekäre Arbeitsverhältnisse als eine positive arbeitsmarktpolitische Möglichkeit, beispielsweise um den Betroffenen zu helfen, Einstiegsmöglichkeiten für Beschäftigung zu finden oder ähnliches. Der diesbezügliche offizielle Diskurs wird nicht geteilt, weder ist von „Klebeeffekten“ noch von beruflichen Chancen der Prekären die Rede. Stattdessen erfolgen klare kritische Positionierungen in Bezug auf die prekären Arbeitsbedingungen, insbesondere auch auf den geringen Verdienst: „Was ich nicht in Ordnung finde halt, wie Leiharbeiter bezahlt werden“, sagt ein Industrieschlosser mittleren Alters, (Hürtgen, Voswinkel 2014: 337), und ein Krankenpfleger führt aus:

„Ja, also wir Alten sagen: Das tut uns unendlich leid, weil die müssen den gleichen Job machen für weniger Geld, zu schlechteren Konditionen. Und ich kriege jedes Mal sehr deutlich mit, wie die um die [Wechselschicht-]Zulagen ringen. [...] Und ich habe nie, nie in meiner beruflichen Laufbahn auf das Geld so achten müssen, und ich kriege das mit, wie die das müssen. Wo ich dann denke: Hey, meine Güte! Meine Güte!“ (ebd.)

„Meine Güte!“ kann hier als ein Erschrecken, eine noch immer auflebende Ungläubigkeit interpretiert werden über einen eklatant geringeren Verdienst bei „gleichem Job“. Der Interviewpartner ist hier, wie viele andere auch, nicht abgebrüht oder gleichgültig, sondern klar parteiisch: die beschriebenen Konditionen sind nicht in Ordnung! Zugleich deuten bestimmte Formulierungen bereits darauf hin, dass von diesem kritischen Blick nicht auf einen Versuch solidarischer Praktiken geschlossen werden kann: die Prekären bleiben „die“, obwohl der Interviewpartner lange mit ihnen zusammenarbeitet, ihre Sorgen kennt, diese „deutlich mitkriegt“. Das heißt *andererseits* führt die Kritik an den Arbeitsbedingungen prekär beschäftigter Kollegen nicht zu einer aktiven Solidarisierung im Arbeitsalltag (so auch die Befunde bei Dörre et al. 2011 und Holst, Matuschek 2013). Vielmehr betrachten Stammbeschäftigte ihre prekären Kollegen offensichtlich als welche, die letztlich nicht zu ihnen, zu ihrem sozialen Arbeitsalltag und Arbeitszusammenhang dazu gehören.

Dies zeigt sich *erstens* in dem schon angeklungenen Mitleid, das viele „Feste“ zum Ausdruck bringen, dabei aber zugleich eine massive Grenzziehung vornehmen. Wie in Hürtgen und Voswinkel 2014 (337ff.) ausführlich dargelegt ist hierbei, entweder metaphorische oder direkt wörtlich, die Gegenüberstellung von „drinnen“ und „draußen“ zentral. Drinnen ist, wo man selbst arbeitet, „draußen“ dagegen der Ort, wo die Beschäftigten aus Fremdfirmen, Leiharbeitsfirmen oder auch befristete Kolleg_innen tätig sind. Trotz kritischem Blick und Mitgefühl bleiben die prekären Kolleg_innen auf diese Weise fern: „Die Zeitverträge, das finde ich ganz schlimm. Also wenn ich nicht wüsste, was in einem halben Jahr ist - das finde ich ganz schlimm. [...] Die tun mir einfach richtig leid da draußen“ (Mitarbeiter in einer Personalabteilung über die Zeitarbeiter im Werk, zitiert nach ebd.: 342)

Eine *zweite* Form der Konstruktion von Nichtzugehörigkeit ist der Ausschluss aus einem sozialkollegialen Miteinander (zum Begriff der Kollegialität s. Hürtgen 2013). Hier kann eine technische Zeichnerin als Paradebeispiel angeführt werden: Seit langen Jahren im Unternehmen und sehr engagiert, wenn es um das soziale Miteinander im Kollegen_innenkreis geht, organisiert sie Weihnachtsfeiern, Wanderungen und gemeinsame Frühstücke, hält den Kontakt zu den verrenteten Mitarbeiter_innen, hört zu bei Problemen und setzt sich für ihre Kolleg_innen ein. Dieses soziale Engagement und ihre Arbeit gehören für sie zusammen. Sie könne nicht „nur hier arbeiten“ und „nicht links und rechts“ gucken (ebd.: 116). Allerdings sind die Kollegen der Fremdfirma, die Frau Schreiner seit Jahren kennt, von dieser Position ausgeschlossen. Hier reklamiert Frau Schreiner genau das, was sie sonst

vehement ablehnt: das reine Arbeitsverhältnis: „I: Und haben Sie sie [die Kolleg_innen der Fremdfirma, SH] auch mal eingeladen? A: Von denen – nee! (ebd.: 340).“

Eine *dritte* Form der Konstruktion von Nichtzugehörigkeit ist die Beschreibung und Behandlung der Prekären als unqualifiziert. Regelmäßig drücken die Stammbeschäftigten ihre Zweifel oder auch negativen Erfahrungen darüber aus, dass Prekäre kaum in der Lage seien, die an sie gestellten Anforderungen adäquat zu erledigen. Sie würden einfach „da reingestellt“, in die Halle, an die Arbeit, würden „da hingesetzt“, ins Büro usw., ohne dass die Qualifikation oder auch nur die Einarbeitungszeit stimmten. 60 Prozent der Stammbeschäftigten sind in einer Umfrage von Holst und Matuschek (2013) der Auffassung, dass es „vielen Leiharbeitern an Qualifikation fehle“. Dieser Einschätzung folgt oft der Nachsatz, dass „die“ nichts dafür könnten, sie seien Opfer des Sparkalküls des Unternehmens. Allerdings ist es durchaus typisch, das „Aufzuschauen“, wie es ein (gewerkschaftlich organisierter) Interviewpartner (Hürtgen, Voswinkel 2014: 342) nennt, zu verweigern oder gar aktiv zu unterlaufen (vgl. Goes 2015: 233), einerseits aus Gründen eigener Arbeitsüberlastung, aber auch, um den Vorgesetzten die „wahren Kosten“ prekärer Arbeit zu demonstrieren (ebd.).

Den Stammbeschäftigten sind die Prekären im Unternehmen nicht egal. Viele drücken ihr Mitleid, ihren Unmut, ihre Empörung über die wahrgenommenen Arbeitsbedingungen aus, und oft wird beschrieben, wie sehr das Klima auf der Arbeit insgesamt leidet: Die Atmosphäre im Team sei angesichts der zwei Tarife auf der Station „beschissen“, so ein Krankenpfleger (Hürtgen, Voswinkel 2014: 338). Umso auffälliger ist es, wie wenig die Festen bereit oder in der Lage sind, eine alltägliche Form der Kollegialität mit den Prekären herzustellen oder zumindest anzustreben. Stattdessen erfolgt auch subjektiv zwar keine feindselige, doch aber eine klare Ausgrenzung der prekären Kolleg_innen – selbst dort, wo man sich länger kennt und im selben Team, auf derselben Station oder am selben Band zusammenarbeitet. Die „objektive“ Spaltung der Belegschaften wird so auch subjektiv mit hergestellt. Auch die Stammbeschäftigten *betreiben* Prekarisierung, denn völlig zu Recht erklärt Klaus Kraemer (2008: 80) die „sozialkommunikative Dimension der konkreten Arbeitstätigkeit, [also] ob die Beschäftigten die an betrieblichen Vergemeinschaftungen teilhaben“, zu einem zentralen Kriterium für die Prekarisierung in der Arbeit selbst.

„Statuskämpfe“ und die Abwehr von Disziplinierung

Warum aber ist das so? Warum werden nicht auch prekäre Kolleg_innen zu den Wanderungen und Frühstückten dazu geholt, um so wenigstens ein kollegiales Arbeitsklima und vielleicht auch ein etwas besseres Kräfteverhältnis zum Arbeitgeber zu erlangen?

Die arbeitssoziologische Literatur hat hier vor allem eine zentrale Antwort: es ist der wesentlich von Pierre Bourdieu entwickelte Gedanke, dass prekäre Beschäftigung als *allgemeiner Herrschaftsmodus* wirkt. Kern dieses Arguments ist die Angst vor eigener Betroffenheit von Prekarisierung oder gar Arbeitslosigkeit auf Seiten der Stammbeschäftigten. Diese Angst führe dazu, dass auch fest Beschäftigte immer schlechtere Arbeitsbedingungen akzeptieren würden, Widerstände so gebrochen, „Gehorsam und Unterwerfung“ durchgesetzt werden könnten – nicht nur bei den Prekären selbst, sondern „überall“ (Bourdieu 1998). In einer Reihe von Studien wird dieses Argument ausgeführt und empirisch untermauert: Prekäre wirkten als Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes, worauf entsprechend mit sozialer Distanzierung reagiert würde. Die Erfahrung direkter Zusammenarbeit führe tagtäglich und drastisch die eigene Austauschbarkeit vor Augen (Beaud, Pialoux 2004: 57; Holst et al. 2009; Goes 2015). Prekäre repräsentierten eine „ständige Mahnung“ und schafften – auch bei geringer Zahl – ein „diffu-

ses Gefühl der Ersetzbarkeit“ (Brinkmann et al. 2006: 61ff.). Auf diese Weise entstünden umfassende Verunsicherung und Disziplinierungseffekte, selbst dort, wo eine unmittelbare Betroffenheit von Arbeitslosigkeit oder Abstieg gering sei (Kraemer, Speidel 2003). Der Reservearmee-Mechanismus würde wiederbelebt und symbolisch in die Fabrik verlängert (ebd.: 57). Im Resultat gerieten die fest Beschäftigten unter Druck, tradierte Arbeitsstandards aufzugeben. Prekarisierung erweise sich so als Modus, die bisherige Integrationsqualität der Gesellschaft insgesamt infrage zu stellen und einem flexibel marktzentrierten Produktionsmodell zum Durchbruch zu verhelfen (Brinkmann et al. 2006: 63). Zugleich versuchten die (noch) Bessergestellten ihre Festanstellung und privilegierten Konditionen gegen die „hoch motivierten“ und zugleich unter deutlich ungünstigeren Bedingungen arbeitenden Konkurrenten „mit Zähnen und Klauen zu verteidigen“ (Dörre 2009: 55).

In der weiteren soziologischen Debatte wird dieses Motiv der Positionsverteidigung durch Ausgrenzung und Abwehr als Statusgebaren einer verunsicherten, „nervösen“ Mittelschicht verallgemeinert; diese vergewissere sich ihrer selbst durch „Abgrenzungskämpfe“, durch ressentimentgeladene Abwehr der unteren Schichten (Bude 2008: 113ff.; Vogel 2011; Nachtwey 2016). Zugespitzt erscheint so die Ausgrenzung prekär Beschäftigter durch die Stammbesetzungen als Statuskampf zwischen zwei oder auch mehreren sozial ungleichen, konkurrierenden Gruppen im Kontext einer generellen „Mentalitätslage“ allgemeiner subjektiver Verunsicherung bzw. „gefühlter Prekarisierung“ (Kraemer 2008). Insbesondere die zuletzt erwähnte „Mittelschichtsdiskussion“ droht hierbei allerdings mitunter in ihrer Fokussierung auf „neue soziale Verteilungskonflikte“ (Vogel 2011: 274) die *gesellschaftliche* sozioökonomische Konkurrenzlogik aus dem Blick zu verlieren. In dieser Perspektive auf soziale Abgrenzung als Resultat von erschütterten Wohlstandserwartungen und einer „Furcht vor dem Weniger“ (ebd.) erfolgt eine interpretative gruppenbezogene Vereindeutigung sozialen Handelns², die höchst fraglich ist: Die sogenannte Mittelschicht und damit explizit auch gut situierte Stammbeschäftigte (ebd.) werden interpretativ reduziert auf KonsumentInnen eines möglichst guten Lebens. Sie erscheinen so *ausschließlich* als (Re-)ProduzentInnen ihrer eigenen Biographie und ihres „privaten“ Nahbereichs, und nicht *auch* und damit untrennbar verbunden, als soziale Akteure, die das Gesellschaftliche insgesamt (mit) hervorbringen. Negiert wird so die „soziologische Binsenweisheit, dass Gesellschaft, dass ihre Institution und Organisationen nur durch das beständige praktische Handeln der in ihnen Tätigen existieren“ (Dölling 2010: 598). Mittelschicht und Stammbeschäftigte erscheinen nicht mehr als immer auch gesellschaftlich politische Subjekte (vgl. Hauser 1987; Dausien 2009; Hall 1987) und umgekehrt scheint „die Gesellschaft“ vollends unabhängig zu existieren von den Vorstellungen der gesellschaftlichen Gruppen und Individuen, die sie aber hervorbringen (Dubet 2005: 1).

In abgeschwächter Form trifft diese Kritik auch auf die stärker unmittelbar auf Betrieb und Lohnarbeit orientierte Arbeitssoziologie zu. Hier spielt zwar die Schwächung (gewerkschafts-)politischer Handlungsmacht als zentrales Argument zur allgemeinen Durchsetzung eines neuen flexiblen Marktregimes eine zentrale Rolle, Beschäftigte werden darüber also auch als gesellschaftliche Akteure sichtbar, am Arbeitsplatz selbst aber erscheint das beschriebene doing precarity wieder nur Resultat einer auf sich selbst bezogenen Angst vor Gefährdung unmittelbarer Arbeits- und Reproduktionsbedingungen zu sein.

Diese kritischen Bemerkungen sollen mitnichten darauf zielen, derartige Ängste und ihre Bedeutung für das soziale (Nicht-)Miteinander von „Festen“ und Prekären generell zu relativieren. Die Angst

² Vergleiche eine ähnlich gelagerte Kritik von Susanne Völker (2008) am von Heinz Bude und anderen geprägten Begriff der „Überflüssigen“.

vor Ersetzbarkeit spielt, wie die bisher angeführte Literatur ausführlich zeigt und empirisch belegt, für viele Beschäftigte eine Rolle; insgesamt ist nicht nur die strukturelle Unsicherheit eigentumsloser Lohnarbeit systematischer Bestandteil kapitalistischer Gesellschaften, sondern auch die mit Ungleichheit, Konkurrenz und (Ohn-)Macht einhergehenden Ausgrenzungspraktiken (Hall 1992: 15ff.). Allerdings hat der Erklärungsfokus „Angst vor Ersetzbarkeit“ (wie oben ausgeführt) erstens das Problem, Beschäftigte auf die Reproduktion ihres unmittelbaren Nahbereichs zu reduzieren. Hinzu kommt zweitens ein empirisches Problem: Keineswegs alle Festen artikulieren diese Art Angst. In unserer Untersuchung (Hürtgen, Voswinkel 2014) verneinte eine Mehrheit von InterviewpartnerInnen diesen Gedanken und konnte dies auch gut begründen: mit langjährigen, unternehmensspezifischen Erfahrungen und besonderen Kenntnissen, Arbeiten in herausgehobenen Nischenbereichen, alten, sehr gut gesicherten Tarifverträgen und nicht zuletzt mit einer Zugehörigkeit zum Betriebsrat, die sie juristisch schützt. Um die oben beschriebene Konstruktion sozialer Nichtzugehörigkeit auch durch diese, sich durchaus als sehr sicher ansehenden Beschäftigten im Theorem der Angst vor Ersetzbarkeit zu erklären, muss man ihnen eine „versteckte Angst“ vor Arbeitslosigkeit unterstellen (Brinkmann et al. 2006: 64), ein analytischer Schritt, der die Aussagen der Beforschten unnötig relativiert und den Blick auf andere Erklärungen verstellt.

Ein alternativer Blick: Zum Zusammenhang von Lohnarbeit, Gerechtigkeit und Bürgerstatus

Eine Erklärung, die meines Erachtens über die empirischen und auch konzeptionellen Beschränkungen des Theorems der Angst vor Ersetzbarkeit und also letztlich Arbeitslosigkeit hinausgeht, zielt auf die durch Prekarisierung erschütterten Gerechtigkeits- und Normalitätsvorstellungen. Wie jüngere Forschungen zeigen, sind Wertmaßstäbe einer menschlich, sozial und leistungsbezogen gerechten Arbeitswelt zwar unter starken Druck geraten, andererseits aber gerade vor diesem Hintergrund in bemerkenswert hohem Ausmaß virulent: Trotz mannigfacher Krisenerfahrungen halten viele „normal“ Beschäftigte Vorstellungen von einer „normalen“ Arbeitswelt aufrecht, in der gute Arbeit „gut“, das heißt nicht luxuriös, aber eben „normal“ bezahlt werden sollte, in der die Arbeitsinhalte sinnvoll gestaltet und zugleich die Arbeitsorganisation nicht entgrenzend auf den ganzen Menschen zugreifen sollten, in der Plan- und Gestaltbarkeit des Lebens, Selbstverwirklichung und gesellschaftlicher Sinn, aber auch ein menschliches Miteinander bei der Arbeit selbst ebenso zentral sind wie Mitbestimmungsrechte sowie nach dem Arbeitsleben eine Rente oberhalb der Armutsexistenz (vgl. Dubet 2008; Wolf 2014; Hürtgen, Voswinkel 2014; Kratzer et al. 2015).

Solche Gerechtigkeitsvorstellungen sind keine zufällig und eklektisch versammelten Einfälle, sondern sie begründen ein ausdifferenziertes, die eigene sozialen Praxis mit den wahrgenommenen gesellschaftlichen Strukturen verknüpfendes System normativer Zusammenhänge, eine im umfassenden Sinne „moralische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates“, in der man selbst agiert, das heißt die man selbst mit hervorbringt: Erstens *als Mensch*, das heißt als menschliches und soziales Wesen, das als Mensch und Bürger in einer Relation der Gleichheit zu den anderen der Gesellschaft steht bzw. stehen soll und zweitens *als Arbeiter_innen*, das heißt als diejenigen, die durch eigene Mühe und Einsatz die gesellschaftlichen Reichtümer erzeugen und deshalb sowohl faire soziale Arbeits- und Lebensbedingungen wie auch rechtlich abgesicherte Eingriffs- und Gestaltungsmöglichkeiten reklamieren können.

Alle Ebenen und Gerechtigkeitsfiguren (Mensch, Bürger_in und Arbeiter_in zu sein) gehören untrennbar zusammen.³

Auf der subjektiven Ebene wird hier sichtbar, was Robert Castel in seiner ausführlichen historischen Studie (2008) als institutionellen Prozess des Aufstiegs der Lohnarbeit in den westlichen Wohlfahrtsgesellschaften der fordistischen Epoche dargelegt hat: die wesentlich über das Arbeits- und Sozialrecht manifestierte, rechtlich-institutionalisierte Verankerung von Lohnarbeit als maßgebendem Beitrag zur Gesellschaft, und *also* die Einbindung und Anerkennung der (eigentumslosen) Arbeiter_innen als in Betrieb und Gesellschaft eingreifende Rechtssubjekte. Lohnarbeit, so Castel, sei im fordistischen Wohlfahrtsstaat ein „öffentlich-kollektives Gut“ geworden; so entstehe eine auf Lohnarbeit basierende soziale und politische Bürgerschaft:

„Der Arbeiter besetzt damit auf seine Weise – als Produzent – den öffentlichen Raum. Er kann also dadurch, dass die Individualisierung des Arbeitsverhältnisses [...] transzendiert wird, zum [...] Rechtssubjekt werden. Das Arbeitsrecht besiegelt sein Bürgerrecht. [...] Arbeit [wird] zur Grundlage einer sozialen Bürgerschaft“ (ebd.: 267f.)⁴.

Entscheidend ist nun, dass „moralische“ Wertvorstellungen und Gerechtigkeitsnormen so eine *Resource* für die eigene Handlungsfähigkeit darstellen, jedenfalls dann, wenn die sozialen Akteure, hier die Stammbeschäftigten, diese Normen noch als prinzipiell gültige reklamieren können. Die institutionalisierte und von den sozialen Akteuren reproduzierte moralische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates ermöglichte eine soziale Selbstkonstitution der Lohnabhängigen nicht nur als reichtumspartizipierende Konsument_innen, sondern auch und zugleich als mit politischen Handlungsfähigkeiten ausgestattete Rechtspersonen. Eben dies spiegelt sich – wie die Forschung zeigt – in den Orientierungen der Beschäftigten⁵: Das alltägliche, größere und kleinere Sich-Einmischen, von der Zurückweisung bestimmter Arbeitsaufgaben, der Forderung nach ausreichend erholender Freizeit über Unterstützung einer Kollegin bis hin zu gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen ist für die Akteure an legitimatorische Ressourcen gebunden, die sie in der hier nur äußerst kurz skizzierten moralischen Ökonomie ausmachen, während sie eben diese moralische Ordnung durch ihr Denken und Handeln, ihre „normative Aktivität“ (Dubet) mit reproduzieren. Die moralische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates ermöglichte so eine individuelle und kollektive *Selbstermächtigung* als Anspruchsträger_innen, die legitimerweise Ansprüche richten an Vorgesetzte, an Unternehmen, an die Gesellschaft insgesamt, und die zudem fähig und berechtigt sind, in die näheren und weiteren sozialen Beziehungen einzugreifen, um ungerechte Entwicklungen einzudämmen und gerechte weiterzuentwickeln und zu befördern (zur Begründung der Kategorie der Ansprüche s. Hürtgen, Voswinkel 2014: 40ff.).

³ In der Tat ist es die Lohnarbeit selbst, die – interpretiert als beitragende, sinnvolle Tätigkeit – den (eigentumslosen) Lohnarbeitssubjekten die Artikulation des bürgerlichen Gleichheitsanspruchs erlaubt und so „die beiden widersprüchlichen Dimensionen demokratischer und kapitalistischer Gesellschaften, nämlich [...] Gleichheit der Individuen und [...] Ungleichheit ihrer Position im Rahmen der Arbeitsteilung“ vereint (Dubet 2008: 26).

⁴ In quasi umgekehrter Perspektive hat Guy Standing (2011) diesen Zusammenhang im Blick, wenn er argumentiert, dass normal Beschäftigte an den Staat gebunden seien und deshalb ein nur labouristisch-traditionalistisches Bewusstsein hervorbringen könnten, während die Prekären zwar „Sub-Citizens“ (!) seien, aber zumindest potenziell die neue gefährliche Klasse darstellten.

⁵ Damit ist nicht gemeint, dass jeweils „alle“ Lohnabhängigen diese Orientierung teilen, vielmehr durchzieht die Forschung eine grundlegende Spaltung von eher autoritär, als „kleine Leute“ argumentierenden Beschäftigten und den eher selbstbewussten, oft gewerkschaftlich engagierten Teilen. Vor allem um letztere geht es hier.

Die arbeitssoziologische Literatur liefert eine Fülle von Indizien dafür, doing precarity als Verteidigung der Verbindung von Lohnarbeit und Status als Rechtssubjekt zu lesen. So besteht beispielsweise in der Schilderung von Stéphane Beaud und Michelle Pialoux (1997) der soziale Bruch für die „alten“ Stammeschäftigten gar nicht so sehr darin, dass in der – über Jahre beforschten – Automobilfabrik Fabrik ab Mitte der 1980er Jahre „junge“ Leiharbeiter_innen eingesetzt worden waren. Diesen gegenüber hegte man anfangs durchaus eine Art von Verständnis und abermals Mitgefühl. Die eigentliche Zäsur entsteht schleichend: über die Erfahrung, dass es nicht gelang, diese Leiharbeiter in ihre betriebliche Gemeinschaft und ihren Wertekanon zu integrieren.

Dabei bewegen sich die hier beschriebenen Praxen der Ausgrenzung durchaus unterhalb einer Ebene expliziter Programmatik. Gerade darüber verdeutlichen sie aber ihren alltäglich-praktischen Charakter: Ein IT-Spezialist und Gewerkschaftsmitglied hat eigentlich ein gutes Verhältnis zu den Leuten aus der Leiharbeitsfirma, mit denen er regelmäßig zusammenarbeitet. Er duzt sich teilweise mit ihnen. Grantig wird er nur, so schildert er, wenn diese dann anfangen, ihn auf seinen (deutlich höheren) Lohn anzusprechen. Er wehrt diese Frage einerseits ab („das geht die eigentlich nichts an, denn dadurch verdienen sie nicht mehr“), doch dann formuliert er eine interessante Rechtfertigungsfigur für deren geringeren Lohn: „Weil von dem Mann erwarte ich dann im Prinzip dasselbe Know how und ich weiß aber ganz genau, der hat nur die Hälfte von dem Gehalt, was ich habe.“ (zit. nach Hürtgen, Voswinkel 2014). Hier wird der Zusammenhang umgedreht: *Weil* der Leiharbeits-Kollege weniger verdient, *kann* er auch nicht dasselbe Know How haben!

Normative Entdemokratisierung

Die skizzierte Perspektive der normativen Verbindung von Lohnarbeit und Selbstermächtigung als eingreifendes (Rechts-)Subjekt erlaubt ein erweitertes Verständnis der geschilderten Ausgrenzungspraktiken durch Stammeschäftigte⁶. Es kann nun umfassender erklärt werden, warum gerade auch sozial oder gewerkschaftliche engagierte, den Entwicklungen in Unternehmen und Gesellschaft kritisch gegenüberstehende Beschäftigte, die Prekarisierung verurteilen und großen Wert auf sozialen Zusammenhalt und Gerechtigkeit legen, systematisch „Fluchtlinien exklusiver Solidargemeinschaften“ (Goes 2014) kreieren, auch dort, wo sie – wie sie selbst sagen – absolut sicher „im Boot“ sitzen, ihnen selbst „nichts mehr passieren“ kann. In der hier vorgestellten Perspektive repräsentieren Prekäre nicht allein eine Bedrohung durch Ersetzbarkeit und auch nicht nur unmittelbar das Unterlaufen vormaliger (Arbeits-)Standards, sondern sie stellen die Personifikation des Angriffs auf eine umfassende moralische Ordnung dar, in der Lohnarbeit mit sozialer und politischer Handlungsfähigkeit verknüpft werden konnte: Auf der Basis der geleisteten Arbeit war es rechtens und gerecht, über Bedingungen dieser Arbeit und damit über die gesellschaftlichen Arbeits- und Lebensverhältnissen insgesamt zu streiten. Eine Anerkennung von Prekarität als „neue Normalität“ würde bedeuten, die finanzielle und soziale Abwertung von Lohnarbeit normativ nachzuvollziehen und damit also auch die bislang mit Lohnarbeit verknüpften Gerechtigkeits- und auch Gestaltungsansprüche aufzugeben. Entsprechend ambivalent

⁶ Auch diese Erklärung behauptet keine Vollständigkeit. Eine weitere wäre eine durchaus auch subjektiv funktionalistische Betrachtung von Prekären: diese, so einige Beschäftigte, sicherten als Flexibilitätsresource durchaus die Fortexistenz des Betriebes. Es kann durchaus begründet werden, dass man auch vor diesem Hintergrund die Situation der Prekären „nicht zu nahe an sich rankommen“ lassen will, wie ein Interviewpartner in Hürtgen und Voswinkel 2014 formulierte.

situieren sich gerade diejenigen Beschäftigten, die auf gerechte Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft Wert legen: sie wehren sich dagegen, dass ihre (relativ guten) Arbeitsbedingungen ein „Privileg“ darstellen sollen, es sei lediglich „Normalität“, eigentlich nichts Besonderes, sondern „eigentlich“ doch das allgemein Gültige – während sie selbst zugleich aber feststellen müssen, dass diese „Normalität“ zu einer Besonderung, zu einer „Sondersituation“ geworden ist (Hürtgen, Voswinkel 2014: 297ff.). Die Abwehr und Ausgrenzung der Prekären lässt sich vor diesem Hintergrund als Auseinandersetzung um Normalität begreifen, als Abwehr eines fundamentalen Angriffs auf den Zusammenhang von Lohnarbeit und Selbstkonstitution als eingreifende Subjekte. Die regressive Form dieser Abwehr, nämlich Ausgrenzung statt Solidarisierung und damit letztlich weitere Schwächung der Kräfteverhältnisse, muss dabei selbst als Ausdruck der tiefen und langanhaltenden Krisenentwicklung gesehen werden, in der es über Jahrzehnte im Prinzip nicht gelang, die umfassende Erosion und Infragestellung guter Arbeitsstandards aufzuhalten, während zugleich in der allgemein-politischen wie auch gewerkschaftspolitischen Öffentlichkeit eine prinzipielle Verabschiedung vom Modell „guter Arbeit“ immer bestritten wurde. Denn neu sind nicht die Angriffe auf Arbeitsstandards, das Erleben von sozialer Konkurrenz am Arbeitsplatz und auch nicht ihre aggressive Abwehr (Kergoat 1973; Lichte 1978; Zoll et al. 1981). Relativ neu ist vielmehr die Tatsache, dass die eigenen sozialen, aber auch die weiteren politischen Ressourcen (Haltung der Gewerkschaften, der ehemaligen Arbeiterparteien etc.) offensichtlich als ungenügend eingeschätzt werden, um diesem Trend sowohl im Betrieb wie in der Gesellschaft prinzipiell Einhalt zu gebieten. Die aus diesen Erfahrungen entstehenden, umfassenden Ohnmachtsgefühle sind seit Jahrzehnten dokumentiert (Kotthoff 1998; Bergmann et al. 1998 dies. 2002). Sie kulminieren in eine „adressatenlose Wut“, in einem als Dauerkrise erlebten betrieblichen Alltag, die zugleich nicht in einen umfassenden gesellschaftlichen Konflikt über Gerechtigkeit, Integration und Mitgestaltung kulminiert (Detje et al. 2011). Die Abwehr und Ausgrenzung der Prekären kann vor diesem Hintergrund als implizite Verteidigung sowohl der Arbeitsstandards wie der damit verbundenen Subjektposition interpretiert werden, gegen deren (anhaltende) soziale Infragestellung. Damit ist die Frage einer notwendigen Neuverhandlung von Prinzipien sozialer Gesellschaftlichkeit und einer Neubestimmung sozialer Bürgerrechte auf der Basis eines erweiterten Arbeitsbegriffs thematisch, jenseits scheinobjektiver Sachzwanglogiken und konkurrenzzieller Zwangsindividualität.

Literatur

- Beaud, S., Pialoux, M. 2004: Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard. Konstanz: UVK.
- Bispinck, R. 2016: WSI Niedriglohn-Monitoring 2016. Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 81. Düsseldorf: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_81_2016.pdf (letzter Aufruf 08. Januar 2017).
- Bourdieu, P. 1998: Prekarität ist überall. In P. Bourdieu (Hg.), Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK, 96–102.
- Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S. 2006: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bude, H. 2008: Die Ausgeschlossenen. Das Ende vom Traum einer gerechten Gesellschaft. München: Hanser.
- Castel, R. 2008: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.

- Castel, R. 2011: Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg: Hamburger Edition.
- Detje, R., Menz, W., Nies, S., Sauer, D. 2011: Krise ohne Konflikt? Interessen und Handlungsorientierungen im Betrieb – die Sicht der Betroffenen. Hamburg: VSA.
- Dölling, I. 2010: Entsicherung in Zeiten gesellschaftlicher Transformationen. Von der Notwendigkeit, das Handeln von AkteurInnen in den Blick zu nehmen. In H.G. Soeffner (Hg.), *Unsichere Zeiten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 593–605.
- Dörre, K. 2009: Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In R. Castel, K. Dörre (Hg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung*. Frankfurt am Main: Campus, 35–64.
- Dörre, K. 2016: Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 23. Jg., Heft 3, 348–365.
- Dörre, K., Hänel, A., Holst, H., Matuschek, I. 2011: Guter Betrieb – schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme. In C. Koppetsch (Hg.), *Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 21–50.
- Dubet, F. 2005: *Conception dialogique de l'individu*. EspacesTemps.net/document1438.html (letzter Aufruf 05. Januar 2017).
- Dubet, F. 2008: *Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Goes, T. 2015: Zwischen Disziplinierung und Gegenwehr. Wie Prekarisierung sich auf Beschäftigte im Großhandel auswirkt. Frankfurt am Main: Campus.
- Hall, S. 1987: Gramsci and us. *Marxism Today*, No. 6/1987, 16–21.
- Hall, S. 1992: Race, culture and communications: Looking backward and forward at cultural studies. *Rethinking Marxism*, Vol. 5, No. 1, 10–18.
- Hauser, K. 1987: *Strukturwandel des Privaten? Das »Geheimnis des Weibes« als Vergesellschaftungsrätsel*. Hamburg: Argument Verlag.
- Holst, H., Nachtwey, O., Dörre, K. 2009: Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Frankfurt am Main: Otto-Brenner-Stiftung.
- Holst, H., Matuschek, I. 2013: Sicheres Geleit in Krisenzeiten? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretungen im Industriebetrieb West. In K. Dörre, A. Happ, I. Matuschek (Hg.), *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Betrieben*. Hamburg: VSA, 85–108.
- Hürtgen, S. 2008a: Prekarität als Normalität? Von der Festanstellung zur permanenten Erwerbsunsicherheit. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, Nr. 4/2008, 113–119.
- Hürtgen, S. 2008b: *Transnationales Co-Management. Betriebliche Politik in der globalen Konkurrenz*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hürtgen, S. 2013: Mensch sein auf der Arbeit? Kollegialität als Balance von allgemein-menschlichen und leistungsbezogenen Aspekten von Arbeit. In L. Billmann, J. Held (Hg.), *Solidarität in der Krise*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 237–262.
- Hürtgen, S., Voswinkel, S. 2014: *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*. Berlin: Sigma.
- Kergoat, D. 1973: *Bulldozers ou l'histoire d'une mobilisation ouvrière*. Paris: Éditions du Seuil.
- Kraemer, K. 2008: Prekarität – was ist das? *Arbeit*, 17. Jg., Heft 2, 77–90.
- Kraemer, K., Speidel F. 2004: (Des-)Integrationseffekte typischer und atypischer Erwerbsarbeit, *Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur*, Band 21/22, 39–64.

- Kratzer N., Menz, W., Tullius, K., Wolf, H. 2015: Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Baden-Baden: Nomos.
- Lichte, R. 1978: Betriebsalltag von Industriearbeitern. Konflikt handeln einer Belegschaftsgruppe vor und während einer Betriebsstilllegung. Frankfurt am Main u.a.: Campus.
- Nachtwey, O. 2016: Die Abstiegs-gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus.
- Paugam, S. 2009: Die Herausforderungen der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung. In R. Castel, K. Dörre (Hg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Frankfurt am Main: Campus, 175–197.
- Staab, P. 2015: Personale Herrschaft und die Horizontalisierung des Arbeitskonflikts. Arbeits- und Industriesoziologische Studien, 8. Jg., Heft 2, 34–48.
- Standing, G. 2011: The precariat. A new dangerous class. London: Bloomsbury Academic.
- Völker, S. 2008: Soziologie und Geschlechterforschung in entsicherten Verhältnissen – Plädoyer für eine praxeologische Öffnung. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 33. Jg., Heft 4, 79–96.
- Vogel, B. 2011: Die Furcht vor dem Weniger. Welche soziale Zukunft hat die Mitte? Sozialer Fortschritt, 60. Jg., Heft 12, 274–281.
- Zoll, R. (Hg.) 1984: „Die Arbeitslosen, die könnt ich alle erschießen.“ Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise. Köln: Bund-Verlag.