

**Wilfried Wienen (Grundsatzreferat der KAB Deutschlands)**

## **Prekäre Arbeit und Working Poor**

Roundtable beim EBCA-Seminar 27.-30.10.2011, London

### **Der Trend zu prekärer Arbeit**

(Quelle: M. Schneider in: Amosinternational 2/2011)

Prekäre Arbeit, das heißt rechtlich ungeschützte, sozial ungesicherte und schlecht entlohnte Arbeit nimmt in Deutschland, in Europa und weltweit immer weiter zu. Es gibt eine Schicht von Arbeitnehmern, die als flexible Verfügungsmasse gilt. Sie können dem Produktionsprozess je nach Bedarf „just in time“ zugeführt werden. Die Prekarisierung ist nicht nur auf eine soziale Randgruppe beschränkt, sondern reicht weit hinein in die Mitte der Arbeitnehmerschaft. Die Folge ist eine allgemeine Verunsicherung der Arbeitnehmer/innen.

### **Die Begriffe „prekär“ und „Prekariat“**

Die Begriffe „prekär“ und „Prekarität“ sind aus dem französischen Sprach- und Debattenraum in den deutschen eingewandert. Sie gehen zurück auf die Soziologen Pierre Bourdieu, Robert Castel und Serge Paugam. Beschrieben wird mit den Begriffen „prekär“ und „Prekarität“ der Prozess der Verunsicherung, der mit dem Wandel des Arbeitsalltags einhergeht. Nach einer Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind diejenigen prekär beschäftigt, die „nur geringe Arbeitsplatzsicherheit genießen, wenig Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung ihrer Arbeitssituation haben, nur partiell im arbeitsrechtlichen Schutzbereich stehen und deren Chancen auf materielle Existenzsicherung durch Arbeit in der Regel schlecht sind.“

Neben diesen Kriterien, die mit der Struktur des Beschäftigungsverhältnisses verbunden sind, ist die subjektive Verarbeitungsform der Arbeitnehmer/innen von Bedeutung. Prekär ist Erwerbsarbeit, die mit Sinnverlusten, fehlender Anerkennung und Planungsunsicherheit verbunden ist. Es ist nicht allein die Unsicherheit als solche, sondern auch der soziale Abstand zur angestrebten Normalität. Also, eine Mischung aus Verunsicherung, Scham, Wut und Resignation.

### **Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit**

Im Trend zu prekären Arbeitsverhältnissen bündelt sich eine gesamtgesellschaftliche Stimmungslage. Bis in die Mitte der 1970er Jahre war noch die allgemeine soziale Absicherung das Ziel. Seitdem ist eine umgekehrte Dynamik in Gang gekommen, die, nach

Robert Castel eine „Destabilisierung des Stablen“ zur Folge hat. Castel spricht von einer „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“, einer „Unsicherheit, die in hohem Maße der Schwächung und Auflösung der schützenden Strukturen geschuldet ist, die sich im Inneren der Lohnarbeitsgesellschaft herausgebildet hatten“. Noch arbeiten zwar die meisten Beschäftigten z.B. in Deutschland in einem geschützten Normalarbeitsverhältnis. Ihre Zahl schrumpft allerdings. Demgegenüber steigt der Anteil an „atypischen“ Arbeitsverhältnissen rasant. Zu diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Mini- und Gelegenheitsjobs sowie Scheinselbständigkeit. Ein großer Teil der neuen Stellen, die in den letzten Jahren geschaffen wurden, sind in diesen Bereichen entstanden.

Während die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland in Normalarbeitsverhältnissen von 1997 bis 2007 um 1,5 Millionen gesunken ist, stieg die Anzahl der Personen in atypischen Beschäftigungsformen in diesem Zeitraum um 2,6 Millionen an. Ihr Anteil an allen abhängig Beschäftigten ist von 17,5 % (1997) auf 25,5 % (2007) gestiegen. Wenn man noch die Zunahme an prekärer Selbstständigkeit berücksichtigt, verschärft sich das Bild. Ein Indikator hierfür ist die Zunahme der Solo-Selbstständigen, also der Selbstständigen ohne weitere angestellte Beschäftigte. Mittlerweile gibt es davon in Deutschland über zwei Millionen. Zwischen 1997 und 2007 hat sich ihre Zahl um über 30 Prozent erhöht.

Für alle atypischen Beschäftigungsformen gilt: In ihre berufliche Zukunft wird wenig investiert. Die Teilnahme an Weiterbildungskursen ist über alle atypischen Beschäftigungsformen hinweg deutlich niedriger als bei Normalarbeitnehmern. Auch sind bei den atypischen Arbeitsverhältnissen prekäre Arbeitsbedingungen weit verbreitet. Das heißt: Der Lohn kann die Existenz vielfach nicht sichern; die soziale Absicherung und die üblichen Arbeitnehmerrechte sind oft eingeschränkt; eine Integration in soziale Netze der Arbeitswelt ist sehr schwierig. Auch wenn Teilzeit-, Leiharbeits- und befristete Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig sind, eine ausreichende eigenständige soziale Absicherung ist aufgrund geringerer Lohnhöhen oder diskontinuierlicher Erwerbsbiografien oftmals nicht gewährleistet.

### **Zwei Klassen von Arbeitnehmern**

Der Blick auf die Prekarisierung macht deutlich, dass es nicht nur eine Spaltung zwischen Arbeitslosen und beschäftigten Arbeitnehmer/innen gibt, sondern auch eine Spaltung innerhalb der Arbeitnehmerschaft. Zwischen die Zone der Integration mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen und die Zone der Ausgrenzung hat sich die Zone der Prekarität

geschoben. Die von Prekarität betroffenen Menschen sind nicht wirklich außerhalb der Gesellschaft. Sie verfügen noch über Teilnahmechancen am Erwerbssystem. Sie sind aber auch nicht richtig integriert. Ihr berufliches Dasein steht unter dem „Stern des Zufälligen und Willkürlichen“ (Bourdieu 2000). Sie können aus ihrer Teilnahme „kaum mehr irgendeine Form der Selbstachtung beziehen, weil die Beschäftigungsverhältnisse zu durchlöchert und fragmentiert“ sind (Honneth 2011). Sehr gut zum Ausdruck kommt dies in einem von Klaus Dörre zitierten Statement eines Leiharbeiters: „Ich bekomme im Vergleich zu meinem [festangestellten] Kollegen ein Drittel weniger Lohn, fünf Tage weniger Urlaub, keine Boni, halb so hohe Zuschläge, keine Essenszuschläge, keine Altersvorsorge, keine Betriebsrente, keine Lohnerhöhungen, keinen Parkplatz und darf nicht an firmeninternen Feiern [...] teilnehmen – und das bei teilweise besserer Qualifikation. Von der psychischen Belastung will ich gar nicht sprechen, diese ist furchtbar, denn man fühlt sich als Mensch zweiter Klasse“ (Dörre 2009)

### **„Prekarität ist überall“**

In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Erfahrung von Prekarisierung nicht selten auf eine bestimmte Schicht begrenzt. Prekäre Arbeitsverhältnisse beschränken sich längst nicht mehr auf ungelernete Arbeitnehmer/innen in Industrie und Handwerk und auf die zahlreichen schlecht bezahlten und „rechtlich vogelfreien Frauenjobs im Reinigungs- und Gaststättengewerbe, im Supermarkt oder bei den Pflegediensten“. Auch qualifizierte Facharbeiter und Fachangestellte finden sich immer häufiger „in den rechtlich deregulierten und gering entlohnten Zonen des Arbeitsmarktes. Die Fragilität und Unsicherheit von Beschäftigung hält Einzug in die stabilen Kernbereiche der Arbeitsgesellschaft – in Branchen, die man einst mit besten Karrierechancen und sozialer Sicherheit gleichsetzte: die Autoindustrie, den Maschinenbau, Banken, Versicherungen oder auch die öffentlichen Dienste“.

Aber auch auf die Arbeitnehmer/innen, die nicht unmittelbar von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind, wirkt sich die Prekarisierung aus. Bourdieus These „Prekarität ist überall“ zielt genau auf diesen Sachverhalt. Jedem Arbeitnehmer, auch dem Festangestellten, werde das Gefühl eingeflößt, „daß er keineswegs unersetzbar ist und seine Arbeit, seine Stelle gewissermaßen ein Privileg darstellt, freilich ein zerbrechliches und bedrohtes Privileg“ (Bourdieu 1998). Diese Diagnose wird durch Untersuchungen von Klaus Dörre bestätigt. Demnach lösen prekäre Arbeitsverhältnisse auch bei festangestellten Arbeitnehmern erhebliche Unsicherheitsgefühle aus. Weil diese die prekäre Arbeitsrealität von befristet Beschäftigten, Leiharbeitern und Praktikanten ständig vor Augen haben,

beschleicht sie ein diffuses Gefühl von Ersetzbarkeit. „Zwar gibt es immer noch Indizien, die für eine erhebliche Stabilität eines Teils der sozialen Mitte sprechen. Doch angesichts einer Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse ‚gerade am Rand der gesellschaftlichen Mitte‘, sinkender Einkommensvorsprünge und wachsender Arbeitsmarktrisiken sind Existenzängste im abgegrenzten ‚Kern der gesellschaftlichen Mitte‘ wenig verwunderlich“ (Dörre 2009). Nach Ansicht von Dörre bewirkt die „Angst vor Statusverlust“ eine Disziplinierung der fest angestellten Stammebelegschaft.

### **Die sozio-ökonomischen Hintergründe**

Eine zentrale Ursache für die Prekarisierung der Arbeitswelt ist der steigende Druck auf das Lohnarbeitssystem und damit zusammenhängend die schwindende Macht der Arbeitnehmerschaft. Dafür sind drei Entwicklungen ausschlaggebend. **Erstens:** Insbesondere weltmarktorientierte Unternehmen sind zu „kapitalmarktorientierten Steuerungsformen“ und einer „straffen Profitorientierung“ übergegangen. Damit verbunden ist eine „Verstetigung der Konkurrenz unter den Arbeitenden. Strategische und operative Dezentralisierung ermöglichen es, teilautonome Segmente [...] in einer stetigen Wettbewerbssituation zu halten“ (Dörre 2009). **Zweitens:** Der „flexible Kapitalismus“ zeichnet sich dadurch aus, dass Unternehmen in der Lage sind, ihre Produkte und Dienstleistungen zu zerlegen und arbeitsteilig an verschiedenen Orten der Welt zu erzeugen. Weil das Kapital im Kern global koordiniert und Arbeit in der Regel lokal gebunden ist, verlieren die Arbeitnehmer/innen und ihre Interessenvertretungen an Macht. Managementspitzen nutzen dies aus und setzen Belegschaften im Namen der Standortsicherung unter Druck. **Drittens:** Der Übergang der Industrie- zur Wissensgesellschaft ist verknüpft mit einem „Loblied auf flexible Arbeit, Selbstunternehmertum und modernes Job-Nomadentum“ (Dörre 2009). Die Kultur der Flexibilität scheint unvereinbar zu sein mit der „Welt des Flächentarifvertrags, der mit verbindlichen Standards die Arbeits- und Einkommensbedingungen regelte“ (Dörre 2009). Alle drei Entwicklungen stehen in Wechselwirkung zueinander und tragen zur Formierung des „flexiblen Kapitalismus“ bei. Die Folge ist: Die Unternehmen verwandeln sich in lose verkoppelte Wertschöpfungsketten mit einem kleiner werdenden Stamm fester Mitarbeiter und einer größer werdenden flexiblen „Reservearmee“ aus befristet Beschäftigten, Leiharbeitern, Aushilfskräften, freien Mitarbeitern, Subunternehmern und Praktikanten.

## **Working Poor**

(Quelle: WSI-Mitteilungen 4/2011)

Rund sieben Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland zählen zu den Working Poor, etwa so viele wie im europäischen Durchschnitt. Bisher dämpfte die Zusammensetzung der Haushalte die Entwicklung: Der Anteil der Beschäftigten mit Niedriglöhnen stieg seit Mitte der 1990er Jahre weitaus stärker als die Armutsquote von Erwerbstätigen. In Zukunft dürfte die Zahl der arbeitenden Armen jedoch zunehmen, weil Geringverdiener immer öfter Haupt- statt Nebenverdiener sind.

Ob Arbeitnehmer in Armut leben müssen oder nicht, hängt von ihrem Verdienst ab - aber nicht nur. Entscheidend ist außerdem, wie viele Personen sie miternähren müssen beziehungsweise wie viel finanzielle Unterstützung sie selbst von anderen Haushaltsmitgliedern bekommen. Zudem kommt es auf die staatlichen Umverteilungssysteme an. In allen drei Punkten - Löhne, Haushaltsstrukturen, Steuer- und Sozialsystem - unterscheiden sich die Länder Europas erheblich. In Deutschland lassen vor allem veränderte Haushaltskonstellationen eine Zunahme der Armut trotz Arbeit erwarten.

Als arm gilt, wer ein nach Haushaltsbedarf gewichtetes Nettoeinkommen hat, das unter 60 Prozent des mittleren Werts im jeweiligen Land liegt. So ergeben sich in den betrachteten Staaten - EU-27 plus Norwegen und Island - für 2008 Working-Poor-Quoten zwischen 3,9 und 16,9 Prozent. Die niedrigste Erwerbstätigen-Armutsquote verzeichnete Tschechien, die höchste Rumänien. Mit 6,9 Prozent liegt Deutschland 2008 im Mittelfeld.

Bedeutend ist, in welchem Maße unterschiedliche Faktoren für die Armut von Beschäftigten verantwortlich sind. Beispiel Deutschland: Schaut man nur auf die Erwerbseinkommen, waren 2006 knapp 18 Prozent der Arbeitnehmer arm. Berücksichtigt man Bedarf und Einkommen anderer Haushaltsmitglieder, sinkt die Armutsquote jedoch auf weniger als 11 Prozent. Nach Abzug von Steuern und Hinzurechnung von Sozialleistungen halbiert sich die Quote fast noch einmal.

In Deutschland dämpft die Zusammensetzung der Haushalte die Armutsquote. Weil viele - oft weibliche - Geringverdiener mit besser verdienenden Partnern zusammenleben, führen niedrige Verdienste nicht zwangsläufig zu Armut. In den meisten Ländern ist dieser Effekt schwächer, in einigen sogar das genaue Gegenteil zu beobachten: Für Spanien, Tschechien und Polen beispielsweise ergibt sich durch die Einbeziehung des Haushaltskontextes ein

höherer Anteil arbeitender Armer. Hier kämen viele Arbeitnehmer als Single gut mit ihrem Einkommen zurecht, rutschen aber wegen des Bedarfs von Partnern und Kindern unter die Armutsschwelle.

Deutliche Unterschiede zwischen den Ländern zeigen sich zudem bei den Wirkungen der staatlichen Umverteilungssysteme. Beispielsweise haben sowohl Irland als auch Spanien vor Steuern und Sozialleistungen Working-Poor-Quoten von rund 14 Prozent. Irland gelingt es jedoch, die Quote mit staatlicher Umverteilung auf 6 Prozent zu drücken, während in Spanien trotz Transferleistungen 10 Prozent der Beschäftigten arm bleiben.

Die Entwicklung der Armutsquoten Erwerbstätiger lässt keinen gesamteuropäischen Trend erkennen. Es gibt Länder mit steigenden und solche mit sinkenden Working-Poor-Raten. Deutschland zählt zu den Ländern, in denen die Armut unter Arbeitnehmern zunimmt. Laut Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) waren 1997 in Deutschland gut 10 Prozent der Niedriglohnbezieher arm, 2008 schon fast 18 Prozent. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass Geringverdiener immer öfter Alleinverdiener sind.