

Stefanie Hürtgen¹

Verwerfungen in der „moralischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates“: Ausgrenzungen prekär Beschäftigter und die Problematik sozialer und politischer Bürgerschaft²

Abstract: Der vorliegende Text befasst sich mit sozialer Ausgrenzung von prekär Beschäftigten durch Kernbelegschaften. Prekarisierung, so die These, muss auch als eine soziale Praxis, als doing precarity, seitens der Stammbeschäftigten verstanden werden. Im Anschluss an eine Analyse gängiger Ansätze zur Erklärung dieses Phänomens wird anhand umfassenden empirischen Materials eine eigene Interpretation vorgestellt. Hiernach suchen die Stammbeschäftigten durch Abwehr von Prekären eine gesellschaftliche Konfiguration zu behaupten, die als „moralische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates“ bezeichnet werden kann, und deren Herzstück die strukturelle Verbindung von Lohnarbeit und sozialer sowie politischer Bürgerschaft darstellt.

1 Einleitung

Die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung beschreibt in der kritischen Diskussion einen umfassenden gesellschaftlichen Prozess. Sie markiert hier nicht allein die dauerhafte Diskriminierung Betroffener innerhalb einer spezifischen „Zone“ der Arbeitsgesellschaft, d. h. das Nichterreichen eines gesellschaftlich definierten kulturellen und sozialen Existenzminimums aufgrund der sozial „entsichernden“ Verfasstheiten der abhängigen Arbeit für eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten (Völker 2008; Dörre u. a. 2013). Vor allem wird betont, dass Prekarisierung einen Herrschaftsmodus darstellt zur generellen Durchsetzung eines flexibel-marktzentrierten Produktionsmodells und der Restrukturierung von Arbeit und Gesellschaft insgesamt (Brinkmann u. a. 2006).

Damit ist in dieser Perspektive auf Prekarisierung der *soziale Effekt* zentral, den prekäre Arbeitsverhältnisse auf die „fest“ bzw. „normal“ oder auch „Stamm“-Beschäftigten³ haben. Im Zentrum steht hier die Verallgemeinerung von sozialer Unsicherheit über die unmittelbar Betroffenen hinaus.

¹ Ass.Prof. Dr. Stefanie Hürtgen, Fachbereich Geographie und Geologie, Universität Salzburg. E-Mail: stefanie.huertgen@sbg.ac.at.

² Dies ist die überarbeitete und erweiterte Version des Beitrages der Autorin auf dem Soziologentag 2016 in Bamberg, vormals unter dem Titel: „Stammbeschäftigte und Prekäre: Die Konstruktion von Nichtzugehörigkeit als Verteidigung arbeitsbezogener Normalitätsvorstellungen und Legitimationsressourcen“.

³ All diese Begriffe sind letztlich unzureichend, denn sie suggerieren eine Eindeutigkeit, die so nicht existiert: Im Kontext flexibler Akkumulation und permanenter (transnationaler) Restrukturierung der Produktion können auch „normal“ bzw. „Stamm“-Beschäftigte nicht mehr unhinterfragt als sozial sicher und geschützt beschäftigt angesehen werden (Hürtgen 2008a). Hinzu kommt, dass auch viele Stammbeschäftigte unter Niedriglohnbedingungen arbeiten (Bispinck 2016) und dass im flexiblen Akkumulationsregime generell die „Normalität“ betrieblicher Arbeitsstandards verbreitet in Frage gestellt und eine permanente Ausnahmesituation in Bezug auf Arbeitsintensität und Aufgabenstellungen erlebt wird (Paugam 2009: 176 ff.). Auf der anderen Seite führen nicht alle „atypischen“ Arbeitsverhältnisse zu einem Absinken des sozialen Integrationsniveaus (Kraemer 2008) und Dynamiken sozialer Ausgrenzung im Betrieb finden sich keineswegs nur entlang der Linie Stamm- und prekär Beschäftigte (Staab 2015). Doch trotz dieser Unschärfen und Überschneidungen ist es für die im Folgenden herauszuarbeitende Problemlage analytisch sinnvoll, idealtypisch die zwei Gruppen „Stamm“- und prekär Beschäftigte gegenüberzustellen, also konzeptionell von einer – bei allen Abstufungen und Schattierungen – zunehmenden sozialen Polarisierung der Arbeitsverhältnisse auszugehen (Dörre 2016).

„Mit Prekarisierung soll [...] ein sozialer Prozess bezeichnet werden, über den die Erosion von Normalitätsstandards auf die Integrierten zurückwirkt.“ (Brinkmann u. a. 2006: 17)

Wie aber ist dieser soziale Effekt der Verallgemeinerung von sozialer Unsicherheit soziologisch genau zu begreifen? Warum werden Arbeitsstandards auch für Stammbeschäftigte fraglich, obwohl sie doch formal oft weitergelten? Und warum praktizieren Stammbeschäftigte, wie die empirische Forschung zeigt, verbreitet allenfalls eine „exklusive Solidarität“, in die Prekäre gerade nicht eingeschlossen sind, was wiederum eine wirksame Verteidigung und Verallgemeinerung guter Arbeitsstandards weiter erschwert (vgl. Holst u. a. 2009; Hürtgen/Voswinkel 2014: 324 ff.)? In der arbeitssoziologischen Diskussion ist hierfür vor allem eine Erklärung prominent: der Effekt der Disziplinierung der normal Beschäftigten durch Angst vor Ersetzbarkeit, d. h. vor Arbeitslosigkeit und Abstieg. Dies führe zu einem Verlust arbeitspolitischer Gestaltungsmacht bei gleichzeitiger Abwehr der Prekären als Bedrohung der eigenen Position (s. beispielsweise Brinkmann u. a. 2006).

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

Das Konzept der normativen Entdemokratisierung ist deshalb zentral, weil es erklären kann, warum keineswegs nur wettbewerbs-individualisierte oder direkt verunsicherte Beschäftigte die Prekären in ihrem betrieblichen Alltag ausgrenzen und sozial als Nichtzugehörige konstruieren. Vielmehr finden wir wiederholt den zunächst verstörenden Befund, dass gerade in ihrem Selbstverständnis ausgesprochen kollegial und solidarisch agierende Stammbeschäftigte (nicht selten Gewerkschafter_innen) prekär Beschäftigte – auch wenn sie unmittelbar mit ihnen zusammenarbeiten – aus ihrem Engagement und generell der kollegialen Sozialität ausschließen (vgl. Beaud/Pialoux 1997; Hürtgen 2008b). In meiner Interpretation gilt es, diese soziale Ausgrenzung zu verstehen als Abwehr einer (weiteren) Erosion von Normalitätsstandards, als Ressource zur Legitimation und Durchsetzung arbeitsbezogener Ansprüche und damit als Abwehr einer (weiteren) Erosion industrieller Demokratie. Zur Disposition steht die moralische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates und also, mit Robert Castel (2011) gesprochen, die wohlfahrtsstaatliche Verbindung von Lohnarbeit und sozialer sowie politischer Bürgerschaft.

Hinzu kommt: Mit der hier vorgestellten Perspektive wird der Fokus auf die Handlungsweisen sozialer Gruppen und damit gleichfalls die analytische Problematik erweitert. Insbesondere in der jüngeren „Mittelschichts“-Debatte, aber auch direkt in Teilen der Arbeitssoziologie, werden Stammbeschäftigte – über das Theorem der

„Statuskämpfe“ – interpretativ reduziert auf Konsument_innen eines möglichst guten Lebens. Doch Beschäftigte sind, wie alle sozialen Akteure, nicht nur als praktische (Re-)Produzent_innen ihrer eigenen Biografie, ihres „privaten“ Nahbereichs, sondern – damit verbunden – immer auch von allgemeinen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen zu begreifen. Sie sind in diesem Sinne ebenfalls in ihrem Alltagshandeln politische Subjekte (Hall 1991), die über die Legitimation und die Ressourcen verfügen, ihre sozialen Verhältnisse kritisch zu beurteilen und sich in diese einzumischen – oder eben nicht. Die Erklärungsfigur der normativen Entdemokratisierung soll dabei nicht als Entschuldigung der weiter unten dokumentierten (und anderer) Ausgrenzungspraktiken missverstanden werden. Doch die Analyse der Ausgrenzungspraktiken gegenüber Prekären und die Kritik an exklusiver Solidarität verweist hier selbst auf eine notwendige Neubestimmung sozialer Bürgerrechte auf der Basis eines erweiterten Arbeitsbegriffs.

2 Doing Precarity: Die subjektive Konstruktion von Nichtzugehörigkeit seitens der Stammbeschäftigten

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

Betrachten wir diese soziale Konstruktion genauer, so wird ein eigentümliches Spannungsverhältnis deutlich: *Einerseits* finden wir einen ausgeprägten *kritischen Blick* auf die schlechter gestellten Beschäftigten. Stammbeschäftigte begrüßen kaum prekäre Arbeitsverhältnisse als eine positive arbeitsmarktpolitische Möglichkeit, beispielsweise um den Betroffenen zu helfen, Einstiegsmöglichkeiten für Beschäftigung zu finden oder Ähnliches. Der diesbezügliche offizielle Diskurs wird nicht geteilt, weder ist von „Klebeeffekten“ noch von beruflichen Chancen der Prekären die Rede. Stattdessen erfolgen klare kritische Positionierungen in Bezug auf die prekären Arbeitsbedingungen, insbesondere auch auf den geringen Verdienst:

„Was ich nicht in Ordnung finde halt, wie Leiharbeiter bezahlt werden“, sagt ein Industrieschlosser mittleren Alters. Und ein Krankenpfleger führt aus: „Ja, also wir Alten sagen: Das tut uns unendlich leid, weil die müssen den gleichen Job machen für weniger Geld, zu schlechteren Konditionen. Und ich kriege jedes Mal sehr deutlich mit, wie die um die [Wechselschicht-]Zulagen ringen. [...] Und ich habe nie, nie in meiner beruflichen Laufbahn auf das Geld so achten müssen, und ich kriege das mit, wie die das müssen. Wo ich dann denke: Hey, meine Güte! Meine Güte!“ (Hürtgen/Voswinkel 2014: 337)

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

Dies zeigt sich *erstens* in dem schon angeklungenen Mitleid, das viele „Feste“ zum Ausdruck bringen, dabei aber zugleich eine massive Grenzziehung vornehmen. Wie in Hürtgen/Voswinkel (2014: 337 ff.) ausführlich dargelegt ist hierbei, entweder metaphorisch oder direkt wörtlich, die Gegenüberstellung von „drinnen“ und „draußen“ zentral. Drinnen ist, wo man selbst arbeitet, „draußen“ dagegen der Ort, wo die Beschäftigten aus Fremdunternehmen, Leiharbeitsfirmen oder auch befristete Kolleg_innen tätig sind. Trotz kritischem Blick und Mitgefühl bleiben die Prekären auf diese Weise fern:

„Die Zeitverträge, das finde ich ganz schlimm. Also wenn ich nicht wüsste, was in einem halben Jahr ist – das finde ich ganz schlimm. [...] Die tun mir einfach richtig leid da draußen.“ (Mitarbeiter in einer Personalabteilung über die Zeitarbeiter im Werk, zit. n. ebd.: 342)

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

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

Eine *dritte* Form der Konstruktion von Nichtzugehörigkeit ist die Beschreibung und Behandlung der Prekären als unqualifiziert. Regelmäßig drücken die Stammbeschäftigten ihre Zweifel oder negativen Erfahrungen darüber aus, dass Prekäre kaum in der Lage seien, die an sie gestellten Anforderungen adäquat zu erledigen. Sie würden einfach „da reingestellt“, in die Halle, an die Arbeit, würden „da hingestellt“, ins Büro usw., ohne dass die Qualifikation oder auch nur die Einarbeitungszeit stimmten.

60 Prozent der Stammbeschäftigten sind nach einer Umfrage von Holst und Matuschek (2013) der Auffassung, dass es „vielen Leiharbeitern an Qualifikation fehle“. Dieser Einschätzung folgt oft der Nachsatz, dass „die“ nichts dafür könnten; sie seien Opfer des Sparkalküls des Unternehmens. Allerdings ist es durchaus typisch, das „Aufzuschlauen“ – wie es ein (gewerkschaftlich organisierter) Interviewpartner nennt (Hürtgen/Voswinkel 2014: 342) – zu verweigern oder gar aktiv zu unterlaufen. Einerseits geschieht das aus Gründen eigener Arbeitsüberlastung, andererseits, um den Vorgesetzten die „wahren Kosten“ prekärer Arbeit zu demonstrieren (vgl. Goes 2015: 233).

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

3 „Statuskämpfe“ und die Abwehr von Disziplinierung

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

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

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

In der soziologischen Debatte wird dieses Motiv der Positionsverteidigung durch Ausgrenzung und Abwehr oftmals als Statusgebaren einer verunsicherten, „nervösen“ Mittelschicht verallgemeinert; diese vergewissere sich ihrer selbst durch „Abgrenzungskämpfe“, durch ressentimentgeladene Abwehr der unteren Schichten (Bude 2008: 113 ff.; Vogel 2011; Nachtwey 2016). Zugespitzt erscheint so die Ausgrenzung prekär Beschäftigter durch die Stammebelegschaften als Statuskampf zwischen zwei oder auch mehreren sozial ungleichen, konkurrierenden Gruppen im Kontext einer generellen „Mentalitätslage“ allgemeiner subjektiver Verunsicherung bzw. „gefühlter Prekarisierung“ (Kraemer 2008). Insbesondere die zuletzt erwähnte „Mittelschichtsdiskussion“ droht hierbei allerdings mitunter, in ihrer Fokussierung auf „neue soziale Verteilungskonflikte“ (Vogel 2011: 274), die strukturelle sozioökonomische Konkurrenzlogik aus dem Blick zu verlieren. In dieser Perspektive auf soziale Abgrenzung als Resultat von erschütterten Wohlstandserwartungen und einer „Furcht vor dem Weniger“ (ebd.) erfolgt eine interpretative gruppenbezogene Vereindeutigung sozialen Handelns⁴, die höchst fraglich ist: Die sog. Mittelschicht und damit explizit auch gut situierte Stammbeschäftigte werden interpretativ reduziert auf Konsument_innen eines möglichst guten Lebens. Sie sind so *ausschließlich* als (Re-)Produzent_innen ihrer eigenen Biografie und ihres „privaten“ Nahbereichs gezeichnet, und nicht *auch* als soziale Akteure, die das Gesellschaftliche insgesamt (mit) hervorbringen. Negiert wird so die

„soziologische Binsenweisheit, dass Gesellschaft, dass ihre Institutionen und Organisationen nur durch das beständige praktische Handeln der in ihnen Tätigen existieren“ (Dölling 2010: 598).

Mittelschicht und Stammbeschäftigte erscheinen nicht mehr als immer auch gesellschaftlich politische Subjekte (vgl. Hauser 1987; Dausien 2009; Hall 1991) und umgekehrt scheint „die Gesellschaft“ vollends unabhängig zu existieren von den Vorstellungen der gesellschaftlichen Gruppen und Individuen, die sie aber hervorbringen (Dubet 2005: 1).

⁴ Eine vergleichbare Kritik – nämlich an gruppenbezogener Vereindeutigung zulasten sozialstruktureller und auch widersprüchlicher Zusammenhänge – findet sich bei Susanne Völker (2008), hier an dem von Heinz Bude und anderen geprägten Begriff der „Überflüssigen“.

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

Es geht mitnichten darum, Ängste vor Verdrängung und ihre Bedeutung für das soziale (Nicht)Miteinander von „Festen“ und Prekären zu relativieren. Die Angst vor Ersetzbarkeit spielt, wie die bisher angeführte Literatur ausführlich zeigt und empirisch belegt, für viele Beschäftigte eine Rolle. Insgesamt sind also nicht nur die strukturelle Unsicherheit eigentumsloser Lohnarbeit systematischer Bestandteil kapitalistischer Gesellschaften, sondern auch die mit Ungleichheit, Konkurrenz und (Ohn-)Macht einhergehenden Ausgrenzungspraktiken zwischen Lohnabhängigen (Hall 1992: 15 ff.). Allerdings hat der Erklärungsfokus „Angst vor Ersetzbarkeit“ (wie oben ausgeführt) erstens das Problem, Beschäftigte auf die Reproduktion ihres unmittelbaren Nahbereichs zu reduzieren. Hinzu kommt zweitens ein empirisches Problem: Keineswegs alle Festen artikulieren diese Art der Angst. In unserer Untersuchung (Hürtgen/Voswinkel 2014) verneinten fast alle Interviewpartner_innen diesen Gedanken und konnten es auch gut begründen: mit langjährigen, unternehmensspezifischen Erfahrungen und besonderen Kenntnissen, Arbeiten in herausgehobenen Nischenbereichen, alten, sehr gut gesicherten Tarifverträgen und nicht zuletzt mit einer Vertretung durch den Betriebsrat, der sie juristisch schützt.

„I: Aber das [die Sorge vor einer neuen Krise, SH] führt auch nicht dazu, dass man irgendwie selbst ängstlich wird, die Erfahrung mit den Leiharbeitern ringsum? A: Nee, dazu sitzen wir tatsächlich in einem sehr sicheren Boot. Wenn man, also wenn man 20 Jahre hier in der Firma ist, kann einem quasi nichts mehr passieren. Da muss man schon klauen oder jemanden zusammenschlagen oder so, dass man hier rausfliegt.“ (Techniker, Gewerkschafter, zit. n. Hürtgen/Voswinkel 2014: 330)

Will man nun die oben beschriebene Konstruktion sozialer Nichtzugehörigkeit auch hier, bei sich durchaus als sehr sicher ansehenden Beschäftigten, mit dem Konzept der Angst vor Ersetzbarkeit erklären, so muss man ihnen eine „versteckte Angst“ vor Arbeitslosigkeit unterstellen (Brinkmann u. a. 2006: 64) – ein analytischer Schritt, der die Aussagen der Beforschten unnötig relativiert und den Blick auf andere Erklärungen verstellt.

4 Prekäre als Flexibilitätsressource

Am gewissermaßen „anderen Pol“ des Arguments der Ersetzbarkeit befindet sich die Erklärung der Abwehr Prekärer als Ausdruck einer *funktionalistischen Betrachtung* dieser Kolleg_innen. Prekäre würden, auch subjektiv, als Flexibilitätsressource und damit als Absicherung für den eigenen Betrieb und das Unternehmen angesehen. Auf diese Weise gingen Stammbeschäftigte mit der Unternehmensseite eine „Produktivitätskoalition“ (Windolf 1990) ein, die sie selbst um den Preis der Ausschlie-

ßung der Prekären schützen soll (Hassel 2014). Diese Argumentation ist als solche selbstverständlich nicht „falsch“. Die unmittelbare Erfahrung der eigenen Abgesichertheit bei hoher Vulnerabilität der Prekären im Betrieb wurde insbesondere in der Metallindustrie der Krisenjahre ab 2008 als direktes Erlebnis für viele Beschäftigte virulent. Während der oben bereits zitierte IT-Spezialist und IG Metall-Vertrauensmann seine immerhin anderthalbjährige Kurzarbeit „super“ fand und trotz Lohneinbußen „genießen“ konnte, weil er endlich einmal Zeit für die Familie, Hobbys und das Haus gehabt hätte, stellt er für die 500 im Jahr 2008 entlassenen Leiharbeiter des Werkes fest:

„Die hat es natürlich richtig getroffen. Die durften ja einfach alle gehen. Das waren ja die ersten, die wir nach Hause geschickt haben.“ (Zit. n. Hürtgen/Voswinkel 2014: 339)

Das hier formulierte „Wir“ (schicken nach Hause...) kann in der Tat als Ausdruck der oben aufgeführten Produktivitätskoalition interpretiert werden. Allerdings ist dieses „Wir“ nicht ungebrochen. Hinzu kommen die als eklatant wahrgenommenen Diskrepanzen in der Arbeits- und Lebenswirklichkeit von Prekären und Festen, die sich in der – auch sprachlich wahrnehmbaren – Distanzierung zu den Prekären niederschlagen: Die Schilderung der extrem unterschiedlichen Krisenbetroffenheit bleibt oft kurz angebunden oder äußert sich in lapidaren, eigentümlich reserviert wirkenden Formulierungen. „Des einen Glück, des anderen Pech“, meint ein Interviewpartner, der dann sofort auf die Systematik dieser Spaltung zu sprechen kommt und das Thema so gewissermaßen „objektiv“, von außen, abhandelt: Boome es, würde mit Leiharbeitern „aufgerüstet“, die dann eben im Zweifel wieder „alle weg“ seien (ebd.).

Sozialpsychologisch interpretiert wird hier ein innerer Konflikt deutlich, dem sich die Stammbeschäftigten gegenüber sehen: zwischen der Funktion, die Prekäre für den Betrieb – und damit wohl auch für den eigenen Arbeitsplatz – haben, und den Wertmaßstäben, mit denen sie selbst eben diese prekären Arbeits- und Lebensbedingungen als letztlich unhaltbar, als prinzipiell „nicht in Ordnung“ charakterisieren. Anders formuliert: Nimmt man als Wissenschaftler_in die seitens der Interviewpartner_innen artikulierten Kritiken und Gerechtigkeitsvorstellungen ernst, interpretiert sie also nicht als „pures Gerede“, das ein „eigentlich“ egoistisches Arbeitsplatzinteresse verdecken soll, dann wird ein Teil der sozialen Distanznahme erklärbar – aber gerade nicht als gewissermaßen „kühle“ utilitaristische Betrachtung der Funktionalität der Prekären. Vielmehr wird die Abwehr und Distanzierung von einem eigenen, zugleich unlösbar erscheinenden Konflikt sichtbar, der überhaupt nur besteht, weil die Stammbeschäftigten Vorstellungen von einer anderen, gerechteren (Arbeits-)Welt hegen. Diesen inneren Konflikt dann einerseits nicht „zu nah an sich ran lassen“, wie es der folgende Interviewpartner formuliert, ist entsprechend die Kehrseite davon, an vorgestellten Maßnahmen zur gerechteren Gestaltung mit Vehemenz festzuhalten. Distanz entsteht hier nicht aus der Funktionalität von Prekarität, sondern aus dem Angriff auf Gerechtigkeitsvorstellungen, der mit dieser Funktionalität einhergeht:

„Ja, ich habe einen ausgeprägten Gerechtigkeitsinn, man darf bloß einige Themen nicht zu nah an sich ran lassen, sonst geht man kaputt. Man kann ja nicht alles ändern. Nur – das Thema Zeitarbeit ist so wirklich so –, aber auch wieder ein Zwiespalt: Ohne die können wir auch nicht überleben. Weil das ist Flexibilität! Wenn es nicht läuft: Tschüss! Wenn es läuft,

brauchen wir die [...]. Aber auf der anderen Seite, denke ich, muss es irgendeinen Kompromiss geben, dass man diesen Menschen gehaltlich entgegenkommt. [...] Ich sage ja, es gibt Fälle in Frankreich, die verdienen sogar mehr als die anderen, weil sie flexibler sind. Oder [dass man sagt]: Wir geben dir ein bisschen mehr Sicherheit, indem wir die Verträge vielleicht länger laufen lassen. Bin ich schon für, weil, ich muss echt sagen, das ist ein armes Volk einfach, die sehen hier, die arbeiten wie wir und können nur sechs Monate planen, haben auch Familie, also das finde ich echt übel.“ (Zit. n. ebd.)⁵

Allerdings bleiben, das zeigt das Zitat, weitere Fragen offen. Warum werden Prekäre kategorisch als anders, als andere Beschäftigtenkategorie, als „armes Volk“ und nicht, nicht einmal gedanklich, als gleichrangige Kolleg_innen bezeichnet – wo sie doch „arbeiten wie wir“? Warum wird das „Arbeiten wie wir“ an anderer Stelle gebrochen, um die Prekären als letztlich unqualifiziert zu bewerten?

5 Lohnarbeit, Gerechtigkeit und soziale Bürgerschaft als Fixpunkte einer moralischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates

Es ist bereits angeklungen, dass eine sinnvolle Erklärung, die über die empirischen und auch konzeptionellen Beschränkungen des Konzepts der Angst vor Ersetzbarkeit sowie der funktionalen Betrachtung von Prekären hinausgeht, auf die durch Prekarisierung erschütterten Gerechtigkeits- und Normalitätsvorstellungen abzielen sollte. Wie jüngere Forschungen zeigen, sind Wertmaßstäbe einer menschlich, sozial und leistungsbezogen gerechten Arbeitswelt zwar unter starken Druck geraten, andererseits aber gerade vor diesem Hintergrund in bemerkenswert hohem Ausmaß nach wie vor virulent: Trotz mannigfacher Krisenerfahrungen halten viele „normal“ Beschäftigte Vorstellungen von einer „normalen“ Arbeitswelt aufrecht, in der gute Arbeit „gut“, d. h. nicht luxuriös, aber eben „normal“ bezahlt werden sollte, in der die Arbeitsinhalte sinnvoll gestaltet sein und zugleich die Arbeitsorganisation nicht entgrenzend auf den ganzen Menschen zugreifen sollte, in der Plan- und Gestaltbarkeit des Lebens, Selbstverwirklichung und gesellschaftlicher Sinn, aber auch ein menschliches Miteinander bei der Arbeit selbst ebenso zentral sind wie Mitbestimmungsrechte sowie nach dem Arbeitsleben eine Rente oberhalb der Armutsexistenz (vgl. Dubet 2008; Wolf 2014; Hürtgen/Voswinkel 2014; Kratzer u. a. 2015).

Solche Gerechtigkeitsvorstellungen sind keine zufällig und eklektisch versammelten Einfälle, sondern sie begründen ein ausdifferenziertes, die eigene soziale Praxis mit den wahrgenommenen gesellschaftlichen Strukturen verknüpfendes System normativer Zusammenhänge, eine im umfassenden Sinne „moralische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates“⁶, in der man selbst agiert, d. h. die man selbst mit hervorbringt: Erstens *als Mensch*, also als menschliches und soziales Wesen, das als Mensch und Bürger_in in einer Relation der Gleichheit zu den anderen der Gesell-

⁵ Der hier zitierte Interviewpartner ist übrigens kein Gewerkschafter. Er arbeitet im Personalbüro und ist in vielen Argumenten der Geschäftsführung nahe. Seine Vehemenz in Sachen Prekarisierung fällt ihm mitunter auf. An einer Stelle sagt er: Er rede nun schon selbst wie ein Betriebsrat, aber es dürfe den Leuten nicht weiter so schlecht gehen wie jetzt (ebd.: 229).

⁶ Zur Kategorie der moralischen Ökonomie vgl. Thompson 1980; handlungsleitende soziale Normen und moralische Maßstäbe erfolgen bereits hier einerseits mit Verweis auf vergangene Praxen und Traditionen, sagen aber andererseits selbst wenig über diese Vergangenheit aus, die es so gar nicht gegeben haben muss. Entscheidend ist die Funktion der sozialen Maßstäbe für eine entsprechende Praxis.

schaft steht bzw. stehen soll, und zweitens *als Arbeiter_innen*, also als diejenigen, die durch eigene Mühe und Einsatz den gesellschaftlichen Reichtum erzeugen und deshalb sowohl faire soziale Arbeits- und Lebensbedingungen wie auch rechtlich abgesicherte Eingriffs- und Gestaltungsmöglichkeiten reklamieren können (Hürtgen/Voswinkel 2014). Alle Ebenen und Gerechtigkeitsfiguren (Mensch, Bürger_in und Arbeiter_in zu sein) gehören untrennbar zusammen.

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

„Der Arbeiter besetzt damit auf seine Weise – als Produzent – den öffentlichen Raum. Er kann also dadurch, dass die Individualisierung des Arbeitsverhältnisses [...] transzendiert wird, zum [...] Rechtssubjekt werden. Das Arbeitsrecht besiegelt sein Bürgerrecht. [...] Arbeit [wird] zur Grundlage einer sozialen Bürgerschaft.“ (ebd.: 267 f.)⁷

Die vorgestellte Gleichheit als Mensch und Rechtssubjekt entsteht demzufolge auf der Basis einer Interpretation von Lohnarbeit als beitragende, sinnvolle Tätigkeit (vgl. ausführlich Hürtgen 2017). Sie erlaubt – historisch konkretisiert wesentlich als männlich qualifizierte Lohnarbeit (vgl. Aulenbacher 2009) – den (eigentumslosen) Lohnarbeitssubjekten die Artikulation des bürgerlichen Gleichheitsanspruchs und vereint so

„die beiden widersprüchlichen Dimensionen demokratischer und kapitalistischer Gesellschaften, nämlich [...] Gleichheit der Individuen und [...] Ungleichheit ihrer Position im Rahmen der Arbeitsteilung“ (Dubet 2008: 26).

Entscheidend ist nun, dass „moralische“ Wertvorstellungen und Gerechtigkeitsnormen eine *Ressource* für die eigene Handlungsfähigkeit darstellen – jedenfalls dann, wenn die sozialen Akteure, hier die Stammbeschäftigten, diese Normen noch als prinzipiell gültige reklamieren können. Die institutionalisierte und von den sozialen Akteuren reproduzierte moralische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates ermöglicht eine soziale Selbstkonstitution der Lohnabhängigen nicht nur als reichtumspartizipierende Konsument_innen, sondern auch und zugleich als mit politischen Handlungsfähigkeiten ausgestattete Rechtspersonen. Eben dies spiegelt sich, wie die Forschung zeigt, in den Orientierungen der Beschäftigten⁸: Das alltägliche, größere und kleinere Sich-Einmischen – von der Zurückweisung bestimmter Arbeitsaufgaben, der Forderung nach ausreichend erholender Freizeit über die Unterstützung einer Kollegin bis hin zu gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen – ist für die Akteure an legitimatorische

⁷ In quasi umgekehrter Perspektive hat Guy Standing (2011) diesen Zusammenhang im Blick, wenn er argumentiert, dass normal Beschäftigte an den Staat gebunden seien und deshalb ein nur labouristisch-traditionalistisches Bewusstsein hervorbringen könnten, während die Prekären zwar „Sub-Citizens“ (!) seien, aber zumindest potenziell die neue gefährliche Klasse darstellten.

⁸ Damit ist nicht gemeint, dass jeweils „alle“ Lohnabhängigen diese Orientierung teilen. Vielmehr durchzieht die Forschung eine grundlegende Spaltung von eher autoritär, als „kleine Leute“ argumentierenden Beschäftigten und den eher selbstbewussten, oft gewerkschaftlich engagierten Teilen. Vor allem um Letztere geht es hier.

Ressourcen gebunden, die sie in der hier nur äußerst kurz skizzierten moralischen Ökonomie ausmachen, während sie eben diese moralische Ordnung durch ihr Denken und Handeln, ihre „normative Aktivität“ (Dubet 2008) mit reproduzieren.⁹ Die moralische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates ermöglicht so eine individuelle und kollektive *Selbstermächtigung* als Anspruchsträger_innen, die legitimerweise Ansprüche richten an Vorgesetzte, an Unternehmen, an die Gesellschaft insgesamt, und die zudem fähig und berechtigt sind, in die näheren und weiteren sozialen Beziehungen einzugreifen, um ungerechte Entwicklungen einzudämmen sowie gerechte weiterzuentwickeln und zu befördern (zur Begründung der Kategorie der Ansprüche s. Hürtgen/Voswinkel 2014: 40 ff.).

Indizien für eine solche Interpretation von doing precarity als Verteidigung der Verbindung von Lohnarbeit und Status als Rechtssubjekt finden sich in vielen Studien. So besteht beispielsweise in den Schilderungen von Stéphane Beaud und Michelle Pialoux (1997) der soziale Bruch für die „alten“ Stammbeschäftigten weniger darin, dass in der – über Jahre beforschten – Automobilfabrik ab Mitte der 1980er Jahre „junge“ Leiharbeiter_innen eingesetzt worden waren. Diesen gegenüber hegte man anfangs durchaus eine Art von Verständnis und abermals Mitgefühl. Die eigentliche Zäsur entsteht schleichend: über die Erfahrung, dass es nicht gelang, diese Leiharbeiter in ihre betriebliche Gemeinschaft und ihren Wertekanon zu integrieren.

Dabei bewegen sich die hier beschriebenen Praxen der Ausgrenzung durchaus unterhalb einer Ebene expliziter Programmatik. Gerade darüber verdeutlichen sie aber ihren alltäglich-praktischen Charakter: Ein IT-Spezialist und Gewerkschaftsmitglied hat eigentlich ein gutes Verhältnis zu den Leuten aus der Leiharbeitsfirma, mit denen er regelmäßig zusammenarbeitet. Er duzt sich teilweise mit ihnen. Grantig wird er nur, so schildert er, wenn diese dann anfangen, ihn auf seinen (deutlich höheren) Lohn anzusprechen. Er wehrt diese Frage einerseits ab: „Das geht die eigentlich nichts an, denn dadurch verdienen sie nicht mehr.“ Doch andererseits formuliert er eine interessante Rechtfertigungsfigur für *deren* geringeren Lohn:

„Weil von dem Mann erwarte ich dann im Prinzip dasselbe Know-how und ich weiß aber ganz genau, der hat nur die Hälfte von dem Gehalt, was ich habe“ (zit. n. Hürtgen/Voswinkel 2014).

Hier wird der Zusammenhang umgedreht: *Weil* der Leiharbeits-Kollege weniger verdient, *kann* er nicht dasselbe Know-how haben!

6 Normative Entdemokratisierung

Die skizzierte Perspektive der normativen Verbindung von Lohnarbeit und Selbstermächtigung als eingreifendes (Rechts-)Subjekt erlaubt ein erweitertes Verständnis der geschilderten Ausgrenzungspraktiken durch Stammbeschäftigte.¹⁰ Es kann nun

⁹ „Wenn die Individuen über die Gleichheit der Bedingungen und Positionen und damit über die gerechte hierarchische Ordnung nachdenken, stecken sie Grenzen einer Gemeinschaft ab. Im Grunde geht es ihnen [...] um die Integration in eine gemeinsame Welt, die einen Zusammenhalt gewährleistet, der jedem den ihm gebührenden Platz bieten kann.“ (Dubet 2008: 71)

¹⁰ Auch diese Erklärung behauptet keine Vollständigkeit. Eine weitere Lesart wäre eine durchaus auch subjektiv funktionalistische Betrachtung von Prekären: Diese, so sagen einige Beschäftigte, sicherten als Flexibilitäts-

umfassender erklärt werden, warum gerade auch sozial oder gewerkschaftliche engagierte, den Entwicklungen in Unternehmen und Gesellschaft kritisch gegenüberstehende Beschäftigte die Prekarisierung verurteilen und großen Wert auf sozialen Zusammenhalt sowie Gerechtigkeit legen, systematisch „Fluchtlinien exklusiver Solidargemeinschaften“ (Goes 2015) kreieren, auch dort, wo sie – wie sie selbst sagen – absolut sicher „im Boot“ sitzen, ihnen selbst „nichts mehr passieren“ kann. In der hier vorgestellten Perspektive repräsentieren Prekäre nicht allein eine Bedrohung durch Ersetzbarkeit und ebenfalls nicht nur unmittelbar das Unterlaufen vormaliger (Arbeits-) Standards, sondern sie stellen die Personifikation des Angriffs auf eine umfassende moralische Ordnung dar, in der Lohnarbeit mit sozialer und politischer Handlungsfähigkeit verknüpft werden konnte: Auf der Basis der geleisteten Arbeit war es rechtens und gerecht, über Bedingungen dieser Arbeit und damit über die gesellschaftlichen Arbeits- sowie Lebensverhältnisse insgesamt zu streiten. Eine Anerkennung von Prekarität als „neue Normalität“ würde bedeuten, die finanzielle und soziale Abwertung von Lohnarbeit normativ nachzuvollziehen und damit die bislang mit Lohnarbeit verknüpften legitimen Partizipationsansprüche aufzugeben. Entsprechend ambivalent situieren sich gerade diejenigen Beschäftigten, die auf eine gerechte Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft Wert legen: Sie wehren sich dagegen, dass ihre (relativ guten) Arbeitsbedingungen ein „Privileg“ darstellen sollen; es sei lediglich „Normalität“, nichts Besonderes, sondern „eigentlich“ doch das allgemein Gültige – während sie selbst zugleich aber feststellen müssen, dass diese „Normalität“ zu einer Besonderung, zu einer „Sondersituation“ geworden ist (Hürtgen/Voswinkel 2014: 297 ff.).¹¹

Die Abwehr und Ausgrenzung der Prekären lässt sich vor diesem Hintergrund als Auseinandersetzung um Normalität begreifen, als Abwehr eines fundamentalen Angriffs auf den Zusammenhang von Lohnarbeit und Selbstkonstitution als eingreifende Subjekte. Die regressive Form dieser Abwehr – nämlich Ausgrenzung statt Solidarisierung und damit letztlich die weitere Schwächung der Kräfteverhältnisse – muss dabei selbst als Ausdruck der tiefen und langanhaltenden Krisenentwicklung gesehen werden. Es gelang über Jahrzehnte im Prinzip nicht, die umfassende Erosion und Infragestellung guter Arbeitsstandards aufzuhalten, während zugleich in der allgemeinen wie gewerkschaftspolitischen Öffentlichkeit eine prinzipielle Verabschiedung vom Modell „guter Arbeit“ immer bestritten wurde. Denn neu sind nicht die Angriffe auf Arbeitsstandards, das Erleben von sozialer Konkurrenz am Arbeitsplatz und auch nicht ihre aggressive Abwehr (Kergoat 1973; Lichte 1978; Zoll 1984). Relativ neu ist vielmehr die Tatsache, dass die eigenen sozialen, aber ebenso die weiteren politischen Ressourcen (Haltung der Gewerkschaften, der ehemaligen Arbeiterparteien etc.) offensichtlich als ungenügend eingeschätzt werden, um dem Trend sowohl im Betrieb wie in der Gesellschaft prinzipiell Einhalt zu gebieten. Die aus diesen Erfahrungen entstehenden, umfassenden Ohnmachtsgefühle sind seit Jahrzehnten dokumentiert (Kotthoff 1998; Bergmann u. a. 1998; Dies. 2002; Kurz-Scherf/Zeuner

ressource die Fortexistenz des Betriebes. Es kann durchaus begründet werden, dass man vor diesem Hintergrund die Situation der Prekären „nicht zu nahe an sich rankommen“ lassen will, wie es ein Interviewpartner in Hürtgen/Voswinkel (2014) formulierte.

¹¹ Demgegenüber haben diejenigen Beschäftigten, die schon gar nicht mehr von der Möglichkeit einer gerechten Ökonomie ausgehen, deutlich weniger Probleme damit, ihre Situation als „Glück“ oder eben als „Privileg“ zu bezeichnen.

2001). Sie kulminieren in eine „adressatenlose Wut“, in einem als Dauerkrise erlebten betrieblichen Alltag, was aber nicht in einen ausführlichen gesellschaftlichen Konflikt über Gerechtigkeit, Integration und Mitgestaltung mündet (Detje u. a. 2011). Die Abwehr und Ausgrenzung der Prekären kann vor diesem Hintergrund als implizite Verteidigung der Arbeitsstandards und der damit verbundenen Subjektposition interpretiert werden, gegen deren (anhaltende) soziale Infragestellung.

Somit ist die Frage einer notwendigen Neuverhandlung von Prinzipien sozialer Gesellschaftlichkeit und einer Neubestimmung sozialer Bürgerrechte auf der Basis eines erweiterten Arbeitsbegriffs thematisch. Wie Castel (2011: 256) selbst bemerkt, besteht die Ironie des „Aufstiegs der Lohnarbeit“ darin, dass es über ihre institutionell-normative Verallgemeinerung als sinnvolle Arbeit möglich wurde, sich von ihr zu distanzieren und andere Tätigkeiten sowie Existenzweisen zu praktizieren und als soziale anzuerkennen. Eben darüber kann soziale und politische Bürgerschaft als Praxis entstehen. Wir finden diesen Gedanken empirisch in den Orientierungen und Deutungsmustern der Beschäftigten, die sich sowie die anderen neben ihrer Rolle als Lohnarbeitende immer auch und untrennbar damit verbunden als (verletzbar, daher respektvoll zu behandelnde) Menschen und – an dieser Stelle besonders relevant – als *Sozialwesen* ansehen: Nicht nur Kindererziehung oder Elternpflege, sondern auch persönliche Auseinandersetzungen mit den Schwierigkeiten des Lebens, inhaltlich sehr wichtige „Hobbys“ und ehrenamtliche Tätigkeiten oder politisches Engagement gelten ihnen als fundamentale, eigentlich nicht zu hinterfragende Dimensionen sozialer Gestaltung des privaten wie gesellschaftlichen Daseins (Hürtgen/Voswinkel 2014).¹² Faktisch ist die Lohnarbeit in der moralischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates also bereits transzendiert. Der anhaltende soziale Angriff entlang ökonomischer Sachzwanglogiken und permanent verfeinerter Konkurrenzdynamiken trifft einen Ermöglichungshorizont, der auch theoretisch nicht vorschnell aufgegeben werden sollte.

Literatur

- Aulenbacher, B. (2009): Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: R. Castel/K. Dörre (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Frankfurt/M., 65-77.
- Beaud, St./Pialoux M. (1997): Stamarbeitnehmer und befristet Beschäftigte. In: P. Bourdieu/G. Balasz/F. Schultheis (Hg.): Das Elend der Welt. Konstanz, 207-319.
- Beaud, St./Pialoux, M. (2004): Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard. Konstanz.
- Bergmann, J./Bürckmann, E./Dabrowski, H. (1998): Reform des Flächentarifvertrages? Betriebliche Realitäten – Verhandlungssysteme – gewerkschaftliche Politik. Supplement der Zeitschrift Sozialismus, Nr. 1/1998.

¹² Es sind ebenfalls genau diese normativen Dimensionen, in denen die Prekären „auf Augenhöhe“, als Gleiche betrachtet werden: Auch sie sollen Menschen und Sozialwesen sein können! Der „Sub-Citizen“-Status, den Guy Standing (2011) strukturell für Prekäre ausmacht, findet sich – bislang und gewissermaßen zum Glück – nicht als subjektive Norm bei den fest Beschäftigten.

- Bergmann, J./Bürckmann, E./Dabrowski, H. (2002): Krisen und Krisenerfahrungen. Einschätzungen und Deutungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten. Supplement der Zeitschrift Sozialismus, Nr. 4/2002.
- Bispinck, R. (2016): WSI Niedriglohn-Monitoring 2016. Internet: http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_81_2016.pdf [zuletzt aufgesucht am 08.01.2017].
- Bourdieu, P. (1998): Prekarität ist überall. In: Ders.: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz, 96-102.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Kraemer, K./Röbenack, S. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn.
- Bude, H. (2008): Die Ausgeschlossenen. Das Ende vom Traum einer gerechten Gesellschaft. München.
- Castel, R. (2008): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Castel, R. (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg.
- Dausien, B. (2009): Differenz und Selbstverortung. Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Biographien als Forschungskonzept. In: B. Aulenbacher/B. Riegraf (Hg.): Erkenntnis und Methode. Wiesbaden, 157-177.
- Detje, R./Menz, W./Nies, S./Sauer, D. (2011): Krise ohne Konflikt? Interessen und Handlungsorientierungen im Betrieb – die Sicht der Betroffenen. Hamburg.
- Dölling, I. (2010): Entsicherung in Zeiten gesellschaftlicher Transformationen. Von der Notwendigkeit, das Handeln von AkteurInnen in den Blick zu nehmen. In: H. G. Soeffner (Hg.): Unsichere Zeiten. Wiesbaden, 593-605.
- Dörre, K. (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: R. Castel/K. Dörre (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Frankfurt/M., 35-64.
- Dörre, K. (2016): Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 23, H. 3, 348-365.
- Dörre, K./Hänel, A./Holst, H./Matuschek, I. (2011): Guter Betrieb – schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme. In: Ch. Koppetsch (Hg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Wiesbaden, 21-50.
- Dörre, K./Scherschel, K./Booth, M. (2013): Bewährungsproben für die Unterschicht? Frankfurt/M.
- Dubet, F. (2005): Pour une conception dialogique de l'individue. Internet: <http://www.espacetemps.net/articles/conception-dialogique-individu/> [zuletzt aufgesucht am 05.01.2017].
- Dubet, F. (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg.
- Goes, Th. (2015): Zwischen Disziplinierung und Gegenwehr. Wie Prekarisierung sich auf Beschäftigte im Großhandel auswirkt. Frankfurt/M.
- Hall, St. (1991): Gramsci and us. In: R. Simon (Hg.): Gramsci's Political Thought. London, 114-135.
- Hall, St. (1992): Race, Culture and Communications: Looking Backward and Forward at Cultural Studies. In: Rethinking Marxism, Jg. 5, H. 1, 10-18.

- Hassel, A. (2014): The paradox of liberalization – Understanding dualism and the recovery of the German political economy. In: *British Journal of Industrial Relations*, Jg. 52, H. 1, 57-81.
- Hauser, K. (1987): *Strukturwandel des Privaten? Das „Geheimnis des Weibes“ als Vergesellschaftungsrätsel*. Hamburg.
- Holst, H./Nachtwey, O./Dörre, K. (2009): *Funktionswandel von Leiharbeit*. Frankfurt/M.
- Holst, H./Matuschek, I. (2013): *Sicheres Geleit in Krisenzeiten? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretungen im Industriebetrieb West*. In: K. Dörre/A. Happ/I. Matuschek (Hg.): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Betrieben*. Hamburg, 85-108.
- Hürtgen, St. (2008a): *Prekarität als Normalität? Von der Festanstellung zur permanenten Erwerbsunsicherheit*. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, Nr. 4/2008, 113-119.
- Hürtgen, St. (2008b): *Transnationales Co-Management. Betriebliche Politik in der globalen Konkurrenz*. Münster.
- Hürtgen, St. (2013): *Mensch sein auf der Arbeit? Kollegialität als Balance von allgemein-menschlichen und leistungsbezogenen Aspekten von Arbeit*. In: L. Billmann/J. Held (Hg.): *Solidarität in der Krise*. Wiesbaden, 237-262.
- Hürtgen, St. (2017): *Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug auf die eigene (Lohn-) Arbeit. Grundlage von Ansprüchen auf Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft*. In: B. Aulenbacher u. a. (Hg.): *Leistung und Gerechtigkeit? Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus*. Basel/Weinheim, i. E.
- Hürtgen, St./Voswinkel, St. (2014): *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*. Berlin.
- Kergoat, D. (1973): *Bulldozor ou l'histoire d'une mobilisation ouvrière*. Paris.
- Kotthoff, H. (1998): *Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und „gnadenlosem Kostensenkungsdiktat“*. In: *Industrielle Beziehungen*, Nr. 5/1998, 76-100.
- Kraemer, K. (2008): *Prekarität – was ist das?* In: *Arbeit*, Jg. 17, H. 2, 77-90.
- Kraemer, K./Speidel, F. (2003): *(Des-)Integrationseffekte typischer und atypischer Erwerbsarbeit*, *Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur*, Nr. 21/22, 39-64.
- Kratzer N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H. (2015): *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. Baden-Baden.
- Kurz-Scherf, I./Zeuner, B. (2001): *Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation*. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 52, H. 3, 147-160.
- Lichte, R. (1978): *Betriebsalltag von Industriearbeitern*. Frankfurt/M. und New York.
- Nachtwey, O. (2016): *Die Abstiegs-gesellschaft*. Frankfurt/M.
- Paugam, S. (2009): *Die Herausforderungen der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung*. In: R. Castel/K. Dörre (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung*. Frankfurt/M., 175-197.

- Staab, Ph. (2015): Personale Herrschaft und die Horizontalisierung des Arbeitskonflikts. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 8, H. 2, 34-48.
- Standing, G. (2011): The Precariat. A New Dangerous Class. London und New York.
- Thompson, E. P. (1980): Die „moralische Ökonomie“ der englischen Unterschichten im 18. Jahrhundert. In: Ders.: Plebeische Kultur und moralische Ökonomie. Aufsätze zur englischen Sozialgeschichte des 18. und 19. Jahrhunderts. Frankfurt/M. u. a., 66-130.
- Vogel, B. (2011): Die Furcht vor dem Weniger. Welche soziale Zukunft hat die Mitte? In: Sozialer Fortschritt, Jg. 60, H. 12, 274-281.
- Völker, S. (2008): Soziologie und Geschlechterforschung in entsicherten Verhältnissen – Plädoyer für eine praxeologische Öffnung. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 33, H. 4, 79-96.
- Windolf, P. (1990): Productivity coalitions and the future of unionism: Desintegration of generalized political exchange? In: B. Marin (Hg.): Governance and generalized exchange: Self-organizing policy networks in action. Frankfurt/M. und Boulder, 289-313.
- Wolf, H. (2014): Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit. Arbeitspapiere Fakten für eine faire Arbeitswelt Nr. 297, hgg. von der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.
- Zoll, R. (Hg.) (1984): „Die Arbeitslosen, die könnt ich alle erschießen.“ Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise. Köln.