

**Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung
(ISSN: 1866-8798)**

**Ausgewählte Abschlussarbeiten
ST 2009/01**

Subjektive Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung - Zwischen gewerkschaftlicher Ak- tivierung und Rückzug ins Private

Inka Tumforde

Jean Monnet Centre for Europeanisation and Transnational Regulations Oldenburg
Fakultät I • Carl-von-Ossietsky-Universität Oldenburg • 26111 Oldenburg

Abrufbar im Internet unter: <http://www.uni-oldenburg.de/cetro/31251.html>

Inhalt

Einleitung	3
1 Prekäre Beschäftigung	4
1.1 Das „Normalarbeitsverhältnis“	5
1.2 Der geschlechtsspezifische Aspekt von prekärer Beschäftigung	7
1.3 Die Formen von prekärer Beschäftigung	7
1.4 Eine Definition von prekärer Beschäftigung	8
1.5 Das 3-Zonen-Modell	9
1.6 Das Integrationsparadox	10
2 Die subjektiven Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung	11
2.1 Stand der Diskussion	12
2.2 Subjektive Verarbeitung in der Zone der Integration	14
2.3 Subjektive Verarbeitung in der Zone der Entkopplung	15
2.4 Subjektive Verarbeitung in der Zone der Verwundbarkeit/Prekarität	16
3 Der eigene Ansatz	20
4 Die Methodik	25
5 Die Darstellung der Ergebnisse	28
5.1 Der Rückzug ins Private als Verarbeitungsform	28
5.1.1 Typ A (Der Rückzug ins Private als Option)	29
5.1.2 Typ B (Die Zuverdienerinnen)	30
5.1.3 Typ C (Der fremdbestimmte Rückzug)	32
5.1.4 Typ D (Der pragmatische Rückzug)	34
5.2 Das subjektive Empfinden von prekärer Beschäftigung	38
5.3 Die gewerkschaftliche Aktivierung von prekär Beschäftigten	41
6 Schlussbetrachtung	45
Literatur	47
Anhang	

Einleitung

„Prekarität ist überall“¹ (Bourdieu 1998: 96) verkündete Pierre Bourdieu bereits Ende der 1990er-Jahre und beschrieb damit die Entwicklung der Erwerbsarbeit und die Wiederkehr sozialer Unsicherheit in den nachfordistischen Arbeitsgesellschaften.

Prekarität stellt ein Phänomen dar, welches den Menschen eine rationale Planung der Zukunft vorenthält und sämtliche Lebensbereiche beeinflusst, indem sich berufliche Prekarität auch zu einer privaten Prekarität entwickelt. Es entsteht ein Zustand permanenter Unsicherheit, der sich über die Grenzen von Klassen und Schichten hinwegsetzt und vielmehr allgemeingültig ist.

Eine Zunahme von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen wirft dabei auch die Frage nach der Rolle der Gewerkschaften und deren Handlungsfähigkeit auf.

Die Gewerkschaften stehen vor neuen, scheinbar unlösbaren Herausforderungen: Wie kann eine Entprekarisierung erfolgen, wenn eine Organisation der betroffenen Personen immer schwieriger erscheint? Die Vielzahl der erkämpften Errungenschaften war auf Bedingungen einer betrieblichen Stabilität und Solidarität begründet, die in dieser Form nicht mehr gewährleistet sind.

Außerdem wurde die traditionelle Orientierung der Gewerkschaften auf feste Stammelegenschaften jenseits atypischer Beschäftigung lange aufrechterhalten, bevor in Ansätzen ein Umdenken erfolgte und sich der Notwendigkeit von Lösungs- und Handlungsstrategien bewusst wurde (Choi 2004: 429).

Die Problematik der gewerkschaftlichen Aktivierung und Organisation bislang vernachlässigter Gruppen betrifft jedoch nicht allein das Institutionenhandeln, sondern auch die Seite der betroffenen Personen.

Eine Berücksichtigung der prekär Beschäftigten stellt deren persönlichen Umgang mit der Beschäftigungssituation in den Vordergrund.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich daher mit den subjektiven Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung.

Der Ausgangspunkt der Arbeit bildet die Frage nach den Möglichkeiten gewerkschaftlicher Politik im Bereich der prekären Beschäftigung, wenn angenommen wird, dass subjektive Verarbeitungsformen Einfluss auf eine gewerkschaftliche Aktivierung nehmen oder vielmehr ein Hindernis darstellen können. Die zentrale These der Arbeit besteht in der Annahme, dass

insbesondere bei Frauen in prekärer Beschäftigungslage ein resignativer Rückzug in das Privatleben erfolgt.

Ein resignativer Rückzug ins Private kann speziell dann erfolgen, wenn andere Lösungsstrategien wie individuelle Leistungsbemühungen oder auch gewerkschaftliche Hilfe nach subjektiven und objektiven Maßstäben versagt haben und keine Verbesserung der Erwerbslage von den Personen erwartet wird.

Der Aufbau der Bachelor-Arbeit ist in zwei Teile untergliedert:

Ein Theorieteil ist vorangestellt, der sich zunächst allgemein dem Thema „Prekäre Beschäftigung“ nähert (1) und dabei eine Definition, sowie Kennzeichen, Formen und Unterschiede behandelt. Es folgt eine Darstellung des aktuellen Stands der Diskussion über die subjektiven Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung (2). Anschließend erfolgt die Formulierung eines eigenen Ansatzes (3).

Im zweiten Teil der Arbeit steht die Empirie im Vordergrund. Nachdem kurz die Methodik erläutert wird (4), folgt im nächsten Punkt die Vorstellung der Ergebnisse (5), die Auswertung qualitativer Interviews mit Frauen in prekärer Beschäftigungslage, die im Rahmen eines DGB-Projektes befragt wurden.

Am Ende folgt ein Ausblick auf mögliche Handlungsoptionen, die im Rahmen der Bearbeitung und Auswertung hervorgebracht wurden.

1 Prekäre Beschäftigung

Die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaften wird vielfach als Kern der sozialen Frage des 21. Jahrhunderts angesehen (Bourdieu 1998/Paugam 2000/Castel 2000/Dörre 2007).

Eine Betrachtung über die subjektiven Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung muss dabei am Anfang eine genaue Begriffsklärung hervorbringen.

Ein Verständnis, das Prekarität lediglich als soziale Lage von Erwerbstätigen auffasst, bei denen durch unsichere Beschäftigungsverhältnisse ein erhöhtes Risiko von Arbeitslosigkeit und Armut besteht, verschränkt die Sichtweise auf die Komplexität dieser Problematik.

Es lässt sich festhalten, dass der Wandel der Erwerbsarbeit, besonders in Form von Prekarisierungsprozessen eine allgemeine Unsicherheit erzeugt, deren Auswirkung weit über den finanziellen Aspekt von Prekarität hinausgeht.

¹ Vortrag während der *Rencontres européennes contre le précarité*, Grenoble, 12.-13. Dezember 1997.

Ein Kernaspekt der Definition von prekärer Beschäftigung besteht darin, dass Prekarität vor allem eine relationale Kategorie darstellt. Prekarität wird damit erst im Vergleich zu einem als normal empfundenen Beschäftigungsverhältnis sichtbar (Dörre/Kraemer/Speidel 2004: 380). Prekäre Beschäftigung stellt aus diesem Grund nichts Eigenes dar, sondern wird erst an einer Differenz deutlich. Die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist dabei nicht gleichbedeutend mit Prekarisierung, dennoch besteht in dieser Hinsicht ein erhöhtes Gefahrenpotenzial (Mayer-Ahuja 2003: 52ff.).

Die Gemeinsamkeit der unterschiedlichen Formen von prekärer Beschäftigung ist, dass sie alle in bestimmter Hinsicht eine Abkehr vom sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ darstellen. Es bedarf daher zunächst einer Definition von einem „Normalarbeitsverhältnis“²:

1.1 Das „Normalarbeitsverhältnis“

Von einem NAV kann gesprochen werden, wenn für die Verrichtung einer Tätigkeit die Gewährleistung von existenzsichernden Löhnen und Gehältern besteht, einer Vollzeitarbeit bei einem einzigen Arbeitgeber außerhalb des eigenen Haushalts nachgegangen wird, ohne zeitliche Befristung gearbeitet wird, eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitstage auf die Werkstage ermöglicht wird und Garantien für einen Kündigungsschutz, sowie für eine betriebliche Interessenvertretung bestehen (Mayer-Ahuja 2003: 34).

Die Durchsetzung des NAV als ein „Arrangement von sozialpolitisch regulierter abhängiger Beschäftigung“ (Mayer-Ahuja 2003: 33) erfolgte während der 1950er und 1960er-Jahre und erreichte während der 1970er-Jahre in Westdeutschland ihren Status als vorherrschende Beschäftigungsform.

Die existenzsichernde, dauerhafte, abhängige Vollerwerbstätigkeit stellt bis in die Gegenwart die bislang empirisch dominante und vor allem normativ prägende Beschäftigungsform dar.

Nach Mayer-Ahuja werden drei Integrationsmechanismen im NAV wirksam:

- (1) materielle und
- (2) rechtliche Absicherung, sowie die
- (3) betriebliche Integration durch Normalarbeit (Mayer-Ahuja 2003: 37f.).

Gleichzeitig stellt das NAV auch den Rahmen für einen besonderen Schutz der Arbeitskraft dar. Sozialstaatliche Beschlüsse gewährleisten eine Pufferzone zwischen den Arbeiterneh-

² Im Folgenden mit „NAV“ abgekürzt.

mern und dem Marktgeschehen³ und garantieren auch bei zwischenzeitlicher Nichtarbeit in Form von Arbeitslosigkeit oder Krankheit ein Einkommen.

Das NAV beinhaltet zudem Schutzmechanismen, die eine Trennung von Arbeits- und Erholungsphasen gewährleisten oder Lohnzuschläge festlegen. Gleichzeitig wird eine gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten im NAV noch verstärkt als legitim angesehen (Bosch et al. 2001: 27).

Das NAV ist somit zwar arbeitsrechtlich definiert, aber es verweist auch auf weiterführende „leitbildhafte Sinnstrukturen und Hintergrundüberzeugungen“ (Bonß 2001: 338).

Das NAV wirkte sozial integrativ, die Standards ermöglichten es den Arbeitnehmern sich in soziale Netze am Arbeitsplatz einzufügen und ihre Lebens- und Familienplanung im Zusammenhang des Arbeitslebens einzurichten. Das Interesse an einer kontinuierlichen Erwerbsbiografie besteht hauptsächlich darin, dass Planungssicherheit insofern Einfluss auf die Lebenswelt besitzt, indem auch Entscheidungen hinsichtlich Familiengründung oder Investitionen getroffen werden können. Außerdem beinhaltet die feste Integration in eine Stammbelongschaft auch den Normalitätsstandard von einem Aufstieg in der betriebsinternen Lohnhierarchie, selbst für niedrig qualifizierte Arbeitnehmer bestand die Möglichkeit auf einen Aufstieg in der Beschäftigtenstruktur und auf die damit verbundenen Lohn- oder Gehaltserhöhungen (Mayer-Ahuja 2003: 39).

Die Arbeit im NAV fungiert oftmals als ein stark integrierendes Wertesystem, welches Kultur und Zwänge einer Erwerbsarbeit erschafft. Der Arbeitsplatz steht dabei im Zusammenhang mit einem speziellen Milieu, die Arbeit beeinflusst die Wohnumgebung und bringt speziell durch diese Lebensweise gebildete Gemeinschaften hervor. Beispiele dafür sind die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder einer politischen Gruppierung (Castel 2000: 360).

Die Erwerbsgesellschaften des 20. Jahrhunderts stellten die Vergesellschaftung über Lohnarbeit in den Vordergrund, indem Konsummöglichkeiten, soziales Ansehen, berufliche Förderungen und soziale Absicherung an bezahlte Arbeit gekoppelt wurden (Bonß 2001: 336). Das NAV wirkt einerseits sozial integrierend, gleichzeitig ermöglichen stabile ökonomische Rahmenbedingungen und unterstützende Sozialsysteme auch die Systemintegration der Mehrheit der lohnabhängig Beschäftigten (Goes 2006: 14).

³ Eine gegenwärtige Tendenz besteht in einer „Re-Kommodifizierung“ der Arbeitskraft, ein Warencharakter der Arbeitskraft wird verstärkt, Unsicherheiten des Marktgeschehens verlagern sich in die Belegschaften (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 11).

Die strukturellen Integrationsmechanismen sind nun in vielen Fällen bedroht, obwohl die betroffenen „Gesellschaften von Sicherungssystemen umgeben und durchzogen sind“ bleibt die Sorge „um die Sicherheit allgegenwärtig“ (Castel 2005: 8, 54ff). Die Integration über Erwerbsarbeit ist noch immer prägend, in der Gegenwart ist gleichzeitig die Planbarkeit der Zukunft von zentraler Bedeutung (Castel 2005: 49).

1.2 Der geschlechtsspezifische Aspekt von prekärer Beschäftigung

In der Diskussion um eine Erosion oder Ausdifferenzierung des NAV muss zunächst festgehalten werden, dass das NAV in der Vergangenheit im Grunde nur für die Hälfte der Bevölkerung Gültigkeit besaß.

Das NAV besitzt einen geschlechtsspezifischen Bias, der Terminus „normal“ im NAV ruft eine Kritik an der männlich dominierten Sichtweise (Schäfers 2001: 144) dieser Erwerbsform hervor. Das NAV mit dem Ideal einer „Versorgerehe“ steht im Kontext einer speziellen Vorstellung von Sozialordnung und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung (Mayer-Ahuja 2003: 57; Bosch et al. 2001: 27).

Lange Zeit galt bei der Thematisierung prekärer Beschäftigung, dass diese Beschäftigungsform in erster Linie Frauen betraf (Candeias 2004: 401). Die lange Erfahrungstradition von Frauen in atypischer und prekärer Beschäftigung setzt sich auch in der Gegenwart fort, wengleich der Anteil von Männern auch unter den prekär Beschäftigten ansteigt. Dieser Umstand zeigt sich besonders bei der Zunahme von Leiharbeit, welche hauptsächlich männliche Beschäftigte betrifft (BfA 2007: 11f.).

Die Zunahme von Leiharbeit und dem damit gestiegenen Anteil von betroffenen Männern hat zunehmend die Aufmerksamkeit auf das Phänomen prekäre Beschäftigung gelenkt. Die Ursachen für eine Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen sind demzufolge nicht auf einen Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit zurückzuführen. Ein Wandel der Erwerbsarbeit scheint nicht auf bestimmte Gruppen beschränkt zu sein.

1.3 Die Formen von prekärer Beschäftigung

Die vielfältigen Formen von prekärer Beschäftigung sind Leiharbeit- oder Zeitarbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung, Solo-Selbstständigkeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, das Arbeiten auf Honorarbasis oder Werkvertrag, soziale Arbeitsgelegenheiten („Ein-Euro-Jobs“)

und geringfügige Beschäftigung in Form von Mini- und Midi-Jobs (Keller/Seifert 2007: 13f.; Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 22ff.).

Sonderformen stellen daneben Praktika und Teilzeitarbeit dar, diese vielmehr atypischen Beschäftigungsformen besitzen insofern ein prekäres Potenzial, wenn sie unfreiwillig verrichtet werden oder die betroffenen Personen durch eine mangelnde Unterstützung in ihren sozialen Netzen nicht aufgefangen werden können (Kraemer 2006: 665f.).

Die Ursachen von prekärer Beschäftigung bestehen zudem nicht zwangsläufig in Qualifikationsdefiziten, dies zeigt das Beispiel der befristeten Beschäftigung. Die Verteilung dieser Beschäftigungsform tritt vielmehr U-förmig auf (Kim/Kurz 2003: 190), besonders niedrig und besonders hoch qualifizierte Beschäftigte sind davon betroffen.

1.4 Eine Definition von prekärer Beschäftigung

Eine Definition von prekärer Beschäftigung muss daher viele Aspekte berücksichtigen, strukturelle wie subjektive Komponenten müssen integriert werden:

„Als prekär kann eine Erwerbsarbeit bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter das Einkommens-, Schutz- und soziale Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit verbunden ist, das gesellschaftliche Normalitätsstandards überschreitet.“

(Dörre/Kraemer/Speidel 2004: 380)

Man geht also von einem Prekarisierungsbegriff aus, der einerseits objektive Kriterien beinhaltet, wobei andererseits immer ein „subjektiver Kern“ (Goes 2006: 14) bei prekärer Beschäftigung mitbedacht werden muss. Die Situation kann nur von den Personen selbst erlebt und bewertet werden. Eine Verarbeitung von prekärer Beschäftigung verläuft nicht linear, gleichzeitig ist prekäre Beschäftigung auch nicht gleichbedeutend mit Exklusion und Exklusionsempfinden (Bude/Lantermann 2006: 243).

Neue soziale Spaltungen werden nicht an der Differenz von Arbeit und Nicht-Arbeit deutlich, wengleich die Folgen von Erwerbslosigkeit weiterhin wichtig sind, stehen die sogenannten

„Überflüssigen“ als für das Erwerbsleben nicht mehr „verwertungsgeeignete Personen“ (Willich 2008: 309) hier nicht im Mittelpunkt.

Eine Akzentverschiebung auf Prekarisierung der Arbeit verdeutlicht eher, welche Prozesse soziale Verwundbarkeit verstärken und letztlich Arbeitslosigkeit und Abkopplung bewirken (Castel 2000: 350).

1.5 Das 3-Zonen-Modell

Robert Castel entwarf in seiner Arbeit über den Wandel der Lohnarbeit und der mit ihr verknüpften sozialen Frage ein Modell, das systematisch drei Zonen unterscheidet: die Zone der Integration, die Zone der Verwundbarkeit und die Zone der Abkopplung.

Abb. 1 Robert Castels *Drei-Zonen-Modell*:

1. „Zone der Integration“
2. „Zone der Verwundbarkeit (Prekarität)“
3. „Zone der Entkopplung“

Grundlegend für das Drei-Zonen-Modell der Integration durch Erwerbsarbeit ist die „These einer doppelten Spaltung der Arbeitsgesellschaft“ (Kraemer 2006: 661).

Die Zone der Integration umfasst stabile Arbeitsverhältnisse und damit zusammenhängend die Eingliederung in soziale Netze, gemeint sind das NAV oder auch sozial, finanziell und arbeitsrechtlich gesicherte atypische Beschäftigung.

Dieser Zone steht die Zone der Entkopplung gegenüber, dort befinden sich dauerhaft Erwerbslose oder Personen ohne reelle Chance auf eine Aufnahme oder Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt.

In Hinblick auf das Thema der prekären Beschäftigung ist nun die Zone der Verwundbarkeit von großer Bedeutung, die sich zwischen den beiden Zonen befindet. Der Umfang und die Grenzen dieser Zonen bestimmen sich nach betrieblicher, beruflicher und rechtlicher Sicherheit der Erwerbsarbeit und Einbindung in soziale Netze. Die Zonen sind nicht strikt voneinander abgetrennt, vielmehr entstehen Diffusionseffekte zwischen ihnen (Castel 2000: 357).

Die Diffusionseffekte zeigen, dass Prekarität kein Phänomen an den Rändern der Erwerbsgesellschaft (Dörre 2007a: 24) darstellt, sondern dass sich eine Expansion der Zone der Verwundbarkeit vollzieht, die mit Abstiegsbedrohungen und Deklassierungssorgen einhergeht.

Die Begriffe der sozialen Verwundbarkeit und des prekären Wohlstands beschreiben diesen Prozess. Die Kategorie der sozialen Verwundbarkeit ist dabei zwischen zwei Polen angesiedelt, einerseits der Wahrscheinlichkeit mit Risiken konfrontiert zu werden und andererseits der Fähigkeit Ressourcen zur Bewältigung zu mobilisieren.

Der Begriff des prekären Wohlstands bezeichnet hingegen einen gefährdeten Lebensstandard und signalisiert, dass auch bestimmte Zonen der sozialen Mittelklasse in ihrer Stabilität bedroht sind (Vogel 2006: 344f.):

„Unser augenblickliches Problem besteht [...] nicht ausschließlich in der Bildung einer ‚prekären Peripherie‘, sondern auch in der ‚Destabilisierung des Stablen‘. Der Prekariationsprozess zieht sich durch manche früher stabilisierte Beschäftigungszonen hindurch, das ist die Wiederkunft der massenhaften Verwundbarkeit [...]“ (Castel 2000: 357)

Klaus Dörre erweitert die Sichtweise Castels, indem er im Prozess der „Destabilisierung des Stablen“ vielmehr eine Entwicklung zu einer „Stabilisierung des Instablen“ (Dörre 2006: 189) feststellt.

1.6 Das Integrationsparadox

Prekariationsprozesse wirken also desintegrierend, „demoralisierend, als Prinzip sozialer Auflösung“ (Castel 2005: 38) für betroffene sowie für formal nicht betroffene Personen.

Gleichzeitig kann prekäre Beschäftigung in seiner Wirkung aber auch motivierend sein, solange die Hoffnung auf eine reguläre Erwerbsarbeit besteht. Die Angst vor einem sozialen Abstieg dient als Antrieb und fördert auf diese Weise individuelle Reintegrationsbemühungen. In diesem Zusammenhang kann von einem Integrationsparadox der nachfordistischen Arbeitsgesellschaften gesprochen werden (Dörre 2006: 186):

„Prekarität wirkt desintegrierend und zugleich als disziplinierende Kraft. Insofern stützt sie ein Kontrollsystem, dem sich auch die Integrierten kaum zu entziehen vermögen“ (Dörre 2006: 189)

Prekarisierung hemmt aufgrund ihrer disziplinierenden Wirkung die Widerstandsfähigkeit (Bourdieu 1998: 97f.) und fördert damit eine Ausbeutung der Erwerbstätigen (Dörre/Kraemer/Speidel 2004: 389; Boltanski/Chiapello 2003: 262).

Insgesamt steht die Zunahme von prekärer Beschäftigung für die Wiederkehr sozialer Unsicherheit (Paugam 2008: 216). Welche Folgen diese Entwicklung hat, zeigen die subjektiven Verarbeitungsmaßnahmen. Der Stand der Diskussion soll im nachfolgenden Kapitel aufgezeigt werden.

2 Die subjektiven Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung

In der Soziologie gilt Arbeit seit jeher als zentrales Vergesellschaftungsmoment⁴ (Bonß 2001: 331). Die subjektiven und sozialen Folgewirkungen von Prekarisierungsprozessen lassen sich vor diesem Hintergrund entsprechend aufzeigen.

In der Vergangenheit entwickelte sich ein Monopolanspruch des Faktors Arbeit auf die Sinnproduktion des Menschen heraus, in seiner gesellschaftlichen Bedeutung ist Arbeit dabei vom Makel⁵ zur Sinnmitte aufgestiegen (Beck 2000: 35f.):

„Im geschlossenen Zirkel der Arbeitsgesellschaft [...] können wir nicht nicht arbeiten. [...] erst wenn es uns gelingt, unsere Tätigkeit vor den anderen und vor uns selbst als Arbeit auszuweisen, scheinen wir etwas wertvolles und sinnvolles zu tun“ (Beck 2000: 35).

Die Verknüpfung von Sinnbildung, Vergesellschaftung und Arbeit wird am deutlichsten in der Orientierung am NAV, Beck spricht in diesem Zusammenhang von einem „Wertimperialismus der Arbeit“ (Beck 1999: 69).

⁴ Bei Marx, Spencer, Durkheim, Weber oder Simmel. Gemeinsamkeiten bestehen in der Auffassung über eine Konstitution der Gesellschaft über Arbeitsteilung.

⁵ Das Bild der Arbeit als rein körperliche Tätigkeit in der Antike negativ konnotiert, später erfolgte ein Wandel und positive Aufwertung des Arbeitsbegriffs.

Die Entwicklung der Erwerbsarbeit und der Wandel der Arbeitgesellschaft übt aufgrund des sinn- und identitätsstiftenden Prinzips einen enormen Einfluss auf die lebensweltlichen Zusammenhänge der Individuen und deren subjektives Empfinden aus (Rifkin 1995: 137f.).

Die Zunahme von unsicheren Arbeitsverhältnissen bringt dabei zugleich eine Kritik an der Zentralität von Arbeit für die Anerkennung eines gelungenen Lebens hervor (Fischer 2008: 183).

Ein Festhalten am Primat der Erwerbsarbeit für eine Integration in die Gesellschaft erscheint problematisch. Arbeit hat demnach eine „historische Niederlage“ (Revelli 1999: 31) erfahren, indem für eine Vielzahl von Personen keine Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglich ist oder sie keinen Zugang zu einer dauerhaft existenzsichernden Erwerbsarbeit besitzen.

Die These von der Vergesellschaftung über Arbeit ist grundlegend für das Verständnis der besonderen Problematik von prekärer Beschäftigung.

Prekäre Beschäftigung gefährdet zwar die finanzielle Reproduktion, dennoch muss die Frage betrachtet werden, welche Folgen diese Orientierung auf Erwerbsarbeit bewirkt, wenn für eine immer größer werdende gesellschaftliche Gruppe abhängige Erwerbsarbeit ihre Funktion als zentrales „Bindemittel“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 59) der Gesellschaft verliert.

Die subjektiven Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung unterscheiden sich dabei in ihrer Ausprägung nach dem Alter, dem Qualifikationsniveau, der Geschlechtszugehörigkeit, der jeweiligen Form der prekären Beschäftigung, sowie nach ganz konkreten lebensweltlichen Zusammenhängen der betroffenen Personen.

Prekäre Beschäftigung muss jedoch nicht nur von den betroffenen Personen verarbeitet werden, auch die Auswirkung in die Zone der Integration und Entkopplung muss unter dem Punkt der subjektiven Verarbeitungsformen betrachtet werden.

Die Verarbeitung einer Prekarität der Lebenslage, die objektiv gegeben ist, erfolgt nicht linear, der Umgang mit der Situation ist immer auch abhängig von den persönlichen inneren Voraussetzungen, Neigungen und Vorprägungen der Person (Bude/Lantermann 2006: 243).

2.1 Stand der Diskussion

In der deutschen Debatte um prekäre Beschäftigung wird zunehmend auf das Drei-Zonen-Modell von Robert Castel zurückgegriffen. Der Stand der Diskussion über die subjektiven Verarbeitungsformen basiert im Folgenden darauf, dass Klaus Dörre, Klaus Kraemer und

Frederic Speidel aus diesem Modell eine Typologie der (Des-) Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit⁶ entwickelten:

Abb. 2 (Des-) Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

Zone der Integration

1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ bzw. „Selbstmanager“)
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)

Zone der Prekarität

5. Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)

Zone der Entkopplung

8. Überwindbare Ausgrenzung („Die Veränderungswilligen“)
9. Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)

(Quelle: Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 55)

Das Ergebnis besteht in neun typischen Verarbeitungsformen. Es zeigt sich dabei, dass die Beschäftigungs-, Einkommens- und Statussicherheit, sowie die Identifikation mit der Arbeitstätigkeit und die soziale Anerkennung von oben nach unten abnehmen. Die jeweiligen Bewältigungsstrategien beruhen dennoch nicht allein auf den objektiven Tatbeständen einer Erwerbssituation, sondern auch auf deren Einschätzung und Bewertung.

⁶ Ergebnis einer empirischen Studie im Projekt „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus“. Das Projekt ist Bestandteil im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Forschungsverbund „Integrationspotenziale moderner Gesellschaften“ (Leitung: W. Heitmeyer/Universität Bielefeld). Es basiert auf mehr als 90 halbstrukturierten Interviews, Gruppenbefragungen und mehr als 30 Expertengesprächen, die anhand ausgewählter Problemkonstellationen quer durch die „Zonen“ der Arbeitsgesellschaft geführt wurden (Dörre 2007a: 16).

Das Gefühl von Unsicherheit entspricht nicht zwangsläufig „den tatsächlichen Gefahren“ (Castel 2005: 9), gleichzeitig können auch innerhalb der Gruppen unterschiedliche Bewältigungsstrategien oder divergierende Orientierungen auftreten (Dörre 2006: 184).

2.2 Subjektive Verarbeitung in der Zone der Integration

Die Auswirkungen in der Zone der Integration zeigen, dass prekäre Beschäftigung kein Randphänomen darstellt. Es ist zunächst verwunderlich, dass auch in formal gesicherten Beschäftigungsverhältnissen Prekarisierungsängste und Furcht vor einem möglichen sozialen Abstieg zu erkennen sind.

Die Ursache besteht darin, dass die Seite der Arbeitgeber permanent die Beschäftigungsfrage aufwerfen kann. Der Einsatz von Leiharbeitern oder auch flexibel einsetzbarer „freelancer“ in bestimmten Branchen ist ein sichtbares Zeichen für die Beschäftigten und führt zu einem Gefühl der Ersetzbarkeit, bereits ihre bloße Präsenz schürt Ängste in den Stammbeslegschaften:

„Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normalarbeitsverhältnisse Integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung“ (Dörre 2007a: 23)

Prekarisierungsängste finden sich vor allem bei den „Verunsicherten“ (Typ 3) und „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4). Die „Gefährdeten“ in der Zone der Integration besitzen im Grunde die Möglichkeit zu einer längerfristig ausgerichteten Lebensplanung, es vermehren sich jedoch Befürchtungen inwiefern ihre Kalkulationsgrundlage gefährdet sein könnte (Dörre 2006: 187).

Es lässt sich zudem festhalten, dass die gefühlte Unsicherheit größer als das reale Ausmaß der Bedrohung sein kann. Die Verunsicherung ist mitunter dort am größten, wo die Fallhöhe als besonders hoch empfunden wird, erzeugt wird dies durch die Befürchtung nach einem langen Erwerbsleben und trotz eines erreichten Status in eine prekäre Lage gedrängt zu werden (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 61).

Eine Sonderform in der Zone der Integration stellt der „Selbstmanager“ (Typ 2) dar, eine vermehrte Unsicherheit wird dort als Zugewinn an Freiheit positiv umgedeutet (Dörre 2007a: 21). Die Selbstwahrnehmung der prekär Beschäftigten unterscheidet sich gravierend

von den subjektiven Verarbeitungsformen im Bereich flexibler Beschäftigung in der Zone der Integration, diese agieren oberhalb einer „Schwelle der Berechenbarkeit“ (Bourdieu 2000: 92), die abhängig von der Verfügbarkeit über Einkünfte und Ressourcen ist und von Zukunftssorgen entlasten kann.

Prekär Beschäftigte agieren hingegen unterhalb einer „Schwelle der Sicherheit und Respektabilität“ (ebd.).

Die Unterscheidung von flexibler und prekärer Arbeit befreit jedoch auch nicht den Typus des „Selbstmanagers“ von Unsicherheiten und Ängsten. Prekarität kann sich auch dort in Form von Stress, Beeinträchtigungen des Privatlebens, Entspannungsunfähigkeit und Diskontinuitätserfahrungen bemerkbar machen (Dörre 2007a: 21f.).

Die Gemeinsamkeiten beider Formen bestehen in der zunehmenden Symbiose von Arbeit und Identität, als Folge erobert „die Betriebswirtschaft [...] langsam die Psyche“ (Meschnig 2003: 34). Die Eigenschaften des „Arbeitskraftunternehmers“ finden sich vermehrt auch unter den Arbeitern, indem über den Modus der Selbstzuschreibung Marktzwänge verinnerlicht werden (Dörre 2007b: 5).

2.3 Subjektive Verarbeitung in der Zone der Entkopplung

Die Zone der Entkopplung steht symbolisch für eine Welt jenseits von Chancen auf eine reguläre Erwerbsarbeit (Bude 2008: 33). Hier können zwei unterschiedliche Bewältigungsformen erfolgen, die einerseits auf der Hoffnung auf ein Leben in relativer Normalität basieren oder sich in Resignation äußern. Die Mehrzahl kann trotz allen Umständen den „Veränderungswilligen“ (Typ 8) gegenüber der Gruppe der „Abgehängten“ (Typ 9) zugerechnet werden (Dörre 2006: 184). Der Mangel an Zukunftsplanungsoptionen führt jedoch bei beiden Formen zu „Desintegration des Raum- und Zeitempfindens“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 59).

Der Einfluss prekärer Beschäftigungsverhältnisse auf diese Zone zeigt sich darin, dass die Orientierung auf eine reguläre Erwerbsarbeit faktisch aufgegeben wurde, es erscheint allenfalls ein realistischer Sprung in ein prekäres Verhältnis möglich. Qualifizierungsbemühungen werden dadurch entwertet und Vermeidungsverhalten gefördert (Dörre 2007b: 8).

Die Integration in Subgesellschaften, ebenso wie ein Selbstbild als „arbeitende Arbeitslose“ (Dörre 2006: 185) durch Verdienste in der Schattenwirtschaft dienen als Versuch emotionale Stabilität in der Ausgrenzung zu finden. Die Sphäre der sekundären Integration zeigt auf in-

wiefern Aktivierungsversuche fehlschlagen, wenn kein Gefühl gesellschaftlicher Teilhabe vermittelt werden kann (Bude/Willisch 2006: 16).

Die Zone der Entkopplung ist nunmehr die sichtbarste Folge eines grundlegenden Wandels der Beschäftigungsverhältnisse (Castel 2000: 349).

2.4 Subjektive Verarbeitung in der Zone der Verwundbarkeit/Prekarität

Die Hauptproblematik in der Zone der Verwundbarkeit bzw. Prekarität besteht darin, dass sie im Widerspruch zu dem Wunsch nach Planbarkeit steht. Das Ziel ist dem eigenen Lebensentwurf Kohärenz zu verschaffen.

Die Blockade der Ausarbeitung eines „rationalen Lebensplans“ (Bourdieu 2000: 109) spielt bei der subjektiven Verarbeitung eine wichtige Rolle. Doch nicht allein die Unsicherheit, sondern der erlebte Abstand zu einer angestrebten Normalität erzeugt eine „Mischung aus Verunsicherung, Scham, Wut und Resignation“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 58).

Die Beschäftigten in der Zone der Prekarität befinden sich in einer Art „Schwebelage“ (Kraemer/Speidel 2004: 119). Eine Verarbeitung kann in zwei gegensätzliche Richtungen erfolgen, die entweder auf der Hoffnung auf einen Aufstieg oder die Integration in ein reguläres Erwerbsleben basieren oder auf eine Verstetigung von Prekarität hinauslaufen (Dörre 2006: 186).

Das Integrationsparadox wirkt besonders bei jüngeren Erwerbstätigen als Antrieb, das Beispiel Leiharbeit zeigt, dass diese Beschäftigungsform nicht linear desintegrierend wirkt:

„So lange die Erwartung, das unsichere Beschäftigungsverhältnis nur temporär ausüben zu müssen, nicht dauerhaft enttäuscht wird, fördert sie individuelle Re-Integrationsbemühungen. Wer das Leiharbeitsverhältnis als Sprungbrett in die „Zone der Normalität“ nutzen will, neigt zur Übererfüllung betrieblicher Leistungsanforderungen.“ (Dörre/Kraemer/Speidel 2004: 389)

Leiharbeit wirkt somit disziplinierend, der Wunsch nach Integration in den ersten Arbeitsmarkt besteht durch die Hoffnung auf den sogenannten „Klebeffekt“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 59).

Das Integrationsversprechen von Leiharbeit basiert dabei auf einer Zukunftsprojektion (Dörre 2004: 389), die Attraktivität besteht gerade in ihrer Überwindung (Kraemer/Speidel 2004:

140). Die Möglichkeit der Überwindung lässt die prekäre Erwerbslage als Übergangslösung und „erwerbsbiografische Bewährungsprobe mit Rückkehroption“ (Kraemer 2006: 669) erscheinen.

Die Hoffnung auf den Aufstieg in ein reguläres Erwerbsverhältnis variiert jedoch nach dem Alter und Qualifikationsniveau:

„Traum des Leiharbeiters ist es, ein Stammarbeiter zu werden, verbunden mit der schmerzlichen Ahnung, es nicht zu schaffen“ (Castel 2000: 358)

Gerade bei älteren Leiharbeitern erfolgt ein stetiger Wechsel zwischen befristeten, häufig qualifikations-inadäquaten Tätigkeiten und Phasen der Erwerbslosigkeit. Als Folge werden Alltagstechniken herausgebildet, die beim Überleben in Unbeständigkeit behilflich sind, während permanente Unsicherheitserfahrungen offenkundig verinnerlicht werden (Dörre/Kraemer/Speidel 2004: 387). Dies stellt ein Indiz für die Tendenz für ein „Sich-Einrichten in Prekarität“ (Castel 2000: 357) dar.

Bei den Verarbeitungsmaßnahmen zeigen sich auch geschlechtsspezifische Unterschiede. Eine Sonderform stellt die subjektive Entschärfung der eigenen prekären Situation dar, indem Frauen auf klassische Formen einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zurückgreifen können (Typ 7). In dieser Lage definieren sie sich selbst als Zuverdienerinnen, der „freiwillige“ Rückzug aus dem Erwerbsleben durch die Zuflucht in das Familienleben wird durch die finanzielle Absicherung des Lebenspartners ermöglicht (Dörre 2006: 186).

Die Nachteile dieser Form von Bewältigung zeigen sich im Fall einer Trennung oder einer verunsicherten Erwerbsposition des Lebenspartners, solange dies nicht geschieht kann eine prekäre Erwerbssituation unter dem Gesichtspunkt der möglichen Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit noch positiv aufgewertet werden.

Dieser Umstand unterscheidet sie von der Gruppe der „Angewiesenen“ wie beispielsweise alleinstehenden Frauen, die in dieser Situation anfälliger für Sorgen um die materielle Existenz sind, besonders wenn Kinder versorgt werden müssen (Flecker/Krenn 2004: 167).

Prekäre Beschäftigung ist nicht nur verbunden mit Unsicherheit und finanziellem Mangel, sondern geht auch einher mit Anerkennungsdefiziten und einer Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzen, die eigentlich benötigt werden um den Alltag zu bewältigen (Dörre

2005: 62). Das Streben nach Bestätigung in der prekären Arbeit kann dabei „pathologische Folgen“ haben (Dörre 2007b: 5).

Es zeigt sich, dass prekäre Beschäftigung vielfach ein verletztes Gerechtigkeitsempfinden durch die fehlende Anerkennung und Abwertung der verrichteten Tätigkeit erzeugt (Krenn/Flecker 2004: 166). Eine hohe Arbeitsmotivation trotz geringer Vergütung oder Attraktivität der Tätigkeit erfolgt gerade dort, wo die Arbeit ein Mindestmaß an gesellschaftlicher Anerkennung und Respekt verheißt (Dörre 2006: 184).

Mangelnde Anerkennung in prekären Beschäftigungsverhältnissen bietet daher nach Ulrich Beck, unter dem Hinweis, dass die Schaffung sozialer Werte außerhalb der Arbeit erfolgt (Bermes 2008: 54) die Möglichkeit der Kompensation in Form von Bürgerarbeit. Dies widerspricht jedoch der These, dass Prekarität die Gestaltung von Freizeitaktivitäten negativ beeinflusst und somit nicht zu einer Stärkung von ehrenamtlichem Engagement beiträgt (Dörre/Kraemer/Speidel 2004: 387).

Eine verbreitete Auffassung besteht auch in einer Kritik an der Blockierung von guter Arbeit durch die Seite der Arbeitgeber. Der Vorwurf gründet sich darauf, dass die prekär Beschäftigten daran gehindert werden ihr Potenzial optimal ausschöpfen zu können.

Außerdem zeigt sich ein geschlechtsspezifisches Ungerechtigkeitsempfinden, indem Frauen durch die Zunahme von männlicher Konkurrenz in traditionell von ihnen besetzten Bereichen eine Verdoppelung von Ungerechtigkeit empfinden (Flecker/Krenn 2004: 169).

Auf der anderen Seite werden männliche prekär Beschäftigte mit dem Problem einer empfundenen Feminisierung der Arbeit konfrontiert (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 80). Die verunsicherte Position aufgrund von tradierten Vorstellungen von Geschlechternormen und Arbeitsformen kann als mögliche Folge Abneigung gegenüber „Outsider“-Gruppen generieren (Dörre/Kraemer/Speidel 2004: 393), die verbunden mit Kritik an „Leistungsunwilligen“ (Flecker/Krenn 2004: 168) in fremdenfeindlichen Orientierungen enden kann.

Die Frage nach einem Zusammenhang zwischen den Umbrüchen der Arbeitsgesellschaften und den Übergängen zu rechtspopulistischen und fremdenfeindlichen Orientierungen ist ein wichtiger Bestandteil der Debatte um prekäre Beschäftigung (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 64ff.).

Eine Affinität zu rechtspopulistischen Positionen ist jedoch kein Phänomen, das sich nur aus den Formen prekärer Erwerbsarbeit erklären lässt, zumal dieselben ablehnenden Haltungen auch in der Zone der Integration zu finden sind.

Ursachen können darin bestehen, dass der unsichere Status der prekär Beschäftigten ein permanentes Streben nach Integration erzwingt. Die eigene Erfahrung wird auf die Vorstellung von Integrationsnormen übertragen und dient als „legitimer Maßstab zur Bewertung der sozialen Welt“ (Kraemer 2006: 674). Resultat ist der Vorwurf von mangelnder Integration oder Leistungswillen gegenüber anderen (Dörre 2006: 392). Es handelt sich um eine Art „ausgrenzende Integrationsvorstellung“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006: 82) auf der Suche nach einem „Wir“-Gefühl (Sennett 1998: 190).

Das Phänomen ist dabei nicht auf Deutschland begrenzt, dies zeigen die Beispiele Österreich (Zilian 2002; Flecker/Krenn 2004: 159) oder die Niederlande, wenngleich sich prekär Beschäftigte in Frankreich vielmehr durch die politische Linke vertreten sehen (Paugam 1998; Dörre/Kraemer/Speidel 2004: 392).

Beide Richtungen der politischen Verarbeitung von Prekarität sind jedoch Zeichen für eine Krise des politischen Systems, die eine populistische Lücke entstehen lässt. Prekarisierung ist einhergehend mit dem Rückgang von Systemintegration, die Benachteiligten der Entwicklung flüchten daher zu Parteien und Gruppierungen, die das System in seiner Gesamtheit in Frage stellen (Bude/Willisch 2006: 17).

Der Zusammenhang zwischen einer Prekarität der Lebenslage und einem subjektiven Exklusionsempfinden steht im Mittelpunkt einer Studie von Heinz Bude und Ernst-Dieter Lantermann. Die Kritik an einer starren Inklusions-/Exklusionssemantik (Dörre 2007: 24), zumal nach Kronauer in modernen Gesellschaften eine vollständige Ausgrenzung im Grunde nicht möglich ist (Kronauer 2002: 209), wird insofern verinnerlicht, dass das Exklusionsempfinden keinen Zustand des Außens der Gesellschaft bezeichnet (Bude/Lantermann 2006: 235).

Die Prekarität der Lage wird sowohl von externen wie internen Ressourcen bestimmt. Externe Ressourcen bezeichnen dabei das verfügbare Einkommen, sowie die schulische und berufliche Bildung, während die internen Ressourcen als Kohärenzsinn und Unbestimmtheitsorientierung verstanden werden. Sie sind entscheidend für einen erfolgreichen Umgang mit unsicheren, offenen und riskanten Handlungssituationen. Die Chancen auf Teilhabe und Zugehörigkeitsempfinden zum „gesellschaftlichen Ganzen“ ist nicht allein abhängig von Einkommen, Bildung und Beruf, sondern auch durch weitere Kontextbedingungen wie die familiäre Einbindung, soziale Kontakte oder institutionelle Erreichbarkeit. Die subjektive Auffassung der Chancenlage ist entscheidend. Die Prekarität kann objektiv hoch sein, wichtiger ist

jedoch mit welchen Strategien und individuell verfügbaren Handlungsressourcen und Bewertungen dieser Situation entgegnet wird.

Diejenigen Personen, deren subjektive Wahrnehmung und Bewertung der prekären Lebensverhältnisse hoffnungslos ist, haben ein weitaus höheres Potential sich als exkludiert zu empfinden (Bude/Lantermann 2006: 234ff.).

Dieser Umstand steht auch im Zusammenhang mit möglichen Weiterbildungsbestrebungen:

„Menschen neigen demnach verstärkt zu resignativen oder fatalistischen Bewältigungsstrategien, wenn sie sich sozial ausgeschlossen empfinden und gleichzeitig auch sozial exkludiert sind. Fatalistische Bewältigungsstrategien sind in etwa gleichem Maße von objektiver und subjektiver Exkludiertheit bestimmt. Auch die Bereitschaft, neues Wissen und Kompetenzen durch selbstinitiierte Lernaktivitäten zu erwerben, sinkt mit zunehmenden Exklusionsempfinden und objektiver Exkludiertheit.“

(Bude/Lantermann 2006: 247)

Hier erfolgt eine doppelte Benachteiligung, da prekär Beschäftigte weniger Zugang zu Qualifizierungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen haben als Beschäftigte im NAV oder auch Erwerbslose (Baltes/Hense 2007: 32). Eine mangelnde Teilhabe an institutionalisierter beruflicher Weiterbildung bewirkt eine Verstetigung von Prekarität (Dörre/Kraemer/Speidel 2004: 387).

Einer der Vorläufer der aktuellen Debatte war neben Robert Castel und Pierre Bourdieu auch Richard Sennett. Indem Flexibilität und ständige Risikobereitschaft verlangt werden, hat dies Auswirkungen auf die Ausformung des (gesellschaftlichen) Charakters. Die Folgen sind Desintegrationseffekte, verstanden als „drift“ (Sennett: 10f.) oder bei Castel als „negativer Individualismus“ (Castel 2000: 401f.).

3 Der eigene Ansatz

Der eigene Ansatz meiner Bachelor-Arbeit zum Thema „Subjektive Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung“ behandelt im Zusammenhang mit der Frage nach gewerkschaftlicher Aktivierung von prekär Beschäftigten die These von einem Rückzug ins Private als Verarbeitungsform.

Die Anwendung der These bezieht sich ausschließlich auf Frauen in prekärer Beschäftigung. Ein Rückzug ins Private ist insofern möglich, so die der These zugrunde liegende Annahme, indem auf traditionelle Formen einer geschlechterspezifischen Arbeitsteilung zurückgegriffen werden kann.

Der Rückgriff auf eine traditionelle Arbeitsteilung kann dabei aus zwei Richtungen erfolgen. Einerseits können strukturelle Benachteiligungen und normative Rollenbilder, die in der Vergangenheit wirksam geworden sind und bei vielen Frauen zu einem erwerbsbiografischen Einschnitt geführt haben, bis in die Gegenwart bestehen. Eine weiterhin mangelnde Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, sowie die Nachwirkungen einer Unterbrechung der Erwerbs- und Aufgabe der Berufstätigkeit können die Aufrechterhaltung von prekärer Beschäftigung bei Frauen fördern. Andererseits kann die Möglichkeit sich auf die Familientätigkeiten zu konzentrieren subjektiv einen Ausweg aus prekärer Beschäftigung bieten. Die Orientierung auf die Familie kann als eine sinnvoll empfundene Tätigkeit gegenüber der oftmals mit Anerkennungsdefiziten verbundenen Erwerbsarbeitsform umgedeutet werden.

Für den eigenen Ansatz wurden einige Punkte aus dem Stand der Diskussion über die subjektiven Verarbeitungsformen aufgegriffen. Die subjektive Entschärfung der prekären Erwerbslage durch die Orientierung auf die Familie findet sich bei dem Verweis auf die „Zuverdienerinnen“ (Typ 7) in der Typologie von Dörre, Kraemer und Speidel (Dörre 2006: 186). Die Arbeit von Flecker und Krenn verweist wiederum auf die Möglichkeit der positiven Umdeutung von prekärer Beschäftigung in Hinblick auf eine scheinbar bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderfürsorge (Flecker/Krenn 2004: 169).

Die Formulierung eines Rückzugs ist gleichzeitig negativ besetzt, was als Hinweis verstanden werden kann, dass ein scheinbar „freiwilliger“ Rückzug aus dem Erwerbsleben vielmehr unfreiwillig erfolgt.

Die Verarbeitung von prekärer Beschäftigung erfolgt zwischen zwei Polen, einerseits in der Hoffnung auf einen Aufstieg in ein reguläres Erwerbsverhältnis und der Verstetigung von Prekarität in Form eines Rückzugs ins Private andererseits.

Der Ansatz besagt, dass die Verarbeitung von prekärer Beschäftigung oder ein Ausweg aus dieser Form der Erwerbsarbeit auf unterschiedliche Weise erfolgen kann. Ein Rückzug ins Private erfolgt besonders dann, wenn keine Verbesserung der Situation in Sichtweite ist oder andere Strategien nach Meinung der betroffenen Personen bereits versagt haben. Die Verarbeitung kann somit auf drei unterschiedlichen Wegen erfolgen:

- a) individuell-offensiv
- b) gewerkschaftlich-kollektiv
- c) resignativ-privat

Die Variante (a), die individuell-offensive Verarbeitung, verfolgt den Ausweg aus einer prekären Beschäftigungslage anhand der eigenen Leistung. Die individuellen (Re-) Integrationsbemühungen können die Bereitschaft zu Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, ebenso kann die räumliche Mobilität beeinflusst werden. Die Rolle der Zukunftsperspektive ist hier insofern entscheidend, dass ein Aufstiegswunsch und der Wunsch nach einer Verbesserung der Situation nicht nur als deutlich erwünscht formuliert werden, sondern auch die Auffassung besteht, dass dies wirklich eintreten kann.

Die Verarbeitung der Variante (a) ist abhängig davon, wie lange diese Hoffnung weiter bestehen kann und nicht endgültig enttäuscht wird.

Ein weiteres Problem besteht zudem darin, dass prekäre Beschäftigung nicht allein durch Qualifikationsdefizite hervorgerufen wird und somit Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen keinen beruflichen Aufstieg garantieren können.

Die Handlungsfähigkeit der Personen wird meist solange aufrechterhalten wie die Hoffnung für einen Ausweg aus einem prekären Beschäftigungsverhältnis als möglich erscheint.

Die Variante (b) steht für die Möglichkeit der gewerkschaftlichen Aktivierung und Organisation der prekär Beschäftigten, die einen Ausweg aus finanzieller, betrieblicher oder rechtlicher Prekarität bieten könnte.

Das Problem der gewerkschaftlichen Organisation prekär Beschäftigter ist, dass diese Gruppe meist als unorganisierbar gilt (Choi 2004: 428f.). Eine mangelnde gewerkschaftliche Perspektive wurde den betroffenen Personen nicht nur lange vermittelt, als Folge beeinflusst dies auch eine mögliche Resignation. Ein resignatives Verhalten und eine mangelnde Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften in diesem Bereich bedingen sich hier daher gegenseitig. Die Rolle der Gewerkschaften ist insofern gefragt, dass sie nicht nur Konzepte für einen Ausweg aus prekärer Beschäftigung präsentieren, sondern sich als Alternative zu den Verarbeitungsformen (a) und (c) positionieren muss.

Die Hoffnung auf einen Ausweg aus einer prekären Beschäftigungslage besteht in den Formen (a) und (b), versagen diese Strategien, dann erfolgt als Variante (c) eine resignative Verarbeitung, welche sich als Rückzug ins Private äußern kann.

Die unterschiedlichen Verarbeitungsformen sind jedoch von der konkreten Lebenswelt der betroffenen Personen beeinflusst. Die Unterstützung des persönlichen Umfelds kann erst einen Rückzug ermöglichen und ist entscheidend für das subjektive Empfinden von Prekarität.

Eine prekäre Beschäftigung kann dementsprechend als besonders belastend empfunden werden, wenn keine finanzielle Unterstützung vorhanden ist. Eine Verarbeitung verläuft unter diesen Umständen jedoch nicht resignativ, solange eine Zukunftsperspektive vorhanden ist, die eine Überwindung der prekären Lage verspricht.

Gleichzeitig kann eine prekäre Beschäftigung trotz Unterstützungsleistungen als bedrückend empfunden werden. Die Ursache besteht hier jedoch nicht allein hinsichtlich einer finanziellen Prekarität, sondern wird durch Anerkennungsdefizite oder die mangelnde Zukunftsperspektive erzeugt.

Das subjektive Empfinden und der Umgang mit der prekären Beschäftigung sind somit abhängig von Unterstützungsleistungen der Umwelt und der Zukunftsperspektive. Das Empfinden der persönlichen Zukunftsperspektive ist aber letztlich der wichtigste Einflussfaktor auf die subjektive Verarbeitung.

Die Hypothesen der Arbeit behandeln verschiedene Bereiche der subjektiven Verarbeitung von prekärer Beschäftigung. Aus den Überlegungen lässt sich nun folgende zentrale Hypothese der vorliegenden Arbeit ableiten:

„Das subjektive Empfinden einer mangelnden Zukunftsperspektive in der Erwerbsarbeit begünstigt einen Rückzug ins Private“

Der Einfluss der Lebenswelt auf die Verarbeitung und Aufrechterhaltung von prekärer Beschäftigung ist ebenso eine wichtige Komponente. Das Empfinden einer prekären Beschäftigungslage erfolgt abhängig von der Unterstützung durch den nahe stehenden Personenkreis. Gesicherte Erwerbsarbeitsverhältnisse von Ehe- oder Lebenspartnern können zu einer Verstetigung der prekären Beschäftigungsverhältnisse beitragen, indem ein „freiwilliger“ Rückzug aus dem Erwerbsleben finanziell ermöglicht werden kann. Besteht diese Möglichkeit nicht, infolge von fehlender finanzieller Unterstützung oder einer verunsicherten Erwerbssituation von Ehe- oder Lebenspartnern, kann dieser Ausweg aus prekärer Beschäftigung nicht

erfolgen. Prekäre Beschäftigung wird demnach als belastender empfunden, wenn keine Unterstützungslösungen der Umwelt erfolgen können.

Es lässt sich jedoch festhalten, dass ein Rückzug ins Private nicht allein durch eine mangelnde Zukunftsperspektive begünstigt wird. Konkrete lebensweltliche Beeinträchtigungen können ein Hindernis für die Erwerbsorientierung darstellen und fördern daher eine Verstärkung von Prekarität. Lebensweltliche Belastungsfaktoren verstärken daher die Tendenz für einen Rückzug ins Private.

Prekäre Beschäftigung ist zudem oftmals verbunden mit Anerkennungsdefiziten und mangelnder betrieblicher Integration, die eine Rolle bei einem Rückzug ins Private spielen können. Die Folgen sind die empfundene Entwertung der eigenen Qualifikation und Tätigkeiten, einhergehend mit einem Ungerechtigkeitsempfinden. Steht der finanzielle Aspekt der Beschäftigung nicht im Vordergrund, besteht die Möglichkeit sich die fehlende Anerkennung im Familienzusammenhang zu suchen.

„Eine fehlende Anerkennung prekärer Beschäftigung wird als belastender empfunden, wenn die betroffenen Personen über finanzielle Unterstützung verfügen.“

Abschließend kann eine Verarbeitung anhand gewerkschaftlicher Organisation schwächer ausgeprägt sein als eine Verarbeitung der Varianten (a) und (c), die stärker als Eigenleistung oder eigene Entscheidung angesehen wird. Dies kann auch der Fall sein, wenn gewerkschaftliche Hilfe gesucht wurde.

Ein unscharfes Bild über die Möglichkeiten und Erwartungen an die Gewerkschaften unterstützt die Hinwendung an die Varianten (a) und (b).

„Prekär Beschäftigte erwarten von den Gewerkschaften zumeist keine Verbesserung der eigenen Situation.“

Die Hypothesen bauen auf drei Sphären der Arbeit auf, die prekäre Beschäftigung berührt. Der finanzielle Aspekt, die Frage nach Sinn und Anerkennung einer Erwerbsarbeitsform und der Einfluss dieser Beschäftigungsart auf den beruflichen Ein- und Aufstieg. Anhand empirischer Methoden auf Grundlage von qualitativen Interviews werden die Hypothesen überprüft, der Hauptthese entsprechend sollen Kategorisierungen der Verarbeitungsform erfolgen.

Das genaue empirische Vorgehen wird im nachfolgenden Kapitel dargestellt.

4 Die Methodik

Die Verwendung qualitativer Methoden bei der Durchführung der Interviews zum Thema „Subjektive Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung“ findet ihren Ausgangspunkt in den Grenzen der quantitativen Forschung in diesem Bereich.

Sozialer Wandel konfrontiert die Sozialforschung zunehmend mit neuen, unbekanntem sozialen Kontexten und Perspektiven. Die klassischen deduktiven Methoden, welche Fragestellungen und Hypothesen aus theoretischen Modellen ableiten und anhand der Empirie überprüfen, können die Ausdifferenzierung der Untersuchungsgegenstände nicht hinreichend erfassen. Die Forschung wird in stärkerem Maße auf induktive Vorgehen verwiesen, theoretisches Vorwissen wird zwar auch hier benötigt, vielmehr ist jedoch eine Annäherung an untersuchte Gegenstände in Form einer „sensibilisierenden Komponente“ gefordert (Flick 2005: 12f.). Der Vorteil qualitativer Methoden besteht in deren offenem Charakter. Das Ziel ist nicht Bekanntes zu überprüfen, sondern vielmehr neue Tatbestände zu entdecken. Außerdem gewinnt bei dieser Form der soziale Kontext an Bedeutung (Flick/Kardorff/Steinke 2004: 22f.).

Die Unterscheidung zwischen qualitativen und quantitativen Methoden besteht in dem Umgang mit Hypothesen, einerseits können sie generiert oder durch die Empirie überprüft werden.

Die Befragungen für die vorliegende Bachelor-Arbeit erfolgten anhand eines Interview-Leitfadens. Die relativ offene Gestaltung dieser Methode birgt die Erwartung, dass die Sichtweisen der befragten Personen eher zur Geltung kommen als in standardisierten Interviews oder Fragebögen.

Die Art des Leitfadens und des Interviews umfassen dabei fünf Themenkomplexe. Die verschiedenen Themenkomplexe beinhalten Fragen nach dem erwerbsbiografischen Verlauf, sowie der konkreten Erwerbssituation, die Anlass zu der Kontaktaufnahme mit den Gewerkschaften gegeben hat. Außerdem sind das Verhältnis zu den Gewerkschaften und die Erwartungen an gewerkschaftliche Politik Gegenstand der Befragung. Das eigene Handeln und die Zukunftsperspektive der Personen stellen ebenso einen Themenkomplex dar, bevor die Interviews mit resümierenden Fragen beendet werden.

Die Befragungen wurden bis auf eine Ausnahme bei den Interviewpartnern zu Hause durchgeführt, auf Tonband aufgenommen und später transkribiert. Angaben zu einzelnen Firmennamen, Ortsnamen und Namen von Kollegen und Angehörigen wurden anonymisiert.

Die Interviews fanden im Rahmen des DGB-Projekts „Prekäre Beschäftigung“ in der DGB-Region Oldenburg/Wilhelmshaven statt.

Die Gruppe der befragten Personen besteht aus sechs Frauen, die sich in einer prekären Beschäftigungslage befinden. Die Teilnahme an den Interviews bestand unter der Voraussetzung, dass die befragten Frauen die neu eingeführten DGB-Sprechstunden für prekär Beschäftigte besucht oder anderweitig Hilfe bei der Gewerkschaft gesucht haben beziehungsweise im Bereich des Projekts „Prekäre Beschäftigung“ gewerkschaftlich aktiv sind. Die Sprechstunde richtet sich dabei nicht nur an Mitglieder von Gewerkschaften, sondern war für alle prekär Beschäftigten zugänglich.

Die Begrenzung der Interviewpartner auf Frauen in prekärer Erwerbslage erfolgte aufgrund der in der Vergangenheit stärker vorherrschenden geschlechtsspezifischen Verteilung von prekärer Beschäftigung.

Der Wunsch nach einem Mindestmaß an Vergleichbarkeit stand im Vordergrund, wenngleich Unterschiede anhand des Alters, der Form der prekären Beschäftigung und des Qualifikationsniveaus bestehen, könnten dennoch Hinweise auf eine spezifische Problematik oder Verarbeitungsform sichtbar werden.

Abb. 3) Übersicht der befragten Personen (Interview 1 – 6)

	Alter	Beschäftigung 1)	Beschäftigung 2)	Kinder	Ausbildung
Interview 1	23	geringfügig	Gleitzone		Raumausstatterin
Interview 2	60	geringfügig	Keine Veränderung	X	Bürokauffrau, Sachbearbeiterin
Interview 3	40	befristet; Vollzeitstelle	Leiharbeit	X	Facharbeiterin
Interview 4	41	befristet; Vollzeitstelle	Leiharbeit	X	Facharbeiterin
Interview 5	27	geringfügig	geringfügig; Wechsel Arbeitgeber		Studium
Interview 6	37	geringfügig	Keine Veränderung	X	Keine Ausbildung

1) Beschäftigung zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme mit der Gewerkschaft

2) Beschäftigung zum Zeitpunkt des Interviews

X) Familiengründung; erwerbsbiografischer Einschnitt

Das projektinterne Ziel der Interviews bestand darin, mögliche Differenzen in der Fremd- und Selbstwahrnehmung in Bezug auf die Erwartungen der Personen an das Projekt und die Gewerkschaften aufzuzeigen. Die Frage nach der Bewertung der jeweiligen Arbeitssituation und das subjektive Empfinden von prekärer Beschäftigung, sowie das Meinungsbild über die Gewerkschaften waren weitere Aspekte.

Der Interviewleitfaden beinhaltet demnach Fragen unterschiedlicher Ausrichtung, die entweder primär dem Erkenntnisinteresse des Projekts und meiner Bachelor-Arbeit dienen. Zwischen beiden Formen können Überschneidungen bestehen.

Eine wichtige Anmerkung zu den Interviews ist, dass sich bei mehreren der befragten Frauen eine Veränderung der Arbeitssituation zwischen dem Zeitpunkt der Kontaktaufnahme mit der Gewerkschaft und dem Zeitpunkt des Interviews vollzog. Dieser Umstand kann wichtig für die Lesart der Interviews sein.

Die Auswertung der Befragungen erfolgt anhand der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse mit dem Ziel bestimmte Handlungsmuster herauszufiltern. Der Vorgang besteht aus zwei Phasen, dem Nachvollzug der alltagsweltlichen Deutungen und Bedeutungszuweisungen und der typisierenden Konstruktion eines Musters (Lamnek 2005: 510). Qualitativ gewonnene Ergebnisse werden demnach zwar generalisiert, aber nicht durch Verallgemeinerung, sondern durch Typisierung. Das „Ziel der Typisierung ist die Identifikation eines Sets von sozialen Handlungsmustern in einem Feld“ (Lamnek 1995: 204).

Anhand des vorhandenen Datenmaterials können eigene Kategorisierungen gebildet werden. Die subjektiv empfundene Zukunftsperspektive ist in dieser Hinsicht entscheidend, da sie entweder auf Hoffnung für den Ausweg aus prekärer Beschäftigung oder auf eine Versteigerung von Prekarität durch einen Rückzug ins Private hinweist. Die Auswertung der Interviews orientiert sich somit an der Differenz in Hinblick auf die Zukunftsperspektive der Personen. Die Typisierungen der Variante eines möglichen Rückzugs ins Private unterscheiden sich anhand von Mustern.

Zunächst bei der Aussicht, wie eine erhoffte Veränderung der prekären Beschäftigungssituation aussehen soll, wird der Zukunftswunsch als beruflicher Aufstieg oder Verbesserung der prekären Lage gesehen. Die eigene Bewertung der Erwerbstätigkeit, die Frage welcher Zweck mit der Beschäftigung verbunden wird, auch im Kontext der Familientätigkeiten ist eine weitere Kategorie an der sich die Typisierungen unterscheiden. Die Frage, welche Ursa-

chen von den betroffenen Personen für das Aufrechterhalten von prekärer Beschäftigung angesehen werden, ist ebenso ein Unterscheidungsmerkmal.

Außerdem ist die subjektive Wahrnehmung von prekärer Beschäftigung für die Verarbeitung von Bedeutung. Hier erscheint eine Differenzierung in Hinblick auf den Stellenwert von finanziellen gegenüber nicht-finanziellen Folgeerscheinungen wie möglichen Anerkennungsdefiziten angebracht, um Ursachen für einen Rückzug ins Private aufzuzeigen.

Das Verhältnis und die Erwartungen an die Gewerkschaft zur Überwindung von prekärer Beschäftigung stellt eine weitere Kategorie dar. Alle befragten Personen haben Gewerkschaften kontaktiert, dementsprechend wurde eine Verarbeitung der Variante (b) ins Auge gefasst. Hier erscheint die Frage angebracht, warum dennoch die Varianten (a) und (c) bevorzugt werden.

5 Die Darstellung der Ergebnisse

Ein resignativer Rückzug ins Private aufgrund von prekärer Beschäftigung erfolgt abhängig von der subjektiv empfundenen Zukunftsperspektive.

Die Aussicht, dass eine prekäre Beschäftigung nur temporär ausgeübt wird und ein reguläres Erwerbsverhältnis in der Zukunft möglich ist, bewirkt, dass die Beschäftigungsform zwar als belastend empfunden werden kann, aber kein Rückzug ins Private angestrebt wird:

„[...] aber als Studentin ist es immer schwierig sowas zu sagen, weil ich ja nicht wirklich in einer festen Berufssparte bin, aber wenn ich mein Studium abgeschlossen habe und einen festen Beruf habe [...]“

(Interview 5, Seite 6)

Die befragte Person in Interview 5 repräsentiert die Verarbeitungsform der Variante (a) und stellt eine Ausnahme der These vom Rückzug ins Private dar.

5.1 Der Rückzug ins Private als Verarbeitungsform

Ein Rückzug ins Private wird sichtbar bei denjenigen Personen, die die Hoffnung auf ein reguläres Erwerbsverhältnis aus verschiedenen Gründen aufgegeben haben. Die Zukunftsperspektive kann dabei von einem Aufstiegswunsch bestimmt sein, dieser erscheint den betroffenen Personen jedoch in den meisten Fällen als unmöglich.

Aufgrund der Interviews lassen sich vier Typen (A-D) des Rückzugs ins Private unterscheiden, die im Folgenden dargestellt werden.

5.1.1 Typ A (Der Rückzug ins Private als Option)

Bei den Personen, die dem Typ A zugeordnet werden, besteht der Rückzug ins Private als mögliche Option für die Zukunft, da die gegenwärtige Beschäftigungssituation keine Perspektive auf ein reguläres Erwerbsarbeitsverhältnis bietet.

„Wenn ich ganz realistisch bin, sehe ich mich da immer noch so arbeiten wie ich im Moment arbeite und vielleicht noch mit nem kleinen Nebenjob, weil ich hab mich ja vorher schon zigmal beworben und Absagen bekommen oder musste auch Praktika machen, unbezahlt.“ (Interview 1, Seite 8)

Ein Aufstiegswunsch beziehungsweise der Wunsch nach einer Verbesserung der Situation wird von den Personen geäußert, die prekäre Lage wird in Hinblick auf das Alter und den Familienstand als unangemessen empfunden.

„Ja, also wie ich im Moment arbeite ja, also weil ich ja halt nicht vollzeitmäßig arbeite, keine Kinder hab und ich könnte ja eigentlich vollzeitmäßig arbeiten.“ (Interview 1, Seite 12)

Kinder können bei Typ A nicht die Ursache für die Ausübung einer prekären Beschäftigung darstellen, da sie bei diesem Typus noch nicht vorhanden sind. Dennoch können sie als Zukunftsperspektive zu einer Verstetigung von Prekarität beitragen, da sich die Möglichkeit einer positiven Umdeutung von geringfügiger Beschäftigung durch den Hinweis auf eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie anbietet.

„Ja, vorteilhaft wäre auch, wenn ich Kinder hätte, ähm, könnte ich halt wenig arbeiten, diese vier Stunden am Tag und wär (...) rentenversichert und krankenversichert und könnte mir was dazuverdienen und hätte auch keinen Stress dabei.“ (Interview 1, Seite 5)

Eine mangelnde Zukunftsperspektive wird jedoch nicht nur subjektiv empfunden, sondern wird auch von der Außenwelt an die Personen herangetragen.

„Ja, also ich weiß wohl von meinen Klassenkameraden von der Berufsschule, dass die jetzt andere Berufe lernen, weil sie halt keine Stelle finden wo sie arbeiten können.“ (Interview 1, Seite 7)

Ein Ausweg aus prekärer Beschäftigung über die Orientierung an neuen Berufsfeldern wird zumeist abgelehnt, da entweder das Berufsbild und die Arbeitsumgebung im Grunde den Vorstellungen der betroffenen Personen entsprechen oder keine Hoffnung auf Verbesserung damit verknüpft wird. Die Tätigkeiten werden hier nicht abgelehnt, sondern die Umstände der Beschäftigungsform.

„Also eigentlich will ich das nicht, weil ich liebe diesen Beruf, der ist schön, das kann man sogar später, wenn man Familie hat zu Hause selber noch ausüben.“ (Interview 1, Seite 10)

„Ja also, wenn ich mir das aussuchen könnte, würde ich gerne länger arbeiten und denn mehr Geld verdienen, sonst bin ich eigentlich total zufrieden, so wie es ist.“ (Interview1, Seite 7)

Eine Folge dieser Orientierung besteht auch in mangelnder Mobilität, wobei dieser Aspekt gleichzeitig auch eine der möglichen Ursachen darstellen kann.

„Ich wollte auch nie weiter weg, also ich wollte immer hier im Bereich von meinen ...von wo ich geboren worden bin, dann hab ich aber nichts gefunden.“ (Interview 1, Seite 2)

Mögliche Folgen können auch in einer Entwertung von Ausbildung und Qualifikationsbemühungen bestehen.

„Also ich hätte nicht gerne die Lehre gemacht, ich hätte auch gleich eigentlich so arbeiten können [...]“ (Interview 1, Seite 12)

5.1.2 Typ B (Die Zuverdienerinnen)

Der Typus der Zuverdienerinnen ist zunächst dadurch gekennzeichnet, dass in der Vergangenheit bereits ein Einschnitt in der persönlichen Erwerbsbiografie stattgefunden hat. Hier erfolgte eine bewusste Entscheidung zwischen dem Beruf und der Familie zugunsten der Familientätigkeit.

„Bei mir war der entscheidende Punkt entweder weitermachen oder heiraten, Kinder kriegen und sich dann mehr aufs Familienleben konzentrieren, ich meine die Familie kommt ja auch nen bißchen zu kurz in der ganzen Gesellschaft.“ (Interview 2, Seite 14)

Der erwerbsbiografische Einschnitt von Typ B durch die Aufgabe der Berufstätigkeit und die spätere Aufnahme einer zumeist geringfügigen Beschäftigung kann dabei durch das reguläre Erwerbsverhältnis und Verdienst eines Ehe- oder Lebenspartners ausgeglichen werden. Das NAV des Ehe- oder Lebenspartners ermöglicht hier die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung.

„Ich musste mich so entscheiden Beruf oder Familie mit Kindern und mein Mann hat ja auch ganz gut verdient, der war ja Berufsschullehrer und insofern konnten wir uns das erlauben, dass ich nicht mehr berufstätig war, was heutzutage ja bei einem normalen gewerblichen Arbeitnehmer fast unmöglich ist, dass die Frau nicht mitarbeitet.“ (Interview 2, Seiten 2,3)

Die Orientierung auf die Familientätigkeit und die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung wird als Privileg dargestellt. Das prekäre Potenzial dieser Form von Erwerbstätigkeit ist hier nicht sichtbar, die Beschäftigungsform wird vielmehr positiv umgedeutet, was von der Außenwelt unterstützt wird.

„[...] die beneiden mich eher, dass ich nicht so Vollzeit arbeiten muss, weil einige Frauen, die müssen, wenn ich das bei [Firma D] seh, die müssen bis 63 arbeiten und eventuell noch länger und äh um für

ihre Rente da noch Gelder zusammen zu kriegen, also ich hab so ne etwas Sonderstellung.“ (Interview 2, Seite 9)

Der Typ B der „Zuverdienerinnen“ definiert ihre Erwerbstätigkeit vielmehr als Freizeitaktivität und ihren Verdienst als kleinen finanziellen Beitrag für die Familie.

„Mein finanzieller Beitrag, der ist nur für kleine Extras und für die Kinder [...]“ (Interview 2, Seite 3)

Die Aufnahme der Beschäftigung erfolgt unter anderen Voraussetzungen als eine reguläre Erwerbstätigkeit, der finanzielle Aspekt ist nachgeordnet. Die Arbeit fungiert als Ausgleich zur Familientätigkeit, eine als Selbstverwirklichung empfundene Funktion der Erwerbstätigkeit wird im Grunde nicht mehr angestrebt.

„[...] eigentlich wollten wir unser Familienleben so führen, dass ich nicht unbedingt soviel arbeite und ich hatte nicht unbedingt das Bedürfnis mich irgendwie noch verwirklichen zu müssen, denn Hausfrau und Mutter ist auch nicht immer so das ganz Einfache, wie das oft so dargestellt wird.“ (Interview 2, Seite 4)

In Hinblick auf die Zukunftsperspektive besteht kein beruflicher Aufstiegswunsch mehr, der berufliche Werdegang liegt dem subjektiven Empfinden der Personen nach bereits hinter ihnen.

„Ich war ja auch älter schon als ich die Kinder bekam, ich hatte ja praktisch meinen beruflichen Werdegang schon hinter mir.“ (Interview 2, Seite 3)

Trotzdem können auch beim Typ B Probleme entstehen, indem prekäre Beschäftigung Anerkennungsdefizite hervorbringt oder Brüche im Selbstbild der „Zuverdienerinnen“ deutlich werden.

„Ja, bei dem früheren Aufgabengebiet hätt ich nicht so sporadisch arbeiten können und das nicht so gut mit Familie und den Aufgaben verbinden können wie jetzt hier, ich hätt in meinem ganzen Leben nie Verkäuferin sein wollen und jetzt bin ichs.“ (Interview 2, Seite 7)

Ein Aufstiegswunsch wird nicht geäußert, ebenso kann die Verbesserung einer prekären Erwerbslage auch unter dem Hinweis des Alters der Personen in den Hintergrund treten.

„Ja, ich bin ja nun nicht mehr die Jüngste.“ (Interview 2, Seite 1)

Die Zukunftswünsche bestehen in einem reibungslosen Verlauf und Fortbestehen der gegenwärtigen Erwerbssituation.

„Die realistischen Hoffnungen, ich hoffe, dass ich noch drei Jahre so jetzt unter diesen Umständen so weitermachen kann, dann bin ich 63 und dann krieg ich nämlich Rente und die werde ich dann in Anspruch nehmen.“ (Interview 2, Seite 11)

Die Intention besteht in der Aufrechterhaltung einer als Freizeitaktivität empfundenen Tätigkeit und einem kleinen persönlichen Verdienst.

„Einmal die Woche wollte ich mir ganz gerne so den Job erhalten und irgendwo gewöhnt man sich auch an 200€, nee?“ (Interview 2, Seite 5)

5.1.3 Typ C (Der fremdbestimmte Rückzug)

Die Personen, die dem Typ C zugeordnet werden können, haben ebenfalls einen Einschnitt in ihrer persönlichen Erwerbsbiografie durch die Familiengründung erfahren. Im Gegensatz zum Typ B wird dies jedoch nicht als bewusste Entscheidung gegen die eigene Berufstätigkeit angesehen. Die Folge, dass die ursprüngliche Berufstätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann, entspricht nicht dem Wunsch der betroffenen Personen des Typ C.

Die Aufnahme einer prekären Beschäftigung ist zudem meist verbunden mit ausbildungsunadäquaten Tätigkeiten, die als unbefriedigend empfunden werden. Im Vordergrund steht der Wunsch nach Ausübung des erlernten Berufs in einem regulären Erwerbsverhältnis.

„Und danach hab ich aufgehört zu arbeiten, [...] weil die Kitas ja denn auch alle weggebrochen sind, das war das erste, was se platt gemacht haben, ähm sollte ich als Putzfrau arbeiten und dann hab ich zu ihr [Chefin] gesagt, das kannst du abhaken, weil ich nicht meine ganze Ausbildung gemacht habe, sach ich um putzen zu gehen.“ (Interview 3, Seite 5)

Der Typ C hat genaue Vorstellungen von seinem Erwerbsverhältnis, nach dessen Empfinden wird eine Verwirklichung jedoch durch strukturelle Barrieren verhindert. Die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit wird durch die Differenz zwischen den eigenen Vorstellungen und den objektiven Gegebenheiten als besonders belastend empfunden. Hier können auch spezifische ost- und westdeutsche Erfahrungen eine Rolle spielen.

„[...] ist schwierig, wenn man sich selber verwirklichen will, wenn man halt wirklich A: gut arbeiten möchte, wenn man eigentlich seine auch gelernte Arbeit machen möchte, [...] da sind wir leider noch nen bißchen, naja verwöhnt kannst nicht sagen, wir habens anders kennengelernt und wir wissen, dass es machbar ist.“ (Interview 3, Seite 5)

Die Hindernisse, die einer Rückkehr in ein reguläres Erwerbsverhältnis und dem Wunsch nach Selbstverwirklichung im Wege stehen, werden als fremdbestimmt angesehen.

„[...] mein Mann hat nen guten Job gefunden und möchte halt da auch bleiben und [wenn] bestimmte Situationen in der Familie eintreten, dann wird denk ich mal von der Gesellschaft erwartet, dass die Frau darauf reagiert, [...] siehe wenn ein Kind nicht richtig funktioniert, siehe wenn ein Kind krank wird, dass man dann dementsprechend auch den Job anpasst.“ (Interview 3, Seite 4)

Der Typ C zeichnet sich durch ein geschlechtsspezifisches Ungerechtigkeitsempfinden aus. Die Personen empfinden ihr Erwerbsverhältnis im Gegensatz zu Typ B als gleichberechtigt und finanziell gleichwertig, auch wenn sich die Beschäftigungsverhältnisse als prekäre Beschäftigung und Normalarbeitsverhältnis grundlegend voneinander unterscheiden.

„Also, wenn ich nicht arbeiten geh, geht die ganze Schose den Bach runter [...] im November, Dezember hab ich kein Geld bezogen, auch nicht vom Arbeitsamt [...] und da hab ichs so gemerkt.“ (Interview 3, Seiten 7f.)

Dennoch zeigt sich, dass eine gleichberechtigte Handlungsweise nicht praktiziert wird. Die Umsetzung kann anhand verschiedener Faktoren scheitern, indem das NAV des Ehe- oder Lebenspartners im partnerschaftlichen Diskurs Vorteile besitzt.

„Also er hat da Glück und er beansprucht das für sich, dass er das so belässt, wir hatten auch schon des Öfteren uns deswegen in den Haaren gehabt, weil denn halt ich auch mal verlangen würde, dass er sich da sich verändert und er dann auch mal in den sogenannten sauren Apfel beißt, aber das macht er nicht.“ (Interview 3, Seite 7)

Neben den Benachteiligungen durch mangelnde institutionelle Unterstützung in Form von Kindertagesstätten und Jugendämtern, werden die gesellschaftlich vermittelte Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und die mangelnde innerpartnerschaftliche Unterstützung als Ursache der eigenen prekären Situation angesehen. Familiäre Aufgaben und Belastungsfaktoren üben daher Einfluss auf eine Verstetigung von prekärer Beschäftigung aus.

„Weil ich habe damals, mit [Kind 2] haben wir ja schon von Anfang an Schwierigkeiten gehabt [...] ich hatte mit dem Jugendamt [Stadt I] nichts wie Ärger und [...] dementsprechend halt machst du Rückschritte, das ist einfach so, weil du kannst, weil du bist ja auch Mama und man kann die Kinder halt nicht irgendwie im Regen stehen lassen und dementsprechend suchst du dir halt ja Jobs, du suchst ähm ja, dass du halt nen bißchen unter Leute kommst, dass du nen bißchen am Leben teilhaben kannst und es füllt dich zwar nicht aus, weils keine anspruchsvolle Tätigkeit ist, aber ja wie gesagt man ist unter Leute, man, einem fällt nicht die Decke aufm Kopf.“ (Interview 3, Seite 4)

Lebensweltliche Belastungsfaktoren bewirken somit eine Aufrechterhaltung der prekären Beschäftigung, die Erwerbsarbeit wird unter anderen Gesichtspunkten entgegen den persönlichen Zukunftswünschen betrachtet. Der Wunsch nach Selbstverwirklichung und Durchsetzung der eigenen Vorstellungen der Berufstätigkeit wird zugunsten eines rein finanziellen Aspekts zurückgenommen.

„[...] aber notwendig, weil unsere Tochter [...] sehr schwer erkrankt ist letztes Jahr [...]. Also, es ist echt notwendig, deswegen hab ich ja jetzt wieder bei [Firma J] angefangen, obwohl ich mir was Besseres vorstellen könnte, ich hab auch nicht die Zeit, ich hab bestimmte Dinge im Hinterkopf, aber ich kanns nicht verwirklichen, das geht nicht. Es geht nicht, de facto, es geht nicht.“ (Interview 3, Seite 8)

Der Typ C stellt den unglücklichen Rückzug ins Private dar, der kaum als eigene Entscheidung, sondern als im hohen Maße durch äußere Gegebenheiten beeinflusst und erzwungen empfunden wird. Die Zukunftsperspektive besteht vorläufig in der Beibehaltung des prekären Beschäftigungsverhältnisses, Aufstiegs- und Verbesserungswünsche der Erwerbstätigkeit werden zu Gunsten der Familiensituation zunächst zurückgenommen.

„[Kind 1] ist letztes Jahr im Sommer erkrankt [...] und klar werde ich jetzt kein Risiko eingehen und irgendwie ähm, plane mich jetzt erstmal zurück, was mir sehr schwerfällt, weil ichs die ganzen Jahre schon mache, ok ich bin geübt, ich machs die ganzen Jahre schon, aber irgendwann, man hat auch nen Knackpunkt und (..) ich bin jetzt 40 geworden und irgendwann, man möchte auch irgendwann nochmal was für sich auch, ne und das ist denn, wenn man immer son Puffer davor geschmissen kriegt, ist das schwierig, ne und auch ja jetzt bei [Firma J] ist das denn halt so, dass du für deine Arbeit halt, ok du kriegst dein Geld, du ähm, es ist nett und gut und das wars, alles andere ähm wird sich nachher zeigen, wens [Kind 1] besser geht und schauen wir mal, das ist so.“ (Interview 3, Seite 8)

Bei dem vielmehr erzwungenen Rückzug ins Private kann demnach in Einzelfällen eine Zukunftsoption offen gehalten werden. Die vage Hoffnung besteht, dass die prekäre Beschäftigung nur temporär ausgeübt wird bis sich die gegebenen Verhältnisse verändert haben. Der Typ C fällt dennoch in die Kategorie des Rückzugs ins Private. Die Person erscheint hier wenig handlungsfähig, sondern unterliegt ihrer Meinung nach fremdbestimmten Ursachen ihrer prekären Beschäftigung. Aus diesem Grund ist das Potenzial der Verarbeitung von prekärer Beschäftigung in Form von einer positiven Zukunftsperspektive vergleichsweise gering.

5.1.4 Typ D (Der pragmatische Rückzug)

Der Typ D ist in wesentlichen Punkten mit dem Typ C vergleichbar. Der erwerbsbiografische Einschnitt aufgrund der Familiengründung kann als Ursache für das Fortbestehen einer prekären Beschäftigungslage angesehen werden. Gleichzeitig sieht auch der Typ D seinen Verdienst als gleichbedeutenden Beitrag zur finanziellen Situation der Familie an.

„Ja, das ist natürlich ein großer Beitrag, sag ich mal, weil wenn das nicht wär, dann könnten wir unter anderem in dieser Situation, wies heutzutage ist mit den hohen Lebenskosten, das Haus glaub ich

nicht mehr halten, aber wie gesagt, aber dadurch, dass ich arbeiten gehe, nee ist schon ein großer Anteil.“ (Interview 4, Seite 2)

Durch diese Sichtweise grenzt sich der Typ D vom Typ B der Zuverdienerinnen ab.

„Ja, eigentlich habe ich doch immer ganz gut dazu beigesteuert [...] also es war irgendwie immer, hab ich was zu tun gehabt, also ich war nicht insofern lange arbeitslos oder so.“ (Interview 6, Seite 2)

Ein beruflicher Aufstiegswunsch beziehungsweise die Verbesserung der Erwerbssituation könnte von den Personen aktiv verfolgt werden, was auch in der Vergangenheit praktiziert wurde. Der Faktor räumliche Mobilität gehört dabei zu einer möglichen Strategie.

„Deswegen haben wir uns irgendwann entschlossen wir ziehen hier hoch in den Norden, besser als im Osten ohne Arbeit.“ (Interview 4, Seite 1)

Ebenso wie Qualifikations- und Weiterbildungsbestrebungen.

„Ich habe es vor Jahren schon einmal versucht und habe mir tatsächlich noch eine Ausbildungsstelle gesucht, die ich dann auch bekommen habe als Bürokauffrau, die hab ich allerdings nur nen Monat durchgehalten, da waren meine Kinder [...] dann hab ich gemerkt, die bleiben auf der Strecke [...] und habe wieder aufgegeben. Ähm, und seitdem mach ich das so weiter, wie ich das schon gemacht habe.“ (Interview 6, Seite 11)

Der Einfluss der Familiengründung auf den Erwerbsverlauf ist bis in die Gegenwart spürbar, indem die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit weiterhin besteht. Gleichzeitig führt der erwerbsbiografische Einschnitt oftmals dazu, dass eine Rückkehr in diesen Bereich unmöglich erscheint. Die Unterbrechung der Berufstätigkeit bewirkt oftmals, dass der berufliche Werdegang angepasst werden muss.

„Ja gut, bei uns sag ich mal, im Osten war das ja nen bisschen anders geregelt, ne. Das Einzige, was ich im Vorfeld nicht bedacht hatte, war ich hatte meinen Beruf, der mir Spaß gemacht hat, das war aber Schichtdienst und wo ich das erste Kind, konnte man das nicht mehr machen.“ (Interview 4, Seite 2)

„[...] hatte [...] natürlich auch ganz andere Ziele, ich wollte eigentlich mal Arzthelferin ursprünglich werden, kam es aber demnach nicht zu, weil ich eben früh Mutter wurde und dann hat man eben halt das Beste daraus gemacht, also vieles hat sich dadurch natürlich verändert, also die Ziele, die man sich vorher gesteckt hat, waren dann nicht mehr so.“ (Interview 6, Seite 1)

Die Berufsperspektive wurde zugunsten der Familientätigkeit verändert, die Aufnahme einer prekären Beschäftigung wird aus einer pragmatischen Sichtweise heraus betrachtet. Der Wunsch nach einem regulären Erwerbsverhältnis oder einer Rückkehr in den früheren Beruf wird nur vorsichtig formuliert.

„Es ist natürlich nicht der Traumjob, ich würde gerne wieder bei der Zeitung arbeiten, weil das hat richtig Spaß gemacht, bloß mir war, ich hätte [...] die neuen Programme [...] zu lernen um Schriftsatz denn da wieder, aber das konnte ich mir nicht leisten auf Abendschule und Arbeitsamt bietet das nicht an, und deswegen bin ich froh, dass ich überhaupt ne Arbeit hab.“ (Interview 4, Seite 1)

Das prekäre Beschäftigungsverhältnis wird aufrechterhalten. Im Gegensatz zum Typ C werden die Ursachen jedoch nicht allein in den strukturellen Bedingungen gesehen, vielmehr kommen hier auch persönliche Faktoren hinzu.

„Beeinflusst aber nur durch die Kinder und dann dass man zu lange raus war aus dem Beruf und dann muss ich auch ehrlich zugeben [...] hab ich nicht das Selbstbewusstsein mich einfach bei ner Zeitung zu bewerben [...] man könnte ja auch sagen, ok man kann sich das ja aneignen, aber da bin ich dann wieder der Typ, der sich das nicht zutraut, da einfach so, weiß ich nicht vielleicht weil ich nicht mehr die Jüngste bin oder ich weiß nicht warum, aber da fehlt mir das Selbstbewusstsein.“ (Interview 4, Seite 2)

Zu den persönlichen Faktoren, die bei der Umsetzung von Aufstiegswünschen und der Verarbeitung von prekärer Beschäftigung hilfreich sein können, zählen auch mögliche Qualifikations- und Weiterbildungsbestrebungen.

„Ja, man könnte natürlich, aber was hat man denn selbst dann noch an Lebensqualität? [...] man hat nicht mehr viel für sich selbst an Zeit und die nutze ich natürlich dann ehrlich gesagt dann doch lieber [...] nicht [mit einem] Buch, wo man denn noch weiter die Gehirnzellen anstrengt, man kanns auch anders sagen, gut, ich bin faul, ja.“ (Interview 6, Seite 10,11)

Qualifikations- und Weiterbildungsbestrebungen werden beim Typ D zumeist nicht als Zukunftsoption angesehen. Ein Ausweg aus einer prekären Beschäftigung erscheint hier nicht in Sichtweite und bewirkt aufgrund mangelnder Perspektiven eine Rücknahme aus dem Erwerbsleben.

„Ja, wie gesagt natürlich, da müsste man sich halt, da müsste man sich zu qualifizieren um da eventuell ne reelle Chance eventuell hat um dort wieder reinzukommen. Aber jetzt andersrum gesagt, wieso soll ich da noch großartig mich nochmal hinsetzen, ne Qualifikation machen, wie gesagt ich wollte jetzt nur nochmal zwei Jahre überbrücken und dann gering verdienen.“ (Interview 4, Seite 12)

Zwar ist von den betroffenen Personen eine Verbesserung der prekären Lage erwünscht, aber die Hoffnung wurde im Grunde aufgegeben und unterbindet somit mögliche Gegenstrategien in individueller wie gewerkschaftlicher Hinsicht. Das Empfinden einer mangelnden Zukunftsperspektive steht dem Aufstieg in ein reguläres Erwerbsverhältnis entgegen. Beide Seiten verstärken sich hier gegenseitig.

„[...] nun bin ich nun schon 37 Jahre alt und wer nimmt einen denn dann noch großartig und ich hab ja wie gesagt gar keine Ausbildung insofern vorzuweisen und da eben halt was zu bekommen, hmm, also man ist da nen bißchen gestrandet, also man fühlt sich da auch dann, also ich fühl mich dann nen bißchen ausgeliefert dann insofern.“ (Interview 6, Seite 3)

Gleichzeitig zeigt sich das Bedauern um ungenutzte Qualifikationen und ausbildungsinadäquate Tätigkeiten. Die mit einem prekären Beschäftigungsverhältnis oftmals verbundenen Anerkennungsdefizite oder auch das Empfinden der Tätigkeiten als unerfüllend tragen ebenso zu einem Rückzug, der schrittweise von der Erwerbstätigkeit ins Private führt, bei.

„Sicher will man das mal, ich hab aber jetzt die Perspektive oder möchte eigentlich nur noch zwei Jahre überbrücken, arbeiten volltags und dann will ich bloß in Teilzeit gehen [...] sicher denk ich mir manchmal, ja, warum hat man zwei Facharbeiter um jetzt da zu stehen, aber wie gesagt, man ist sich ja nicht zu schade zum Arbeiten, deshalb macht man auch solche Arbeit.“ (Interview 4, Seite 12)

Der Rückzug erfolgt eher als Konsequenz, dass die Arbeit keine Identifikation mit den Tätigkeiten oder einen Beitrag zur Selbstverwirklichung bieten kann. Die negative Wahrnehmung der prekären Beschäftigung und ausbildungsinadäquaten Tätigkeiten können nicht ausgeglichen werden, wenn weitere Aspekte wie fehlende soziale Kontakte am Arbeitsplatz oder Probleme mit Vorgesetzten hinzukommen. Der Rückzug erfolgt demnach zwar eigentlich unfreiwillig, da die gegenwärtige Beschäftigungssituation jedoch ebenfalls als unbefriedigend empfunden wird, ist aber letztlich pragmatisch, wenn keine Verbesserung mehr erwartet wird.

„[...] die Arbeit ist nicht schön, stupide, langweilig, dafür brauch man nicht, sag ich mal, in die Schule gegangen sein und schon gar nicht irgendwo einen Facharbeiter gemacht zu haben.“ (Interview 4, Seite 10)

Es ist in den Fällen möglich, dass die Ehe- oder Lebenspartner einen Rückzug ins Private finanziell ausgleichen können, wenn diese in einem regulären Erwerbsverhältnis beschäftigt sind.

Die Probleme, die auch bei dem Ausweg aus prekärer Beschäftigung über den Rückzug ins Private entstehen können, sind vielfältig. Einerseits besteht die Möglichkeit, dass auch die Ehe- oder Lebenspartner von einer verunsicherten Erwerbsposition betroffen sein können. In Fällen mangelnder Unterstützungsleistungen bei beispielsweise Ein-Eltern-Familien oder infolge von Trennungen kann diese Orientierung von Nachteil sein.

5.2 Das subjektive Empfinden von prekärer Beschäftigung

Prekäre Beschäftigung lässt sich nicht allein anhand objektiver Kriterien festlegen. Die subjektive Wahrnehmung der eigenen Situation, gemessen an den gültigen Normalitätsstandards ist entscheidend für die Verarbeitung. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse können formal vergleichbar sein, jedoch beeinflussen unterschiedliche Lebenskontexte und persönliche Eigenschaften die Bewertung der Lage.

Der finanzielle Aspekt von prekärer Beschäftigung steht neben anderen Folgeerscheinungen, dazu gehören Anerkennungsdefizite, betriebliche Prekarität, Planungsunsicherheit, sowie ein negatives Arbeitsklima und allgemeine arbeitsrechtliche Verstöße.

Es lassen sich jedoch zwei Formen unterscheiden. Der finanzielle Aspekt tritt dann in den Vordergrund, wenn die betroffene Person über keine zusätzlichen Unterstützungsleistungen verfügt. Weitere Aspekte von prekärer Beschäftigung wie Planungsunsicherheit kommen zwar ebenfalls zum Tragen, werden aber als nachgeordnet betrachtet.

„[...] aber es hätte auch so sein können, dass sie von heute auf morgen mich kündigt [...] und dann hätte ich keinen Job mehr gehabt, was sicherlich auch der Grund dafür war, dass man sich so ins Zeug gelegt hat, weil man einfach diese Haupteinnahmequelle als Student nicht verlieren möchte.“ (Interview 5, Seite 3)

Die finanzielle Not, die aufgrund mangelnder Unterstützungsleistungen der Umwelt eintritt, trägt insofern zu einer Verstärkung von Prekarität bei, da die Nachteile der Beschäftigung stärker hingenommen werden und sich besonders bei dieser Form die Tendenz zu Ausbeutung und Selbstausbeutung bemerkbar macht.

„[...] ich war überarbeitet und überfordert und einfach aus Angst den Job zu verlieren hab ich trotzdem weitergearbeitet, ich habe einfach gedacht [...], dass ich kaum eine Chance haben werde einen anderen Job zu finden, [...] das war sehr unangenehm.“ (Interview 5, Seite 2)

Bei dieser Form kann aufgrund einer positiven Zukunftsperspektive die Ausübung der prekären Beschäftigung auch nur temporär erfolgen, dennoch kann die Situation in diesem Moment als besonders belastend empfunden werden und ähnlich wie ein dauerhaftes prekäres Beschäftigungsverhältnis verarbeitet werden.

Bei der zweiten Variante der subjektiven Wahrnehmung von prekärer Beschäftigung spielt der finanzielle Aspekt der Erwerbsarbeit zwar eine wichtige Rolle, dennoch treten andere Folgeerscheinungen wie Anerkennungsdefizite in den Vordergrund. Die finanzielle Prekarität wird vielmehr entschärft:

„Gut, in meinen Beruf verdient man sowieso sehr wenig. Und ähm dadurch find ich das nicht so unbedingt.“ (Interview 1, Seite 4)

Die Ausübung der Tätigkeit kann unter anderen Voraus- und Zielsetzungen erfolgen als dem rein finanziellen Verdienst. Die Unterschiede zeigen sich besonders beim Typ 2 der Zuverdienerinnen in der Verarbeitung einer prekären Lage.

„Ja, ähm, also von der Bezahlung her bin ich zufrieden [...]. Nur das Dumme ist bei meiner Beschäftigung, ich würde auch gerne noch mehr Stunden arbeiten, [...] weil ich in dem Hauptgeschehen da nicht drinstecke in dem Unternehmen, weil ich immer, ich bin immer nur so am Rande [...] weiß immer nicht so richtig Bescheid [...] dann in der Richtung ist das son bißchen unbefriedigend.“ (Interview 2, Seite 5)

Das Problem der betrieblichen Prekarität wird gegenüber dem finanziellen Aspekt als belastend empfunden. Dies ist besonders dann der Fall, wenn die Beschäftigung nicht primär der Finanzierung des Lebensunterhalts dient, sondern vielmehr als Freizeitaktivität gedacht ist. Die Zielsetzung, die Arbeit soll einen Ausgleich zum Familienleben darstellen, bewirkt, dass andere Nachteile der Beschäftigungsform in den Vordergrund treten. Das Problem der mangelnden betrieblichen Integration fördert dabei nicht nur, dass lediglich geringe soziale Kontakte unter den Kollegen in der Belegschaft entstehen, sondern bewirkt auch ein mangelhaftes Zugehörigkeitsempfinden. Die finanzielle Prekarität wird durch den Hinweis auf die Unterstützungsleistungen des Umfelds als weniger belastend empfunden.

„[...] dass ich so arbeite unter diesem Arbeitsverhältnis, das geht eigentlich nur dadurch, dass ich verheiratet bin und dass mein Mann der Hauptverdiener ist, das ist praktisch nur ein Hobby. Also wer jetzt seinen Lebensunterhalt da bestreiten müsste in dieser Art, das ist gänzlich unmöglich [...] würde sonst auch keinen Spaß machen, das würde einen ja nicht erfüllen da.“ (Interview 2, Seite 6)

Anerkennungsdefizite als Folge von prekärer Beschäftigung werden besonders dann deutlich, wenn für die betroffenen Personen Unterschiede zum NAV spürbar werden. Dies geschieht entweder wenn die prekär Beschäftigten auf eigene Erfahrungen regulärer Erwerbstätigkeit zurückgreifen können oder ihnen eine Differenz anhand ihres sozialen Umfelds erkennbar wird.

„Ja, dass man ein Bestandteil des Unternehmens war in der Vollzeitbeschäftigung mit einer Aufgabe, die man im Unternehmen zu erfüllen hat, die man auch gerne erfüllt hat, wo man auch Anerkennung bekam dafür [...] und nicht nur als schnöde Arbeitskraft gesehen wurde.“ (Interview 2, Seite 6)

Der mögliche finanzielle Nachteil einer prekären Beschäftigung gegenüber einer regulären Erwerbstätigkeit kann jedoch auch positiv umgedeutet werden, wenn dafür Verbesserungen

in Hinblick auf andere Bereiche eintreten. Zu diesen empfundenen Vorteilen können ein verbessertes Arbeitsklima oder sogar eine bessere Planbarkeit der Arbeitszeiten gezählt werden, die eigentlich zu den Grundmerkmalen prekärer Beschäftigung gezählt werden. Die Bewertung der Arbeitssituation ist daher immer das Resultat aus den Erfahrungen der Personen und deren Vergleich mit anderen Erwerbsverhältnissen.

„[...] mir gehts jetzt so besser wo ich weniger verdiene als in diesem Arbeitsverhältnis wie wo ich meine Lehre gemacht habe. Und auch wenn ich jetzt irgendwo anders arbeiten würde als Gesellin dann würde ich wieder genauso viel Druck haben wahrscheinlich.“ (Interview 1, Seite 12)

„[...] was mich bei der [alten] Firma gestört hat. Arbeitszeiten, jetzt haben wir pünktlich Feierabend. Wir wissen, man kann planen, wir wissen, wann wir zuhause sind, man kann Termine machen und ja, der Umgang mit den Menschen, der läuft da fantastisch.“ (Interview 4, Seite 9,10)

Ein wichtiger Aspekt besteht demnach in dem jeweiligen Arbeitsklima. Soziale Kontakte am Arbeitsplatz sind Bestandteil der Arbeitsplatzzufriedenheit. Die Unterbindung sozialer Kontakte unter Kollegen oder betriebsinterne Konflikte vonseiten der Arbeitgeber werden von den betroffenen Personen als Widerstand gegen „gute Arbeit“ betrachtet, an deren Verrichtung sie gehindert werden. Dieser Umstand fördert oftmals ein ausgeprägtes Ungerechtigkeitsempfinden unter den prekär Beschäftigten.

„Man hat auch wirklich Interesse daran, dass der Betrieb funktioniert, dass [...] man die Erfahrung macht, dass das gar nicht gewünscht ist. [...] man hat bestimmte soziale Kontakte auch zu seinen Kollegen, man baut die auf [...] aber das hast du bei der Firma dort überhaupt nicht [...] weil da ist ein ständiges Kommen und Gehen im Moment, ne.“ (Interview 3, Seite 12)

Jede prekäre Beschäftigungsform besitzt zudem spezifische Probleme, die von den Personen verarbeitet werden müssen. Bei der befristeten Beschäftigung steht neben einer ungewissen Zukunft auch das dabei entstehende verstärkte Druckpotenzial durch den Arbeitgeber. Die Beschäftigungsfrage ist dabei allgegenwärtig.

„Ja natürlich, natürlich befristet, du bekommst diese halbjährigen Verträge und in der Zeit kannst du dir nichts zu schulden kommen lassen, du kannst, du hast Schwierigkeiten halt zum Beispiel, wenn ein Kind krank wird [...]“ (Interview 3, Seite 11)

Das Hauptproblem bei der Befristung ebenso wie der Leiharbeit besteht in der mangelnden Planbarkeit der Zukunft, die jedoch für die Organisation des Privat- und Familienlebens besonders wichtig ist.

„Gute Arbeit bedeutet für mich, dass ich auf Arbeit gehen kann zu geregelten Zeiten, dass ich denn weiß wann ich anfangen und wann ich dann halt wieder zuhause bin.“ (Interview 3, Seite 1)

Die Probleme im Bereich der jeweiligen Arbeitszeiten sind ein weit verbreitetes Phänomen, besonders wenn sie als Nachteil für die Planung des Familienlebens empfunden werden.

„[...] im Einzelhandel findet kein Wochenende mehr statt, [...] also Familienleben gleich null und das ist natürlich überhaupt nicht schön und wenn man Familie hat, dann ist das überhaupt nicht mehr schön. [...] man nimmt es so hin. (Interview 6, Seite 4)

Ein spezifisches Problem der Leiharbeit ist nicht nur eine permanente Unsicherheit, sondern auch die Nachteile in Hinblick auf die sozialen Kontakte, die durch eine ständige Fluktuation schwerer aufzubauen sind.

„Ich denk mal, dass man da schnell wieder gehen muss, weil man da wirklich sieht, da kommen und gehen die Leute, das war schon bei meiner anderen Firma schlimm, aber nicht so schlimm, also da ist wirklich. [...] das ist jetzt wirklich dieses Ungewisse, was passiert später [...]. Ich weiß auch nicht, wo nach die da gehen bei ner Leihfirma oder die können von heute auf morgen sagen, hat man ja unterschrieben mit dem Vertrag, steht auch drin, du musst morgen nach [Stadt B], du musst morgen nach [Stadt C] oder du gehst jetzt da arbeiten.“ (Interview 4, Seite 10)

Das Problem der erschwerten Knüpfung sozialer Kontakte zeigt sich nicht nur bei Leiharbeit, sondern auch bei geringfügiger Beschäftigung. Neben dieser Problematik kann auch das Gefühl permanenter Unsicherheit und Ersetzbarkeit, zentrale Punkte bei der Verarbeitung von Leiharbeit, im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vorherrschen.

„und wie gesagt der Arbeitgeber hat schon oft genug mich zur Seite genommen und, in letzter Zeit weniger, aber vor zwei, drei Jahren war das so, dass er immer am liebsten gesehen hätte, wenn ich gar nicht wieder gekommen wäre.“ (Interview 2, Seite 5)

Gleichzeitig zeigt sich, dass der finanzielle Aspekt von prekärer Beschäftigung dann an Bedeutung gewinnt, wenn mit ihm ein symbolischer Gehalt verbunden wird. Der materiell-reproduktive Aspekt des Verdienstes ist nachgeordnet, wichtig ist, welcher Wert subjektiv mit den Löhnen und Gehältern verbunden wird.

„Man ist eben halt total unzufrieden mit der Situation, weil man hat auch dann schon bei kleinem nicht mehr diese Kluft irgendwo zwischen den Arbeiter irgendwo und dem, der Hartz IV empfängt.“ (Interview 6, Seite 6)

5.3 Die gewerkschaftliche Aktivierung prekär Beschäftigter

Die Gemeinsamkeit der befragten Personen besteht darin, dass sie aufgrund ihrer Beschäftigungssituation die Hilfe der Gewerkschaften gesucht haben. Dies stellt die Grundlage der Interviews dar. Eine Verarbeitung und Überwindung von prekärer Beschäftigung anhand der

Variante (b) wurde demnach scheinbar in Betracht gezogen. Dennoch zeigt sich nach der Auswertung der Interviews, dass sich die befragten Personen vielmehr an den anderen beiden Verarbeitungsformen orientieren. Die genauen Ursachen für diesen Umstand können folglich in der mangelnden Vermittlung gewerkschaftlicher Konzepte oder in einer bereits erfolgten Resignation der betroffenen Personen bestehen. Die Suche nach den Gründen beginnt daher in dem Meinungsbild der Personen über die Gewerkschaften und welche Erwartungen von den prekär Beschäftigten an diese gestellt werden. Eine Gemeinsamkeit der befragten Personen besteht allgemein darin, dass zwar die gewerkschaftliche Unterstützung gesucht wurde, die Erfolgsaussichten jedoch als äußerst gering eingeschätzt werden.

„Bei mir würde das eigentlich in diesem Fall gar nichts bringen, wenn ich in der Gewerkschaft bin, denk ich mal.“ (Interview 1, Seite 8)

Die jeweiligen Meinungsbilder, deren Spanne von einem oftmals negativen Bild über ein neutrales Desinteresse bis zu einer verhalten positiven Sichtweise reicht, können vielleicht eine entscheidende Ursache dieser Betrachtungsweise darstellen.

Das negative Meinungsbild ist abhängig von eigenen Erfahrungen und der medial vermittelten Außenwirkung von Gewerkschaften.

„[...] ich nen bißchen skeptisch den Gewerkschaften gegenüberstehe, weil sie die Ossis haben hängen lassen und ich das nicht vergessen habe, weils bis heute noch ist und ich immer noch der Meinung bin, dass da nen bißchen mehr gemacht werden müsste.“ (Interview 3, Seite 9)

Das Handeln der Gewerkschaften steht dabei jedoch nicht allein im Vordergrund, auch die Auswirkungen gewerkschaftlicher Aktivitäten auf die Arbeitsplatzvergabe spielt eine wichtige Rolle.

„Also bevor ich zum DGB gegangen bin hatte ich ehrlich gesagt auch nicht so ein gutes Bild über die Gewerkschaften, [...] die fordern immer viel und ja, auch Arbeitgeber, die stellen die Leute auch nicht so gerne ein, wenn die in der Gewerkschaft sind und das sind auch so negative Sachen.“ (Interview 1, Seite 6)

Oftmals besteht auch eine große Ungewissheit in Hinblick auf die Gewerkschaften, bezüglich ihrer Zuständigkeit und ihren Handlungsmöglichkeiten.

„ich hatte halt immer gedacht, dass die Gewerkschaften sowas für handwerkliche Berufe sind oder für andere, aber nicht für Studenten.“ (Interview 5, Seite 11)

„Also es ist so gewesen, dass ich sonst immer zum Thema Gewerkschaft dachte, gut, die sind halt da, es gibt die Gewerkschaft, aber was die Gewerkschaft genau macht, das wusste ich eigentlich gar nicht, also da war sehr sehr viel Unwissen da.“ (Interview 5, Seite 6)

Selbst diejenigen Personen, die ein vergleichsweise positives Bild über die Gewerkschaften haben, äußern Kritik. Hierbei wird zumeist eine Unterscheidung zwischen den gewerkschaftlichen Ebenen deutlich. Die medial unterstützte Sichtweise auf die Bundesvorstände ist gegenüber den regionalen Vertretern deutlich präsenter und negativer besetzt.

„[...] aber wiederum fällt mir gerade noch dazu ein, einige Leute versauen ja auch das Bild der Gewerkschaft, nee, dass ist ja leider das Bedauerliche dabei.“ (Interview 2, Seite 8)

Der Kritikpunkt, der auch von den gewerkschaftlich Aktiven der befragten Personen angeführt wird und entscheidend für ein positives oder negatives Bild ist, richtet sich an das gewerkschaftliche Personal. Der Erfolg gewerkschaftlicher Politik wird damit verbunden.

„[...] wir hatten die falsche Gewerkschaft, dieser Meinung bin ich, steh ich auch zu, hätten wir andere Männer hinter uns gehabt, gewerkschaftsmäßig, wär das ganz anders gelaufen, also davon bin ich überzeugt [...] der, der uns da vertreten hat von der Gewerkschaft, also von dem halten wir eigentlich nicht viel und daher ist das schon mal irgendwo zum Scheitern verurteilt gewesen, von Anfang an.“ (Interview 4, Seite 6)

Die erfolgreiche Organisierung prekär Beschäftigter liegt demnach im Umgang mit den betroffenen Personen.

„Kernaufgabe der Gewerkschaft ist immer noch die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, in jedweger Richtung, du kriegst jemanden nur, wenn du, wenn er sich echt wohlfühlt, wenn er wirklich sieht, dass seine Interessen vertreten werden, ansonsten kannst du vergessen und da ist die Kernaufgabe, ganz einfach, mehr ist das nicht.“ (Interview 3, Seite 19)

Die Erwartungen, die im Bereich der prekären Beschäftigung an die Gewerkschaften herangetragen werden sind, sind niedrig. Die Erfolgchancen werden auch von den gewerkschaftlich aktiven Personen als äußerst gering eingeschätzt.

„In Leihfirmen gar nicht, ehrlich gar nicht.“ (Interview 4, Seite 11)

Manche Erwartungen, die an die Gewerkschaften gestellt werden, entsprechen nicht zwingend dem klassischen Selbstbild der Gewerkschaften. Ein Beispiel stellt der Wunsch nach Vergewisserung und Bestätigung der prekären Beschäftigung dar.

„[...] man hat Gewissheit oder man hat halt die Bestätigung, wenn man mit jemanden von der Gewerkschaft spricht, dass das Arbeitsverhältnis das man hat, wirklich schlecht ist und dass man das nicht übertreibt oder überinterpretiert, wenn man unglücklich in seinem Arbeitsverhältnis ist.“ (Interview 5, Seite 7)

Insgesamt zeigt sich anhand der Aussagen der befragten Personen, dass eine Differenz zwischen den allgemein formulierten Forderungen an gewerkschaftliches Handeln und den konkreten Erwartungen hinsichtlich ihrer eigenen Situation existiert.

„Also in meinem Fall wars super in Ordnung so wies war und ähm ich denk mal für die anderen Leute machen die doch auch schon ihre Sachen.“ (Interview 1, Seite 6)

Die Erwartungen bestehen oftmals in der Hilfestellung bei arbeitsrechtlichen Fragen wie dem Urlaubsanspruch oder Kündigungsfristen.

„Ja, indem ich eben halt so Kleinigkeiten hinterfrage und mich dagegen bißchen wehre, also das war ja insofern schon ne große Hilfe, mehr wird sie aber insofern ja nicht für mich tun können.“ (Interview 6, Seite 9)

Selbst diejenigen der befragten Personen, die selbst gewerkschaftlich aktiv sind, sehen in ihrer konkreten Situation kaum Handlungsmöglichkeiten. Gewerkschaften werden im Bereich der prekären Beschäftigung nicht als handlungsfähig angesehen.

„[...] ich mein gut, ich bin jetzt in ner Gewerkschaft, ich bin auch bloß bei ner Zeitfirma jetzt angestellt, wir arbeiten auch nicht auf Tarifvertrag, ne, letztendlich widerspricht sich das ja irgendwo, aber machen kann man dagegen auch nichts.“ (Interview 4, Seite 8)

Die Frage nach einer gewerkschaftlichen Verbundenheit der prekär Beschäftigten ist hier von zentraler Bedeutung.

„Ich bin ganz ehrlich, da hab ich mir darüber gar keine Gedanken gemacht, die Gewerkschaft hat mir insofern eine Information gegeben, für die ich sehr dankbar war, ich habe sie verwendet und habe das durchgeboxt im Grunde genommen, das was ich wollte, und dann ist sie wieder in den Hintergrund getreten.“ (Interview 6, Seite 11)

Abschließend lässt sich feststellen, dass die befragten Personen zwar den Kontakt mit den Gewerkschaften gesucht haben, die formulierten Erwartungen in Bezug auf eine Verbesserung ihrer eigenen Erwerbsverhältnisses jedoch äußerst gering sind. Dies zeigt sich auch bei den Personen, die gewerkschaftlich aktiv sind.

„[...] und zwar hatten ehemalige Kollegen von [Firma E] mich angesprochen, ob ich nicht Lust hätte bei ner ganz tollen Sache mitzumachen um bestimmte Dinge, die nicht gut gelaufen sind, halt zu ändern.“ (Interview 3, Seite 13)

Die Gemeinsamkeit aller befragten Personen besteht zu einem großen Anteil in dem Engagement für andere Menschen. Die gewerkschaftlich Aktiven unter den befragten Personen setzen sich nicht für eine Verbesserung ihrer eigenen Arbeitssituation ein, sondern engagieren sich für ehemalige Kollegen.

Das Empfinden einer mangelnden Zukunftsperspektive, verbunden mit den Anerkennungsdefiziten prekärer Beschäftigung, kann eine Ursache sein für die Ausrichtung des Engagements nicht zu ihren persönlichen Gunsten, sondern für Kollegen, Familienmitglieder oder Bekannte. Eine gewerkschaftliche Aktivierung und Organisierung von prekär Beschäftigten könnte daher an diesem Aspekt anknüpfen.

6 Schlussbetrachtung

Die Schwierigkeit gewerkschaftlicher Aktivierung von prekär Beschäftigten wird anhand der Auswertung der Interviews deutlich. Einerseits ist mit einer einzigen Frau die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder unter den befragten Personen sehr gering. Andererseits zeigt sich, dass zwar die Beratung der Gewerkschaften gesucht wurde und manche sogar selbst gewerkschaftlich aktiv sind, eine wirkliche Verbesserung ihrer eigenen prekären Situation jedoch als unwahrscheinlich angesehen wird. Eine gewerkschaftspolitische Verarbeitung von prekärer Beschäftigung erfolgt daher bei keiner der befragten Frauen, da für den Bereich der prekären Beschäftigung den gewerkschaftlichen Strategien keine Handlungsmöglichkeiten zugetraut werden.

Die Gewerkschaften als Organisationen nehmen die Veränderung ihrer Umwelt zuerst im Kontext ihrer Kernstrategien wahr. In dieser Phase der Ernüchterung werden kaum Versuche unternommen durch eine aktive Mitgliedergewinnung zusätzlich ihre strategische Handlungsmacht zurückzuerreichen. Traditionelle Formen der gewerkschaftlichen Praxis und Mitgliedergewinnung sind unter den gegenwärtigen Umständen kaum anwendbar (Aust/Holst 2006: 310).

Eine gewerkschaftliche Strategie für den Umgang mit prekärer Beschäftigung stellt die Idee des „Organizing“ (Dörre 2007b: 12) dar. Die Voraussetzungen für einen Erfolg nach den Vorbildern einiger europäischer und US-amerikanischer Gewerkschaften bestehen dabei in passgenauen Dienstleistungen, sowie in lokalen Bündnissen mit sozialen Bewegungen, Kirchen und Selbsthilfeorganisationen (Dörre 2007a: 28).

Die Gewerkschaften müssen daher neue Anreize schaffen, die individuell auf die jeweilige Situation zugeschnitten sind. Die Interviews haben gezeigt, dass prekäre Beschäftigung sich in seiner Form und Verarbeitung nicht einheitlich darstellt, sondern immer von dem Lebenskontext der Person abhängig ist.

Die Gemeinsamkeit der befragten Frauen, gleichzeitig der Ansatzpunkt für eine erfolgreiche Organisierung, besteht in deren Unterstützungsleistungen für andere Personen. Dieser Umstand könnte demnach zweifach genutzt werden. Einerseits können die befragten Personen Zugang zu anderen prekär Beschäftigten herstellen, ein größerer Personenkreis bietet noch immer mehr Potenzial für gewerkschaftliche Aktivitäten und Engagement.

Der Umstand, dass prekäre Beschäftigung oftmals mit fehlender Anerkennung und mangelnden Entfaltungsmöglichkeiten verbunden ist, könnte zusätzlich einen Anreiz für eine Aktivierung bieten. Ein Engagement könnte in erster Linie als Ausgleich zu der Beschäftigungssituation fungieren.

Es wird vielfach festgehalten, dass die derzeitige Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in naher Zukunft nicht aufzuhalten ist. Es muss bedacht werden, dass die Handlungsfähigkeit der Personen auch dann garantiert sein muss, wenn zunächst kein Ausweg aus prekärer Beschäftigung zu erwarten ist. Oskar Negt plädiert in diesem Zusammenhang für die Notwendigkeit einer konsistenten Primärsozialisation, verstanden als eine „Restsubstanz an Identität und Innenleitung“ (Negt 2003: 24) um die Anforderungen der Flexibilisierung zu bewältigen. Die Unsicherheiten der modernen Lebens- und Arbeitsweise stellt eine Gefährdung der Subjektbildung dar. Der Umgang mit einer permanenten Unsicherheit, die Herausbildung von Risikobereitschaft und Bereitschaft zur Selbstinitiative stehen dabei im Mittelpunkt.

Ein Rückzug ins Private könnte unter diesen Umständen vielleicht verhindert werden. Nur in Ausnahmefällen beziehungsweise unter speziellen Voraussetzungen ist dieser Rückzug möglich, wobei dieser Ausweg zukünftig durch die Veränderung der Erwerbsstruktur immer weniger praktikabel sein wird.

Gleichzeitig zeigt sich, dass ein Rückzug ins Private trotz aller Unterschiede mehrheitlich unfreiwillig erfolgt und keine zufrieden stellende Alternative darstellt. Der finanzielle Aspekt der Beschäftigung ist zwar wichtig, entscheidend ist jedoch die Anerkennung, Identifikation und Zufriedenheit mit der Arbeit.

„Organizing“ ist nur eine Variante der Politik der Entprekarisierung, die eingesetzt werden muss um eine Verbesserung der Situation von prekär Beschäftigten zu erreichen. Der Erfolg ist dabei jedoch immer abhängig von der Einbettung in eine wirtschaftspolitische Strategie (Dörre 2007b: 13).

Literatur

- Aust, Andreas; Holst, Hajo (2006):** Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit. In: Industrielle Beziehungen. 13. Jahrgang. Heft 4. Mering. S. 291-312.
- Baltes, Karin; Hense, Andrea (2007):** Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekari-tät? Ein systematischer Vergleich von Bedingungen und Wirkungen beruflicher Wei-terbildung bei Normalarbeitsverhältnissen, prekären Beschäftigungsformen und Ar-beitslosigkeit. Berlin.
- Beck, Ulrich (1999):** Modell Bürgergesellschaft. In: Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Welt-bürgergesellschaft. Frankfurt/New York. S. 7-189.
- Beck, Ulrich (2000):** Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesell-schaft beginnt? In: Derselbe (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frank-furt/Main.
- Bermes, Christian (2008):** Arbeit, Beruf und Person. Anthropologie des Handelns und Arbei-tens. In: Jäger, Wieland; Röttgers, Kurt (Hrsg.): Sinn von Arbeit. Soziologische und wirtschaftsphilosophische Betrachtungen. Wiesbaden. S. 45-67.
- BfA, Bundesagentur für Arbeit (2007):** Statistiken Beschäftigung. Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2007. Alle statistischen Angaben der Bundesagentur für Arbeit unter: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>, Zugriff: 07.11.2008.
- Bude, Heinz (2008):** Die Ausgeschlossenen. Bonn.
- Bude, Heinz/Willisch, Andreas (2006):** Das Problem der Exklusion. Hamburg.
- Bude, Heinz; Lantermann, Ernst-Dieter (2006):** Soziale Exklusion und Exklusionsempfin-den. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jahrgang 58. Heft 2. Wiesbaden. S. 233-252.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Éve (2006):** Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.
- Bonß, Wolfgang (2001):** Vergesellschaftung über Arbeit oder: Gegenwart und Zukunft der Arbeitsgesellschaft. In: Berger, Peter A.; Konietzka, Dirk (Hrsg.): Die Erwerbsgesell-schaft. Opladen. S. 331-355.
- Bosch, Gerhard; Kalina, Thorsten; Lehndorff, Stefan; Wagner, Alexandra; Weinkopf, Clau-dia (2001):** Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis ei-ner Analyse kontroverser Debatten. Arbeitspapier 43: Zukunft der Arbeit. Hans- Böck-ler-Stiftung. Düsseldorf.

- Bourdieu, Pierre (1998):** „Prekarität ist überall“. In: Derselbe: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz. S. 96-102.
- Bourdieu, Pierre (2000):** Die zwei Gesichter der Arbeit. Konstanz.
- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke; Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2006):** Prekäre Arbeit - Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Candeias, Mario (2004):** Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit. In: Das Argument 255. Jahrgang 46. Heft 3. 398-413.
- Castel, Robert (2000):** Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Castel, Robert (2005):** Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg.
- Choi, Hae-Lin (2004):** Organisierung der Unorganisierbaren. In: Das Argument. Heft 256. Hamburg. S. 428-439.
- Dörre, Klaus; Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2004):** Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In: Das Argument 256. Hamburg. S. 378-397.
- Dörre, Klaus (2005):** Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Kronauer, Martin; Linne, Gudrun: Flexicurity. Berlin. S. 53-73.
- Dörre, Klaus (2006):** Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. 15. Jahrgang. Heft 3. Stuttgart. S. 183-191.
- Dörre, Klaus (2007a):** Die Wiederkehr der Prekarität. Subjektive Verarbeitungen, soziale Folgen und politische Konsequenzen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In: Lorenz, Frank; Schneider, Günter (Hrsg.): Ende der Normalarbeit? Hamburg. S. 15-31.
- Dörre, Klaus (2007b):** Prekarität – eine Herausforderung für gewerkschaftliche Politik. Unter: http://www2.tu-berlin.de/zek/koop/publikationen/vortrag_doerre2.pdf, Zugriff: 10.09.2008.
- Fischer, Ute Luise (2008):** Zur Bedeutung der Arbeit für die Sinnstiftung des modernen Subjekts. In: Jäger, Wieland; Röttgers, Kurt (Hrsg.): Sinn von Arbeit. Soziologische und wirtschaftsphilosophische Betrachtungen. Wiesbaden. S. 183-201.

- Flecker, Jörg; Krenn, Manfred (2004):** Abstiegsängste, verletztes Gerechtigkeitsempfinden und Ohnmachtsgefühle – zur Verarbeitung zunehmender Unsicherheit und Ungleichheit in der Arbeitswelt. In: Zilian, Hans Georg (Hg.): Insider und Outsider. München und Mering. S. 158-181.
- Flick, Uwe (2005):** Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek.
- Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (2004):** Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek.
- Goes, Thomas (2006):** Prekäre Beschäftigung in der DGB-Region Oldenburg/Wilhelmshaven. Oldenburg.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2006):** Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen. Jahrgang 59. Heft 5. S. 235-240.
- Kim, Anna; Kurz, Karin (2003):** Prekäre Beschäftigung im Vereinigten Königreich und Deutschland. Welche Rolle spielen unterschiedliche institutionelle Kontexte? In: Müller, Walter; Scherer, Stefani (Hg.): Mehr Risiken – Mehr Ungleichheit? Abbau von Wohlfahrtsstaat, Flexibilisierung von Arbeit und die Folgen. Frankfurt/New York. S. 167-197.
- Kraemer, Klaus (2006):** Prekäre Erwerbsarbeit - Ursache gesellschaftlicher Desintegration? In: Rehberg, K.-S. (Hrsg.): Soziale Ungleichheit - Kulturelle Unterschiede. Kongressband des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Wiesbaden. S. 661-676.
- Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2004):** Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. In: Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg. S. 119-154.
- Kronauer, Martin (2002):** Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/Main.
- Lamnek, Siegfried (2005):** Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. Weinheim.
- Lamnek, Siegfried (1995):** Qualitative Sozialforschung. Band 2. Methoden und Techniken. Weinheim.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003):** Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen ‚Normalarbeitsverhältnis‘ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.
- Meschnig, Alexander (2003):** Unternehme dich selbst! Anmerkungen zum proteischen Charakter. In: Meschnig, Alexander; Stuhr, Mathias (Hg.): Arbeit als Lebensstil. Frankfurt/Main. S. 26-43.

- Negt, Oskar (2003):** Flexibilität und Bindungsvermögen. Grenzen der Funktionalisierung. In: Meschnig, Alexander; Stuhr, Mathias (Hg.): Arbeit als Lebensstil. Frankfurt/Main. S. 13-25.
- Paugam, Serge (2008):** Die elementaren Formen der Armut. Hamburg.
- Revelli, Marco (1999):** Die gesellschaftliche Linke. Jenseits der Zivilisation von Arbeit. Münster.
- Rifkin, Jeremy (1995):** Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt am Main.
- Schäfers, Michael (2001):** Von der Arbeit zur Tätigkeit. Zeitdiagnosen und Wege wider die Resignation. In: Zeitdiagnosen. Band 4. Münster/Hamburg/London.
- Sennett, Richard (1998):** Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Vogel, Berthold (2006):** Soziale Verwundbarkeit und prekärer Wohlstand. In: Bude, Heinz; Willisch, Andreas (Hg.): Das Problem der Exklusion. Hamburg. S. 342-355.
- Willisch, Andreas (2008):** Die paradoxen Folgen mechanischer Integration. In: Bude, Heinz; Willisch, Andreas (Hg.): Exklusion. Die Debatte über die Überflüssigen. Frankfurt/Main. S. 309-332.