

## Ausgrenzende Integrationsnormen: arbeitsweltliche Integrationsmodi im Wandel

Speidel, Frederic

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Speidel, F. (2006). Ausgrenzende Integrationsnormen: arbeitsweltliche Integrationsmodi im Wandel. 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. 4000-4010). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-142352>

### 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.

# Ausgrenzende Integrationsnormen – arbeitsweltliche Integrationsmodi im Wandel

*Frederic Speidel*

## 1. Einleitung

Dem vorliegenden Aufsatz liegt die These zugrunde, dass die Prekarisierung der Arbeit folgenreiche Konsequenzen für die gesamte Arbeitsgesellschaft zeitigt, indem von ihrer Verbreitung sowohl die unmittelbar betroffenen, prekär Beschäftigten in der »Zone der Verwundbarkeit« als auch die Normalbeschäftigten in der »Zone der Integration« (Castel 2000) betroffen sind. Die Prekarisierung der Arbeit stellt demnach einen neuen archimedischen Punkt moderner Arbeitsgesellschaften dar, an dem sich die Frage nach der erwerbsarbeitsbezogenen (Des-)Integration entscheidet.

Unterstützung erhält diese Sichtweise von prominenter Seite: Robert Castel (2001) spricht davon, dass mit der Diffusion sozial und rechtlich ungeschützter Erwerbsarbeit ein zentrales »Fundament der gesellschaftlichen Integration« infrage gestellt wird. Pierre Bourdieu (1998) prägte wenige Jahre vor seinem Tod die Formel »Die Prekarität ist heute überall«, womit er deutlich machen wollte, dass sich die Prekarität der Arbeit nicht nur direkt auf die von ihr Betroffenen auswirkt, sondern über die durch sie ausgelöste Furcht und systematische Ausnutzung derselben im Rahmen von Prekarisierungsstrategien auch indirekte Folgen für alle anderen Beschäftigten hat.

Die empirische Ausführung dieser Zuspitzungen am Beispiel prekärer Leiharbeiter und regulär Beschäftigter im gewerblichen Sektor sowie regulär Beschäftigter im IT-Bereich, die Teil des Samples einer breit angelegten Untersuchung über die desintegrativen Folgen prekärer Beschäftigung sind,<sup>1</sup> erfolgt in drei Schritten. Erstens soll deutlich werden, dass die Prekarisierungsproblematik nur dann angemessen

---

<sup>1</sup> Der vorliegende Beitrag beruht auf Ergebnissen des BMBF-geförderten Projekts »Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus?«, das als Teilprojekt des von Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer geleiteten Forschungsverbundes »Desintegrationsprozesse – Stärkung von Integrationspotenzialen einer modernen Gesellschaft« am Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation (FIAB) an der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt wird. Neben dem Autor bearbeitet Dr. Klaus Kraemer das Projekt, dessen Leitung Prof. Dr. Klaus Dörre (Universität Jena/FIAB) inne hat.

erfasst wird, wenn neben objektiver Definitionskriterien prekärer Arbeit ebenso subjektive Deutungsmuster über Prekarisierung berücksichtigt werden. Zweitens soll gezeigt werden, dass die sozialen Folgen der Prekarisierung von Arbeit im Dreieck von Desintegration, (Re)Integration und Disziplinierung zu vermessen sind. Abschließend soll auf die im Kontext prekärer Beschäftigungsformen zu beobachtende »ausgrenzende Integration« als um sich greifender, höchst problematischer arbeitsweltlicher Integrationsmodus eingegangen werden.

## 2. Was kennzeichnet prekäre Arbeit?

Die Eigenheit prekärer Erwerbsarbeit erschließt sich nicht statistisch im Sinne einer quantifizierbaren Abweichung von einem Normalzustand, sondern ausschließlich in der Auseinandersetzung mit den besonderen sozialen Umständen, unter denen sie verrichtet wird. Prekarität in der Arbeit kann nicht isoliert erklärt werden, sondern ist als soziales Phänomen zu begreifen, das einerseits situationsspezifischen Charakter aufweist, andererseits in beträchtlichem Maße an die relationale Wahrnehmung zwischen prekarisierten und nicht-prekarisierten Beschäftigten gebunden ist.

Ausschlaggebend für die zunehmend relevantere Konfrontation prekär und nicht-prekär Beschäftigter ist der – statistisch nicht nur für Deutschland nachweisbare – Rückgang des klassischen, im expandierenden Fordismus als allgemeines Leitbild fungierenden »Normalarbeitsverhältnisses« (Mückenberger 1985; Bosch 2001) verstanden als »dauerhaftes, kontinuierliches, qualifiziertes Vollzeitarbeitsverhältnis« (Mückenberger 1990: 158) bei gleichzeitiger Ausweitung so genannten atypischer Beschäftigungsformen wie Zeit- und Leiharbeit, befristete Arbeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Arbeit im Niedriglohnsektor, Scheinselbständigkeit sowie Projektarbeit auf Werkvertragsbasis.

Atypische Beschäftigungsformen an sich sind noch nicht prekär, beinhalten jedoch – unabhängig davon, ob ihre Aufnahme gewollt oder erzwungen ist – »prekäre Potenzial« (Mayer-Ahuja 2003; Dörre 2003a), das unter genauer zu bestimmen Bedingungen aktiviert wird. Beispielsweise wird das prekäre Potenzial einer geringfügigen Beschäftigung dann nicht geweckt, wenn diese Tätigkeit lediglich den »Hinzuverdienst« eines Familienhaushaltes ausmacht und die betreffende Person über ein Haupteinkommen (in der Regel des Ehepartners) zusätzlich abgesichert ist. Ändert sich jedoch die Erwerbskonstellation des Haushalts, vermag das schlummernde prekäre Potenzial einer atypischen Beschäftigung gleichsam »über Nacht« sozial wirksam und die atypische Beschäftigung zur möglichen Armutsfalle zu werden. Ein mögliches Prekaritätsszenario kennzeichnet sich dann durch die Gemengelage aus sich wechselseitig verstärkender Beschäftigungsunsicherheit, geringer

Entlohnung und schwach entwickelter Identifikation mit der eigenen Arbeitstätigkeit, die in eine Erwerbslage mit massiven sozialen Desintegrationseffekten mündet. Im wesentlichen Unterschied zum Normalarbeitsverhältnis, das den Beschäftigten einen hohen Grad der Planbarkeit ihres Privat- und Arbeitslebens erlaubt, sehen sich prekär Beschäftigte jeglicher Möglichkeit zu einer längerfristig ausgerichteten Lebensplanung beraubt. An die Stelle eines »*decent life*« tritt ein kurzfristig-reaktives, von Arbeits-»Gelegenheiten« geprägtes Dasein mit einer hohen Wahrscheinlichkeit der Verstetigung.

Von zentraler Bedeutung für ein angemessenes Verständnis des wirklichkeitsmächtigen Bedrohungspotenzials prekärer Arbeit ist, dass neben real existierender Prekarität ebenso *subjektive Prekarisierungsängste* sowohl unter atypisch Beschäftigten als auch in den vermeintlich geschützten Sektoren des Arbeitsmarktes immer manifest werden, die im Zusammenspiel mit *objektiven Prekarisierungsprozessen* eine zersetzende Dynamik entfalten (vgl. Kraemer/Speidel 2004a, 2004b). Im Zuge der empirischen Untersuchung ließen sich unter Normalbeschäftigten unterschiedliche Prekarisierungsängste identifizieren: Befürchtungen, dass mit der Übernahme des Betriebs/Bereichs die im Laufe der Unternehmenszugehörigkeit erworbenen Rechtsansprüche und Schutzregelungen unterminiert würden; die Sorge, dass durch unternehmensinterne Reorganisation die eigene Position in der betrieblichen Sozialordnung geschwächt würde sowie die Angst, dass der eigene Arbeitsplatz durch unternehmensexternes Personal substituiert werden könne.

Letztgenannter Aspekt kann am Beispiel der Aussage eines langjährigen fest Angestellten in der Automobilindustrie, der den Zuwachs von Leiharbeitnehmern unmittelbar an seinem Arbeitsplatz erlebt, veranschaulicht werden:

»Die Leute, die wir gekriegt haben, das waren solche Lager-Metallfaharbeiter, aber wir waren skeptisch, weil die Leute ja noch nie was vom Fließband gehört haben. Die waren auf Baustellen beschäftigt oder in kleinen Klitschen, und dann da rein, Fließband, Taktgebote, Akkord. Von dem haben die meisten eigentlich Null Ahnung gehabt, die haben noch nie gewusst, wie ein Auto gebaut wird, die werden da einfach ins eiskalte Wasser geschmissen, sind belehrt worden, ab in die Latzhose, ab in die Gruppe, das war das ganze Drumherum. Und die Leute sind wirklich arbeitswillig, man kann wirklich nichts sagen, und das ist eben das, was mir manchmal schlaflose Nächte bereitet, weil, wenn das jetzt schon so gut läuft, was ist dann einmal in zehn Jahren, dann sind wir Auslaufmodelle, wir fest Angestellten, irgendwann sind wir in der Minderzahl und es wird nur noch auf der Basis gearbeitet. (...) Jeder, der fest angestellt ist, weiß genau, was ihm da blüht, wenn er Leiharbeiter wäre. Das ist ein sozialer Abstieg, weil, man kann dann nicht ruhig schlafen.«

Dass sich – in diesem Fall – die Leiharbeiter sehr wohl über die Ängste der fest Angestellten bewusst sind, verdeutlicht die Aussage eines Leiharbeitnehmers:

»Es ist häufig so, dass man in einen Betrieb kommt und Kollegen sagen »au weia Zeitarbeitsfirma«. Vor einigen Jahren war das so, als wirtschaftliche Depression herrschte. Da haben die Leute Angst um ihre Arbeitsplätze gehabt. Wenn erst einmal Zeitarbeiter in der Firma da waren, dann haben

die fest Angestellten ihre Kündigung, ihren Untergang kommen sehen. Manche sagen »du bist von einer Zeitarbeitsfirma, jetzt drücken die uns natürlich auch im Preis. Der kostet mich soundsoviel (gemeint ist der Leiharbeiter, F.S.), der kostet mich noch mehr (gemeint ist der fest Angestellte, F.S.)«

### 3. Prekäre Arbeit im Spannungsfeld von Desintegration, Reintegration und Disziplinierung

Die Unterscheidung in *objektive Prekarisierungsprozesse* und *subjektive Prekarisierungsängste* öffnet den Blick dafür, dass beträchtliche soziale Begleiterscheinungen prekärer Arbeit sowohl bei den unmittelbar von atypischer Arbeit Betroffenen als auch bei den potentiell von Prekarität betroffenen Normalbeschäftigten anzutreffen sind. Sind die sozialen Folgen objektiver Prekarisierungsprozesse bezogen auf die Gruppe der atypisch Beschäftigten – recht eindeutig – mit dem Gegensatzpaar von arbeitsweltlicher Desintegration und Reintegration zu systematisieren, entfaltet »Prekarität als Option« und die damit verbundene Angst der atypisch und Normalbeschäftigten unter genauer zu ermittelnden Bedingungen Disziplinierungs- und Kontrolleffekte, deren Auswirkungen über die Sphäre der Arbeit hinaus reichen.

#### 3.1. Desintegrative Effekte in der »Zone der Prekarität«

Die empirische Untersuchung hat drei Dimensionen sozialer Desintegration deutlich hervorgebracht. Zum einen konnte im Zusammenhang mit prekärer Leiharbeit das Phänomen *blockierter Lebensplanung* festgestellt werden. Vor allem junge Leiharbeiter thematisieren die Schwierigkeit einer stabilen Lebensplanung. Familiengründung, Elternschaft oder der Erwerb von Wohneigentum, die in der Lebensplanung Normalbeschäftigter eine zentrale Rolle spielen, bleibt für die befragten jungen Leiharbeiter bis auf weiteres unrealisierbar. Unweigerlich führt die direkte Konfrontation zwischen Prekarisierten und Nicht-Prekarisierten am Arbeitsplatz zu einer erhöhten Sensibilität für die Problematik. So berichten in einem Gruppengespräch zwei junge ostdeutsche Leiharbeiter, die in einer westdeutschen Automobilfabrik eingesetzt werden:

Der Erste:

»Ich habe einen Arbeitskollegen, der 23 ist. Der hat zwei Kinder und ein Haus«. Der Zweite: »Aber aufgrund der jetzigen Lage ist es nicht möglich. Man möchte dem Kind ja auch was bieten können, eine gewisse Zukunft garantieren. Das kann ich aber nicht. Es muss erst das eine kommen, dann

das andere«. Der Erste: »Die (gemeint sind die fest Angestellten, F.S.) sind halt schon mitten drin. Sagen wir mal so: Da hängen wir hinterher.«

Wenn auch nicht blockierte, so doch erschwerte Lebensplanung kann bei älteren Leiharbeitnehmern, die in regionaler Nähe ihres Wohnortes eingesetzt werden, festgestellt werden. In diesem Fall steht der häufige Wechsel zwischen unterschiedlichen Entleihunternehmen mit wechselnden Arbeitszeitregelungen einer verlässlichen Planung diverser Aktivitäten (Wohneigentum, Familie, Freundeskreis, Verein) im Wege. Ein in Süddeutschland ansässiger Leiharbeiter schildert diesbezüglich:

»Ich weiß nicht, wie ich weiter planen soll. Wenn ich zum Beispiel nach dem 30.09. einen anderen Job habe. Wo wird er sein? Wann habe ich nächste Saison Training? Um wie viel Uhr? Teilweise um 5h, teilweise um 7h. Also da steckt mein größtes Problem. (...) Heutzutage kannst du dir nicht mehr ruhigen Gewissens ein Haus bauen und sagen in fünf Jahren lebe ich da immer noch drin. In fünf Jahren bin ich irgendwo anders. (...) Es gibt keine Kontinuität mehr. Du kannst nirgends mehr etwas aufbauen. Ich denke, dass viele Menschen – gerade auch hier im Ländle – ihr festes Heim haben wollen, ihre Sicherheit haben wollen.«

Besonders deutlich konnte im Untersuchungsfeld prekärer Leiharbeit als weiterer desintegrativer Faktor die *Angst vor beruflicher Stagnation* und – damit verbunden – vor der Verstetigung von Prekarität identifiziert werden. Entscheidend ist, dass vor allem unter gut qualifizierten jüngeren Leiharbeitnehmern, die Leiharbeit als ausbildungsinadäquate, unterwertige Beschäftigung wahrnehmen, die Angst vorherrscht, durch Leiharbeit in der beruflichen Entwicklung ausgebremst zu werden und dadurch dauerhaft einer prekären Lage ausgeliefert zu sein. Nach Einschätzung mehrerer Befragter ist Leiharbeit faktisch unvereinbar mit der Teilhabe an institutionalisierter beruflicher Weiterbildung, da ver- und entleihende Unternehmen in aller Regel nur an einer kurzfristigen Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft interessiert sind. Die Ausführungen von zwei jungen ostdeutschen Leiharbeitern zu dieser Problematik lauten wie folgt:

»Ich will ja auch für mich was tun. Das, was ich jetzt hier mache, die Arbeit, die hier tue, ist zwar schön und die bringt mir Geld. Aber die bringt mich im Kopf nicht weiter. Und das ist auch ein Problem. Ich will nicht mit dreißig dastehen und eine Berufsausbildung von 1998 haben. Was habe ich denn da. Dann bin ich 12 Jahre bloß arbeiten gegangen und bin nicht weitergekommen. Das ist doch schlimm. Das ist doch krank.« Und: »Hier im Unternehmen, das ist mein längster Einsatz an einer Stelle. Ich bin manchmal wochenweise wo anders hingereist oder zweiwochenweise. Erst unten am Bodensee, 14 Tage später haben sie mich hoch nach Hamburg geschickt, quer durch Deutschland. Da kannst du gar nicht versuchen irgendwo was anzufangen, eine Weiterbildung oder so.«

Die dritte, im Kontext prekärer Leiharbeit identifizierbare Dimension sozialer Desintegration betrifft das Phänomen der *Statusinkonsistenz und mangelnden Anerken-*

*nung in der betrieblichen Sozialordnung.* Sowohl in der Selbst- als auch in der Fremdwahrnehmung erscheinen Leiharbeiter als »Lückenbüßer« und »Gelegenheitsarbeiter«, die selbst dann den »Dreck« wegzumachen haben, wenn die fest Angestellten über geringeres Berufs- oder Fachwissen verfügen. Obwohl sie meistens fachlich überqualifiziert sind und die zugewiesene Tätigkeit nach kurzer Zeit beherrschen, liegt es in der Natur der Sache, dass Leiharbeiter Anerkennung in der Arbeit nur auf Zeit erwerben, maximal für die Dauer des jeweiligen Einsatzes. Charakteristisch für Leiharbeiter und – allgemeiner – befristet Beschäftigte ist das Verhaftetsein in einem *symbolischen Anerkennungszyklus*, dessen Charakteristikum darin besteht, immer wieder »bei Null anfangen« zu müssen. Die in hohem Maße symbolische Aufladung des Tragens von Firmenkleidung, die vom Projektmanager der untersuchten Zeitarbeitsfirma exemplarisch hervorgehoben wird, verdeutlicht, wie sehr die Anerkennungsproblematik aus der unmittelbaren Konfrontation zwischen Leiharbeitnehmern und fest Angestellten herrührt:

»Zunächst hat der Betriebsrat (des entleihenden Unternehmens, F.S.) gefordert: »Die Zeitarbeiter müssen an der Arbeitskleidung erkennbar sein.« (...) Da haben wir gesagt: »Um Gottes Willen. Das wollen wir eigentlich nicht.« Dann haben wir gesagt: »Okay, dann nehmen wir eure Latzhosen. Und da wo euer Emblem ist, kommt unser Emblem drauf.« Es war nicht meine erste Priorität, mich um die Embleme zu kümmern. Und X (Autohersteller) kam auch nicht mit der Lieferung der Latzhosen ohne X-Emblem rüber. So kamen die ersten Leute und sie mussten Hosen haben. Da steckte man sie in X-Hosen – mit X-Emblem. Und so hatte sich das Thema irgendwann verflüchtigt. (...) Heute will das vom Betriebsrat keiner mehr hören, dass die mal eine extra Arbeitskleidung gefordert haben. Die gleiche Kleidung war ganz, ganz wichtig! Viele die da bei uns vorzeitig gegangen sind, haben die Klamotten mitgenommen, die haben sie nicht abgegeben, die wollten die X-Arbeitskleidung behalten. Wenn Sie heute (...) in der Stadt, Leute mit X-Kleidung rumlaufen sehen, dann sind das meistens unsere Mitarbeiter. Die X-Mitarbeiter ziehen sich nach der Arbeit meistens um. Aber unsere Leute sind stolz darauf, bei X zu arbeiten.«

### 3.2. (Re)integrative Effekte in der »Zone der Prekarität«

Die Bestandsaufnahme der sozialen Folgen prekärer Arbeit wäre unvollständig, wenn sie sich auf die desintegrierenden Dimensionen beschränken würde. Wirksam werden in der Zone der Prekarität ebenso (re)integrative Effekte. Festzustellen ist beispielsweise, dass für einen Teil der Leiharbeitnehmer diese Beschäftigungsform einen *befristeten Ausweg aus der Dauerarbeitslosigkeit* bedeutet. Eine zumindest temporäre Re-Integration in den Arbeitsmarkt über Leiharbeit ist vor allem für Arbeitssuchende aus strukturschwachen Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit die einzige Option, um einem dauerhaften Ausschluss aus dem Erwerbssystem zu entgehen. In diesem Fall eröffnet gut entlohnte Leiharbeit den betreffenden Personen mitunter

die Möglichkeit, wieder an sozialen Aktivitäten teilzunehmen, die ihnen als nicht zu unterschreitende Standards eines »normalen Lebens« gelten. Die folgende Aussage eines ostdeutschen Leiharbeiters mag dies illustrieren:

»Das war eine sehr schwierige Zeit gewesen. Bloß gut, dass meine Frau noch Arbeit hatte. Dann konnte man sich immer noch halbwegs über Wasser halten (...), aber große Sprünge konnte man halt nicht mehr machen. Wenn man am Wochenende mal wegfahren wollte, so mal mit Übernachtung oder so, das ging halt nicht. (...) Mein Hobby ist der Angelsport. So, dann fahren die Kollegen an die Ostsee angeln und dann konnte ich halt nicht mitfahren. Dann musste ich zu Hause bleiben. Jetzt, wo ich wieder Arbeit habe, kann ich wieder mit.«

Als weitere, integrative Dimension der im vorliegenden Fall genauer untersuchten Leiharbeit ist ihre potentielle *Sprungbrettfunktion in Normalarbeit* zu nennen, die vor allem gut qualifizierte, jüngere Arbeitssuchende in ihr sehen (vgl. Vogel 2004). Zu beobachten ist diesbezüglich die am klassischen Normalarbeitsverhältnis orientierte Erwartungshaltung, über den Umweg der Leiharbeit in reguläre Dauerbeschäftigung (zurück) zu gelangen. Ganz in diesem Sinne äußert sich ein junger Leiharbeiter über die Motive, die ihn zur Aufnahme einer Leiharbeitstätigkeit bewogen haben:

»Also, weil man nichts anderes mehr kriegt, weil man Hoffnung hat, woanders was zu kriegen, dass man dadurch im Prinzip in eine Firma kommt, übernommen wird, einen festen Arbeitsplatz kriegt, (...) weil man vielleicht bei normalen Bewerbungen keine Chance hat. Also bei mir war es so, ich hatte relativ wenig Chancen gehabt, eigentlich nur Absagen bekommen und dann hat man schon die Hoffnung, dass es irgendwann klappt mit einer festen Stelle.«

Hier fungiert Leiharbeit als notwendiges Übel, das man in Kauf nehmen muss, um die Chance auf ein sicheres Beschäftigungsverhältnis aufrecht zu erhalten. Allgemeiner gesprochen, wurzelt die Attraktivität prekärer Arbeit in der – mal mehr, mal weniger begründeten – Hoffnung ihrer absehbaren Überwindung. Je häufiger die Erwartung der Überwindung allerdings enttäuscht wird, desto mehr nutzt sich auch der potentiell integrative Effekt prekärer Arbeit ab.

### 3.3. Disziplinierung und Kontrolle durch prekäre Arbeit

Das beim Aufspüren subjektiver Verarbeitungsformen prekärer Arbeit sichtbar werdende Phänomen der Prekarisierungsangst, demzufolge Prekarisierung im Wesentlichen als Ergebnis eines relationalen Verhältnisses von Beschäftigten innerhalb und außerhalb der »Zone der Prekarität« zu sehen ist, bildet den Ausgangspunkt prekaritätsinduzierter Disziplinierungs- und Kontrolleffekte, die besonders ausgeprägt in der »Zone der Integration« greifen. Die von den Normalbeschäftigten bzw. Stammebelegschaften in den vermeintlich geschützten Sektoren des Arbeitsmarktes in direkter Konfrontation mit prekär – oder einfach nur atypisch – Beschäftigten er-



lebte »Andersartigkeit« von Arbeit vermag soziale Verunsicherung auszulösen, die unter besonderen »äußeren« Bedingungen wie Massenarbeitslosigkeit, kontinuierlicher betrieblicher Restrukturierung und der allgemeinen Durchsetzung eines »flexiblen-marktzentrierten Produktionsmodells« (Dörre 2003b) die Ersetzung eines wesentlich auf Teilhabe und demokratisch reguliertem Konflikt beruhenden durch einen stärker marktförmigen und autoritativen Kontrollmodus begünstigt. Gut nachvollziehbar wird dieser Prozess anhand der Schilderungen eines ehemaligen *Freelancer* im IT-Bereich, der auf die zersetzende Dynamik in der Zusammenarbeit zwischen internen und externen Angestellten abstellt:

»Externe beschleunigen die internen Arbeitsvorgänge. Die Flexibilität, die Externe mitbringen, wird plötzlich auch von den Internen verlangt. Beispiel: Ich würde ein Projekt in Hamburg machen. Dann wäre ich von Montag bis Donnerstag in Hamburg. Die Stadt schaut man sich die erste, vielleicht noch die zweite und dritte Woche an. Danach weiß man auch nicht mehr, was man machen soll. Was macht man dann? Man arbeitet länger. Dadurch dass man länger arbeitet, zieht man auch die Internen in diesen Sog herein, indem man sagt, »wir machen bis Donnerstag fertig«. Normalerweise hätte das früher bis nächste Woche Dienstag Zeit gehabt. Aber dann arbeitet man halt länger, macht abends noch Besprechungen mit den Internen und das führt dazu, dass die Externen, wenn das massiv wird, sogar die Internen aus ihren Sozialstrukturen herausreißen können. (...) Es entsteht ein Druck auf die Internen, der nicht offen diskutiert wird. Es herrscht die Angst des Internen »wenn ich da nicht mitmache, dann heißt es am Schluss ich als Interner habe nichts zum Projekt beigetragen«. Es ist eine Angst, die der Interne gegenüber seinem Vorgesetzten hat. Und es gibt wenige, die sich trauen zu sagen »jetzt ist Schluss, Schicht im Schacht.«

#### 4. Ausgrenzende Integrationsnormen

Das Disziplinierungs- und Kontrollphänomen vor Augen, soll abschließend knapp umrissen werden, inwieweit Prekarisierungserfahrungen und -ängste auf äußerst problematische, weil – nicht selten – ausgrenzende Weise reintegrierend wirken. Ausschlaggebend für ausgrenzende Integration sind sowohl in der Zone der Prekarität als auch der Zone der Integration auszumachende Deutungs- und Verhaltensmuster der sowohl *hoffnungsgeladenen* als auch *angstvollen Überanpassung* an dominante Leistungsnormen dergestalt, dass in der einen Zone besondere Anstrengungen zur Überwindung, in der anderen Zone zur Beibehaltung der Arbeitsmarktposition unternommen werden. So finden sich unter den Leiharbeitnehmern des untersuchten Automobilfalls Befragte, die sich durch hohes Engagement in der Arbeit um eine möglichst geräuscharme Integration in die Fertigungsteams der fest Angestellten bemühen, um sich auf diese Weise die noch so geringe Chance auf Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis zu wahren. Die Schilderungen eines Leiharbeiters, der

zu den ganz wenigen gehört, die vom entleihenden Automobilunternehmen in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, verdeutlichen das enge Verhältnis von Arbeitsverhalten und prekärem Beschäftigtenstatus:

»Viele wussten auch gar nicht, dass ich ein Leiharbeiter war, als ich da anfing, (...) und es kam dann natürlich durch Erzählungen von mir, dass ich gesagt habe, hört zu, ich bin gar keine Festanstellung, sondern ich bin Leiharbeiter. Einige guckten dann ein bisschen skeptisch, na ja, Leiharbeiter, ist bald wieder weg und muss nicht viel lernen, dem geben wir eine Arbeit, der will gar nicht viel lernen. Aber ich habe dann relativ schnell gezeigt, dass ich interessiert bin, viel zu lernen, weil ich auch dadurch, dass man viel lernt, auch immer die Hoffnung hatte, sich einen Namen zu machen und dass man doch die Chance nutzt, eben doch fest angestellt zu werden, weil das ist doch der soziale Anreiz eines Leiharbeiters. Und das ist ja auch eine Berechnung von Firmen, dass die einfach auch sehen, dass die Leiharbeiter engagiert sind. (...) Ich kenne jetzt viele Gruppensprecher, die gesagt haben, wir wollen nur noch Leiharbeiter haben, weil die haben eben zwei Sachen, die arbeiten schnell, die lernen schnell, die sind aber auch weniger krank als fest Angestellte. Weil wir einen ganz anderen sozialen Druck haben. Weil, wenn ich als Leiharbeiter krank werde, gerade hier im Werk, dann kann ich mir ausrechnen, nach einer Woche bin ich abgemeldet und bin weg vom Fenster und kriege nicht mehr das gute Geld. Und ein fest Angestellter hat diesen Anreiz nicht unbedingt. (...) Es ist wirklich ein sozialer Druck.«

Entscheidend ist nun, dass die hier zum Ausdruck kommenden Integrationsbemühungen, in denen die subtile Wirkung von Unterordnung und Folgebereitschaft eine deutliche Aufwertung erfährt (vgl. dazu bereits Heitmeyer 1997), in den allermeisten Fällen nicht auf die arbeitsweltliche Sphäre beschränkt bleiben, sondern – generalisiert – als legitimer Maßstab zur Bewertung der sozialen Welt herangezogen werden. Zu beobachten ist eine Normgeneralisierung, der zufolge die eigene Bereitschaft sich anzupassen auch von allen Anderen erwartet wird. Sozialmoralisch stigmatisiert werden all jene Personen, die keinen sichtbaren Leistungsbeitrag erbringen. Ihnen wird pauschal unterstellt, dass sie »nichts leisten«, »nichts auf sich nehmen«, nur »die Hand aufhalten«, »Ansprüche stellen« und trotzdem immer wieder von den sozialen Sicherungssystemen »aufgefangen« werden. Der Stoßrichtung nach sehr verbreitet ist diesbezüglich die Aussage eines sich immer noch um Festanstellung bemühen den jungen Leiharbeiters:

»In meinem Bekanntenkreis gibt es Arbeitslose, die nicht arbeiten wollen. Die setzen sich hin und sagen »ach, ich sitze daheim und krieg genug Arbeitslosengeld und wenn ich das nicht mehr bekomme, langt meine Arbeitslosenhilfe auch noch. Sozialhilfe auch noch. Dann kriege ich noch von den Eltern ein bisschen was zugeschoben. Solche Leute würde ich zum Beispiel zwingen. Entweder sie gehen arbeiten und sie nehmen die Arbeit, die sie kriegen, oder sie kriegen gar nichts mehr. Und fertig ist!«

Die in Interviews sowohl mit atypisch Beschäftigten als auch mit verunsicherten Normalbeschäftigten vorfindbare Variante dieser Form der ausgrenzenden Integrationsvorstellung besteht im unverblühten Projizieren der Leistungsverweigerung

auf ausländische Bevölkerungsgruppen. In diesem Fall wird mal pauschal den zugewanderten oder asylsuchenden, mal spezifischer einzelnen national/ethnisch definierten »Missbrauchern« (Prantl 2005) illegitime Vorteilerschleichung auf Kosten der nationalen deutschen Gemeinschaft der vermeintlich Leistungswilligen vorgeworfen. Ein entsprechendes Deutungsmuster eines jungen Leiharbeiters lautet wie folgt:

»Wie kann das gehen, dass jemand nach Deutschland kommt und nichts tut? Die Kosovo-Albaner bekommen, bekommen und bekommen. Haben nichts getan, haben sich nicht eingefügt, haben, sage ich mal so, nicht großartig was für Deutschland gemacht. Und dann sind sie wieder gefahren. Und so geht das immer wieder und immer wieder und immer wieder und immer wieder. Die machen bloß so (imitiert Handaufhalten) und fahren wieder. Das macht einen wütend. Wie kann das durchrutschen? Wie kann so was sein? Das ist ein Unding.«

In einen anderen Fall setzt eine fest Angestellte im IT-Bereich ihre Angst vor Überfremdung in Beziehung zu beschwerlichen Reintegrationsbemühungen ins Erwerbsleben nach fast 20 Jahren Kindererziehung und Hausfrauenrolle. Anpassungsbereitschaft, die angesichts bestehender *Outsourcingpläne* im eigenen Fall umsonst gewesen sein könnte, erwartet die Angestellte von ethnischen Minderheiten im Sinne kultureller »Assimilierung«. Die Befragte beklagt, dass hiervon keine Rede sein könnte. Sie betont, dass die »deutsche Kultur« von »den Ausländern« eingekreist und substanziell bedroht sei und folgert daraus im Interesse eines »deutschen Deutschlands«:

»Ich bin nicht der Meinung, dass irgendeine Kultur unterdrückt werden soll. Aber bei uns wird alles Fremde so gepöppelt. Und eher wird das Eigene zurückgeschraubt.«

Verallgemeinernd können derartige Äußerungen als Ausdruck eines »reaktiven Nationalismus« (Dörre 2001) gelesen werden, der mittels fremdenfeindlicher Ausgrenzung auf Selbstbehauptung und – im Falle der regulär Beschäftigten – auf die Bewahrung des Erreichten ausgerichtet ist (vgl. Flecker 2004). Ohne die auf ethnisch-sichernde Ausgrenzung fußende Integrationsnorm – kausalistisch – einzig und allein auf die Prekarisierung der Arbeit zurückzuführen, lässt sich über die zugespitzte Situation am Arbeitsmarkt festhalten, dass diese gegenwärtig den Problemrohstoff produziert, welcher der gängigen rechtsextremen und rechtspopulistischen Agitation in die Hände spielt.

## Literatur

- Bosch, Gerhard (2001), »Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 54, H. 4, S. 219–230.
- Bourdieu, Pierre (1998), »La précarité est aujourd’hui partout«, in: ders., *Contre-feux*, Paris, S. 95–101.
- 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, S. 81–119.
- Dörre, Klaus (2001), »Reaktiver Nationalismus in der Arbeitswelt. Rechtsextremismus – Ursachen und Thesen«, *Widerspruch*, H. 41, S. 87–102.
- Dörre, Klaus (2003a), »Zwischen Freisetzung und Prekarisierung. Arbeitspolitik im flexiblen Kapitalismus«, *Jahrbuch für kritische Medizin*, Jg. 39, S. 10–30.
- Dörre, Klaus (2003b), »Das flexible-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines »neuen Kapitalismus«?, in: Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (Hg.), *Das neue Marktregime*, Hamburg, S. 7–34.
- Flecker, Jörg (2004), »Die populistische Lücke: Umbrüche in der Arbeitswelt und ihre politische Verarbeitung«, *FORBA-Schriftenreihe*, H. 1.
- 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.
- Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004a), »(Des)Integrationseffekte typischer und atypischer Erwerbsarbeit«, *FLAB-Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur 2003/2004*, S. 39–64.
- Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004b), »Prekäre Leiharbeit – Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform«, in: Vogel, Berthold (Hg.), *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg, S. 119–153.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003), *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung seit 1973*, Berlin.
- Mückenberger, Ulrich (1985), »Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht eine Zukunft?«, *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 31, H. 7/8, S. 415–434, S. 457–475.
- Mückenberger, Ulrich (1990), »Normalarbeitsverhältnis: Lohnarbeit als normativer Horizont sozialer Sicherheit?«, in: Sachße, Christoph/Engelhardt, Tristram H. (Hg.), *Sicherheit und Freiheit. Zur Ethik des Wohlfahrtsstaates*, Frankfurt a.M., S. 158–178.
- Prantl, Heribert (2005), *Kein schöner Land. Die Zerstörung der sozialen Gerechtigkeit*, München.
- Vogel, Berthold (2004), »Erwerbsbiographische Wege in Leiharbeit und befristete Beschäftigung in der Automobilindustrie. Eine typologische Interpretation«, in: ders. (Hg.), *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg, S. 154–165.