

## Prekariat und Ehrenamt

*Kirsten Aner*

Die neuen Alten, deren zivilgesellschaftliche Potenziale in diesem Band zur Debatte stehen, dienen vielfach als Referenzfolie für eine Zukunftsannahme, nach der zukünftige Kohorten von Menschen im Ruhestand sich mindestens ebenso, wenn nicht gar mehr für das Gemeinwohl engagieren werden als die derzeitigen. Diese Annahme fußt wesentlich auf der heute hoch signifikant engen Korrelation zwischen Bildung und Engagement der Älteren. Jedoch kann dieser Zusammenhang nur solange Bestand haben, wie sich andere Bedingungen nicht wesentlich ändern (Künemund 2000: 302). Die absehbar wieder zunehmende soziale Ungleichheit im Alter – v.a. durch die Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt (Lohnspreizung), durch die schrittweise Heraufsetzung der Altersgrenze für den Zugang zur abschlagsfreien Altersrente bei gleichzeitigem Mangel an Arbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmer sowie die stärkere Eigenbeteiligung der Versicherten an den Gesundheitskosten – wird die materiellen Handlungsspielräume großer Teile der älteren Bevölkerung im Vergleich zu heutigen Ruhestandskohorten einschränken. Nun ließe sich argumentieren, dass diese materiellen Spielräume nicht allein darüber entscheiden, ob sich Menschen im Ruhestand eher privatistisch oder am allgemeinen Wohl orientieren. Aus diversen empirischen Untersuchungen wissen wir, welche Motive heute die Engagierten veranlassen, sich zu engagieren. Der Beitrag geht davon aus, dass solche Motive wie „etwas für sich und andere tun wollen“ zwar wichtige Zwischenschritte zu zivilgesellschaftlichem Handeln sind, ihrerseits jedoch bereits das Ergebnis eines biografischen Prozesses mit grundsätzlich *offenem Ausgang*. Es wird die These vertreten, dass sich der viel beschworene „lange Atem der Erwerbstätigkeit“ über die sozioökonomischen Ressourcen im Alter sowohl produktiv als auch kontraproduktiv für zivilgesellschaftliches Handeln auswirken kann. Erwerbsbiografien können unter Umständen dazu führen, dass entsprechende Motivationen nicht entstehen, dass sie von negativen Erfahrungen überlagert oder aber im Ruhestand zwar handlungswirksam werden, im konkreten Handlungsfeld aber zum Scheitern führen, weil das Erwerbsleben keinen Erfahrungsraum zur Verfügung stellte, in dem adäquate Handlungsmuster erlernt werden konnten (1). Im Anschluss daran werden so genannte prekäre Beschäftigungsverhältnisse charakterisiert (2), um anschließend ihre potenziellen Wirkungen auf die biografische Herausbildung zivilgesellschaftlich funktionaler Handlungsorientierungen und -muster

diskutieren zu können (3). Ziel des Beitrags ist, den Blick dafür zu schärfen, wie voraussetzungsreich die sympathische Vorstellung eines in Zukunft noch weiter verbreiteten zivilgesellschaftlichen Engagements von Menschen im Dritten Lebensalter ist.

### **1 Der lange Atem der Erwerbstätigkeit**

Bevor im folgenden Überlegungen darüber angestellt werden, welche Erwerbsarbeitserfahrungen zivilgesellschaftliches Handeln eher fördern oder diesbezüglich hinderlich sind, ist eine Verständigung über adäquate Handlungsmuster im zivilgesellschaftlichen Bereich notwendig. Aus einer handlungslogischen Perspektive dominiert in der Zivilgesellschaft eine spezifische Form sozialer Interaktion, die im Unterschied zu anderen Typen sozialen Handelns folgenden Kriterien genügt (vgl. Gosewinkel et al. 2003):

- Individuelle Selbstständigkeit und Selbstorganisation ist mit gemeinsam wahrgenommener Selbstständigkeit verknüpft.
- Es beinhaltet Verständigung wie auch Konflikte, deren Austragung jedoch friedlich erfolgt.
- Das Verhalten geht zwar von eigenen Interessen aus, ist aber nicht nur eigennützig.
- Das Handeln erfolgt im öffentlichen Raum und in Anerkennung von Heterogenität.

Die drei erstgenannten Kriterien treffen unter bestimmten Bedingungen auch auf soziale Interaktionen im Erwerbsleben zu. Tatsächlich konnte die Arbeits- und Industriosozio­logie der vergangenen Jahrzehnte zeigen, dass zahlreiche Kompetenzen im Erwerbsleben entstehen und auch darüber hinaus verwertbar sind. Zum umfassend genutzten Arbeitsvermögen gehören Flexibilität und Selbstständigkeit, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit, Phantasie und Kreativität (Voß 1994) bis hin zu Gefühlen (Hochschild 1990, 2002) – also soziale Leistungen und Fähigkeiten, die in zivilgesellschaftlichen Interaktionen ebenfalls funktional sind. Für die notwendigen reziproken Beziehungen spielten sie auch im Marktsektor schon immer eine Rolle (Mahnkopf 1994) und erfuhren unter der Bezeichnung „Schlüsselqualifikationen“ einen Bedeutungszuwachs, als dezentralisierte Produktionsprozesse und die Vermarktlichung innerbetrieblicher Beziehungen in einigen Branchen des verarbeitenden Gewerbes zu erweiterten Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnissen führten

(Schumann et al. 1994, Döhl 2000).<sup>1</sup> Ob und wie solche und andere Arbeitserfahrungen verantwortliches Handeln stärken und darüber hinaus in Form langfristig wirksamer Sozialisationsprozesse auf die Reproduktion des gesellschaftlichen Normen- und Wertesystems Einfluss nehmen, ist zentrales Erkenntnisinteresse der beruflichen Sozialisationsforschung. Aus dieser interdisziplinären Forschungsperspektive ließ sich in Langzeitstudien zeigen, wie ein berechenbarer Mix aus restriktiven und nichtrestriktiven Handlungssituationen zur Herausbildung eines komplexen interaktionistischen Kontrollbewusstseins und zu einem hohen Moralbewusstsein bei männlichen Facharbeitern führte (vgl. Hoff/Lempert 1990). Übersetzt man diese persönlichkeitspsychologischen Indikatoren als Überzeugung von der eigenen Gestaltungsfähigkeit bzw. als Konflikt- und Konsensfähigkeit wird die Bedeutung dieser im Prozess der beruflichen Sozialisation erworbenen Persönlichkeitsmerkmale für zivilgesellschaftliches Engagement offensichtlich. Mit Blick auf die (erwerbs)biografischen Hintergründe zivilgesellschaftlichen Handelns oder Nicht-Handelns im mittleren wie höheren Alter muss zugleich danach gefragt werden, wie das Verhältnis von Arbeits- und Privatsphäre bestimmt und ausbalanciert wird. Die Sozialisationsforschung liefert Anhaltspunkte dafür, dass veränderte Arbeitsmarkt- und Arbeitsbedingungen biografische Orientierungsmuster auch von Männern dahingehend verändern, dass sie ihren in der Arbeitswelt wurzelnden Identitätskern verlieren (vgl. Brock 1990). Komplexere (Erwerbs-)Biografien bringen nicht nur neue Chancen der Verknüpfung von Arbeits- und Privatsphäre hervor. Die Auseinandersetzung mit den Bedingungen des Berufslebens trägt auch zur Entwicklung von typischen „Bewältigungsstilen“ bei, die durchaus als individuelle Ressourcen für zivilgesellschaftliches Handeln handlungsrelevant werden können (vgl. Corsten 1998). Ergänzend sind empirische Untersuchungen zu berücksichtigen, die auf dem Konzept der alltäglichen Lebensführung basieren. Sie zeigen, dass die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und Entgrenzung der Erwerbsphäre in der modernen Arbeitswelt wachsende Anforderungen an individuelle Organisations- und Koordinationsleistungen stellen, welche erhebliche Auswirkungen auf soziale Beziehungen in und außerhalb der Familie mit sich bringen (vgl. Jürgens/Reinke 1998, Hielscher/Hildebrandt 1999, Jurzyk/Voß 2000). Die Relevanz all dieser Befunde für die Engagementforschung, insbesondere für die noch weitgehend ungeklärte Frage nach den Ursachen der Verweigerung oder des Abbruchs außer- und nachberuflichen Engagements, wurde bisher unterschätzt.

An diesem Forschungsdesiderat setzte eine explorative Langzeitstudie zur Verknüpfung beruflicher Sozialisationsprozesse mit zivilgesellschaftlichem

---

<sup>1</sup> Für einen aktuellen Überblick über die Diskurse über marktgängige Verwertung von Subjektivität vgl. Arbeitsgruppe SubArO (2005).

Handeln an (vgl. Aner 2005). Untersuchungsteilnehmer waren Beschäftigte des Volkswagen-Werkes Kassel am Übergang in den Ruhestand. Sie konnten als potenzielle Akteure zivilgesellschaftlichen Handelns im Alter gelten, weil sie geradezu idealtypisch die Neuen Alten verkörpern, die derzeit nach einem langen, bei Männern auch kontinuierlichen Arbeitsleben relativ jung, gesund und materiell gut abgesichert in den Ruhestand gehen. Zudem sind die Kernbeschäftigten des Konzerns mindestens gut ausgebildet, wenn nicht überdurchschnittlich qualifiziert.<sup>2</sup> Im Vergleich der zentralen biografischen Themen und Handlungsmuster zivilgesellschaftlich engagierter und nichtengagierter Untersuchungsteilnehmer wurde deutlich, dass nur eine „partizipative Sozialisation“ Voraussetzungen für ein fortgesetztes und nachhaltiges Engagement über die eigenen und familiären Interessen hinaus schafft. Sie fördert Handlungsmuster, die den Kriterien zivilgesellschaftlichen Handelns gerecht werden. Zu den Voraussetzungen gehören Faktoren, welche die berufliche Sozialisationsforschung für die Höherentwicklung der moralischen Urteilsfähigkeit im Lebensverlauf verantwortlich machen konnte: (1) die offene Konfrontation mit sozialen Problemen und Konflikten, (2) Chancen zur Teilnahme an relativ symmetrischen Kommunikationsprozessen, (3) die Möglichkeit der Mitwirkung an kooperativen Entscheidungen sowie (4) die Chance zur Übernahme von echter Verantwortung (vgl. Hoff/Lempert 1990). Das Erwerbsleben war für die männlichen Untersuchungsteilnehmer der Sozialisationskontext, in dem wesentliche Partizipationserfahrungen gesammelt wurden. Im Beruf war es sogar möglich, erste Weichenstellungen durch vorberufliche, insbesondere familiäre Sozialisationsprozesse zur korrigieren und neue Handlungsmuster zu etablieren. Dazu zwei Beispiele:

In der Kindheit von Herrn Holst konnte mitnichten von relativ symmetrischen Kommunikations- und Entscheidungsprozessen die Rede sein. Die tägliche Tracht Prügel vom Stiefvater führte zu einer frühzeitigen „Flucht“ aus dem Elternhaus, er schlägt sich mit Gelegenheitsarbeiten durch, bis ihm im Alter von 40 Jahren vom Arbeitsamt eine Umschulung zum Maschinenschlosser finanziert wird. Holst findet im Anschluss daran eine Anstellung bei VW – zunächst am Band, doch steigt er dank seiner handwerklichen Kreativität hier schnell zum Gruppenführer auf. Vor diesem beruflichen Hintergrund prägt sich bei ihm eine Handlungslogik des aktiven Einsatzes für eigene und gemeinschaftliche Interessen aus. Er tritt einer politischen Partei bei und die Anerkennung seiner Fähigkeiten ermutigt ihn kurz darauf, sich auf Kreis- und später Landesebene zur Wahl zu stellen. Er wird gewählt und bleibt auch im vorzeitigen Ruhestand, den er angesichts wachsender Konkurrenz am Arbeitsplatz gern in Anspruch nimmt, zumindest auf Landesebene in seiner Funktion. Zwar lassen die Wahlerfolge seiner Partei zu wünschen übrig, dennoch erlebt er seine Tätigkeit als echte Partizipation.

---

<sup>2</sup> Zu den Details der Studie vgl. Aner (2005).

Ein Fallbeispiel mit einem anderen Verlauf ist Herr Bier. Er wuchs zwar ohne Schläge auf, wurde aber dennoch ausgesprochen autoritär erzogen.

Sein Vater, „alter Henschelaner“, bestand auf einer Lehre bei der Fa. Henschel, obwohl sein Sohn doch so gern Koch werden wollte. Noch im Alter von 20 Jahren verbot er ihm, ein Arbeitsangebot in Südafrika anzunehmen. Mit 21 Jahren, kaum volljährig, wechselt er zu VW. Ähnlich wie Herr Holst kann er hier zunächst eigene Ansprüche verwirklichen, darauf aufbauend sich auch für die Ansprüche einer Gemeinschaft einsetzen. Er wird IG Metall-Vertrauensmann. In dieser Funktion erfährt er bei einem Streik unsymmetrische Kommunikationsprozesse zwischen Mitgliedern und Funktionären, hat das Gefühl, aus kooperativen Entscheidungen ausgegrenzt zu werden, sieht eben keine Chance, echte Verantwortung zu übernehmen. Er gibt sein gewerkschaftliches Engagement auf, versucht es noch einmal bei einer Partei, erlebt ähnliches, zieht sich zurück, bleibt den Rest seines Erwerbslebens und darüber hinaus aus zivilgesellschaftlicher Perspektive inaktiv. Zweifellos trug dazu das Erwerbsleben bei. Herr Holst beschreibt eindrucksvoll, wie er von VW immer nur so weit qualifiziert – eher wohl nur eingearbeitet – wurde, dass er mit den neuen Werkzeugmaschinen gerade so umgehen kann. Die neueste Technik bleibt ihm völlig unverständlich. Herr Bier geht in den vorzeitigen Ruhestand, weil er nicht mehr mithalten kann. Der Sohn Arbeiters mit generationenübergreifender gewerkschaftlicher und sozialdemokratischer Familientradition beschränkt sich im Ruhestand auf ein privates Hobby. Engagieren sollen sich die Jüngeren.

Der Fall Bier zeigt anschaulich, wie die Sozialisationsprozesse verschiedener Lebensbereiche ineinander greifen. Auch die zivile Sphäre konnte von Herrn Bier nicht als ein Bereich erlebt werden, in dem restriktive Sozialisationserfahrungen zu kompensieren waren. Insofern bestätigt das untersuchte Sample die Erkenntnis von Kohli (1993), nach der im Kontext außerberuflichen Engagements zahlreiche Hürden formeller wie informeller Art auftreten. Ob diese Hürden, seien es nun Qualifikationsdefizite, Hierarchien oder Ausschließungsmechanismen aber aktiv genommen, toleriert oder mit Rückzug quittiert wurden, hing in der hier vorgestellten Untersuchung jeweils davon ab, auf welche etablierten Handlungsmuster zurückgegriffen werden konnte. Insgesamt zeigen die Fälle, dass das positive Erleben eigener Möglichkeiten entscheidend dafür ist, ob eine grundsätzliche Engagementbereitschaft in konkretes Handeln mündet. Dieses Erleben ist das Ergebnis langjähriger Sozialisationserfahrungen, mithin nicht kurzfristig „herstellbar“. Wir müssen deshalb davon ausgehen, dass die besten Gelegenheitsstrukturen nachberuflichen Engagements v.a. auf diejenigen einladend wirken, die während der Erwerbsphase in der Summe positive Erfahrungen

mit gesellschaftlicher Partizipation gemacht oder zumindest den Glauben an die eigenen Möglichkeiten nicht verloren haben.<sup>3</sup>

Diese Befunde werfen nun unmittelbar die Frage auf, welche Folgen veränderte Erwerbsarbeitsbedingungen im mittleren Lebensalter auf die Herausbildung zivilgesellschaftlich relevanter Deutungs- und Handlungsmuster bei den zukünftig Älteren haben könnten. Ist nicht ein Roll Back der Partizipationsbedingungen im Arbeitsleben bereits heute unübersehbar?

## 2 Erwerbsleben heute – entgrenzt oder prekär

Die Frage nach den Partizipationsbedingungen im Kontext der Erwerbsarbeit ist heute weit schwieriger zu beantworten als vor einigen Jahren. Ein Blick auf die aktuellen Kontroversen und Befunde der Industriosozologie zeigt zumindest, dass von einer gegenüber der Ära des Fordismus deutlich größeren Heterogenität der Arbeitsformen auszugehen ist. Auch für jene, die vergleichsweise fest in den Arbeitsmarkt integriert sind, lässt sich keine eindeutige Prognose darüber anstellen, wie sich bislang vertraute konstitutive Merkmale der Arbeit entwickeln. Zu uneinheitlich ist das Bild, eine Ausdifferenzierung nach Branchen und Qualifikationen ist vorzunehmen. Subjektivierung und Entgrenzung der Arbeit immerhin scheinen sich vielerorts fortzusetzen, wenn nicht zu verschärfen, doch wie deren Chancen und Risiken für die Arbeitenden zu bewerten sind, ist längst nicht abschließend geklärt (vgl. Kratzer 2003).

Ein Rückschritt der Partizipationsbedingungen im Arbeitsleben zeigt sich allerdings recht eindeutig in der Zunahme und Ausgestaltung prekärer Beschäftigungsverhältnisse im Zuge der Spaltung der Erwerbsgesellschaft, die sich in allen westlichen Industrienationen beobachten lässt. Einer schrumpfenden „Zone der Normalität“ mit Beschäftigungsverhältnissen, die eine stabile gesellschaftliche Existenz ermöglichen, steht eine sich ausbreitende „Zone der Entkopplung“ gegenüber, in der sich diejenigen bewegen, die dauerhaft aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen sind. Dazwischen ist eine ebenfalls wachsende „Zone der Verwundbarkeit“, „welche ein prekäres Verhältnis zur Arbeit mit einer fragilen Unterstützung durch die nächste Umgebung kombiniert.“ (Castel 2000: 13). In dieser Zwischenzone wird die für das fordistische Akkumulationsmodell typi-

---

<sup>3</sup> Daran anschlussfähig sind über den Milieuansatz hergestellte Zusammenhänge zwischen dem Erleben eigener Gestaltungskompetenz und Engagementbereitschaft. Es ist bekannt, dass sich Angehörige eher traditioneller Milieus zwar dem Gemeinwohl verpflichtet fühlen, jedoch viel seltener als Angehörige moderner Milieus die Hoffnung hegen, etwas gestalten zu können – und dies selbst im eigenen Umfeld (u.a. Ueltzhöffer 2000).

sche Koppelung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung gelockert. Es erfolgt eine Re-Kommodifizierung der Arbeitskraft und die Erwerbsarbeit in dieser Zone verliert an Integrationskraft. Es lassen sich objektive Kriterien prekärer Arbeit benennen:

- Die Beschäftigten haben allenfalls vorübergehend ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen und profitieren nicht oder nur sehr eingeschränkt von tariflichen und/oder betrieblichen Entgeltregelungen.
- Soziale Sicherungsregelungen wie Kündigungsschutz etc. sind ausgehöhlt.
- Die innerbetrieblichen institutionell garantierten Partizipationsmodi wie Interessenvertretungen werden nicht gewährt (vgl. Kraemer/Speidel 2005).

Die subjektiven Desintegrationspotenziale prekärer Beschäftigung lassen sich auf drei Ebenen fassen:

- Auf der Stusebene müssen alle Beschäftigungsverhältnisse als prekär gelten, die dem Arbeitenden die soziale Anerkennung vorenthalten, die mit einem Platz in der Arbeitsgesellschaft normalerweise verbunden ist.
- Auf der arbeitsinhaltlichen Ebene kann eine Erwerbstätigkeit als prekär gelten, wenn sie systematisch Sinnverlust produziert, was nicht nur durch Monotonie und geistiger Unterforderung geschehen kann. Auch die moderne Mischung aus fachlichem Interesse, Konkurrenzdruck und Überidentifikation kann ähnlichen Phänomenen führen, insbesondere dann, wenn sich Beschäftigte langfristig ausufernden Zumutungen in der Hoffnung auf Reintegration in den „Normalarbeitsmarkt“ unterwerfen.
- Nicht zuletzt wirken solche Beschäftigungsverhältnisse prekär, die einen längerfristig ausgerichteten Lebensentwurf nicht zulassen und damit weit über das Problem der alltäglichen Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben hinausgehen (Dörre et al. 2004).<sup>4</sup>

Die Zunahme solcher Arbeitsverhältnisse in Deutschland wurde durch die Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierungen seit den 1980er Jahren beschleunigt. Während es noch bis in die 1970er Jahre Ziel war, irreguläre Beschäftigungsverhältnisse an die Standards von „normaler“ Lohnarbeit heranzuführen, wurden und werden die steigenden Arbeitslosenzahlen in den folgenden Jahrzehnten mit der gesetzlichen Förderung atypischer Beschäftigungsverhältnisse beantwortet.

---

<sup>4</sup> Die Beschreibung von „Zonen“ der Erwerbsgesellschaft wie auch die subjektive Kennzeichnung verdeutlichen zugleich, dass es sich bei der Bestimmung dessen, was als prekäre Beschäftigung gelten muss, um eine Relationierung gegenüber dem normativen Vergleichsmaßstab der „Normalarbeit“ handelt (vgl. dazu Kraemer/Speidel 2005).

Weitere sozialpolitische Weichenstellungen wie die Leistungskürzungen bei Rentenbezügen und Unterstützungsleistungen für Erwerbslose sowie die Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln in der Arbeitsvermittlung trugen zur Ausweitung prekärer Beschäftigung bei, indem sie den Druck zur Aufnahme solcher Tätigkeiten steigerten (vgl. Lessenich 2003).

Das Ausmaß der Prekarisierung des Erwerbssektors lässt sich nur schätzen.<sup>5</sup> Als Indikator gelten die atypischen Beschäftigungsverhältnisse (sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, Minijobs, Leiharbeit, abhängige Selbständige, befristete Stellen Werks- und Saisonverträge), die im Verhältnis zu den sog. Normarbeitsverhältnissen (Vollzeitarbeitsplätze) an Bedeutung gewonnen haben. Der Anteil tariflich entlohnter Vollzeitstellen sank in Westdeutschland zwischen 1998 und 2002 von 78,0% auf 70,7%. In Ostdeutschland lag er schon 1998 nur bei 56,8% und sank bis 2002 weiter auf 47,6%. Dabei sind solche Stellen in kleineren Betrieben seltener. Dazu kommen regionale und branchenspezifische Besonderheiten (vgl. Berichterstattung 2005). In einigen Branchen betreffen die atypischen Beschäftigungsverhältnisse schon die Mehrheit aller dort Arbeitenden, u.a. auch im Sozial- und Weiterbildungssektor (vgl. Dörre et al. 2004: 385f.). Nicht zu unterschätzen ist die Tatsache, dass insbesondere neue Arbeitsverhältnisse von Befristung betroffen sind. Junge Menschen unter 25 Jahren sind besonders häufig nur befristet angestellt. Die Befristungsquoten für diese Altersgruppe (ohne die Auszubildenden) lag in Westdeutschland 1999 bei 20,7% und in Ostdeutschland bei 21,1% gegenüber 9,7% bzw. 13,0% im Jahr 1991 und 3,3% bzw. 12,4% bei den 45- bis 59-Jährigen (vgl. Berichterstattung 2005).

Prekäre Beschäftigung wird also in steigendem Maße auch für hochqualifizierter Arbeitskräfte zur Normalität. Damit ist eine Bevölkerungsgruppe von diesem Phänomen betroffen, aus der sich bisher bürgerschaftlich Engagierten und die sog. Neuen Alten wesentlich rekrutierten. Mithin ist es geboten zu fragen, welche Auswirkungen Beschäftigungsverhältnisse, die mit der Erfahrung sozialer Verunsicherung einhergehen, auf die Möglichkeiten der Betroffenen haben, sich im mittleren Lebensalter die Deutungs- und Handlungsmuster anzueignen, auf denen zivilgesellschaftliches Handeln (im Alter) fußt?<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Zu unterscheiden sind dabei das Ausmaß der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und der Prekarisierung Lebensverhältnisse. Manche Formen atypischer Beschäftigung sind zumindest vorübergehend individuell erwünscht, z.B. Teilzeitarbeit zugunsten erweiterter Spielräume für Familienarbeit oder Werkverträge als inhaltlich und finanzielle Ergänzung von hochschulischer Bildung. Gleichwohl haben alle Formen atypischer Beschäftigung ein „prekäreres Potenzial“ (Mayer-Ahuya 2003), welches mit den anderen sozialen Netzen korrespondiert und nicht zuletzt davon abhängt, ob Aufstiegsoptionen z.B. in Form alternativer Stellen vorhanden sind (vgl. auch: Schultheis/Schulz 2005).

<sup>6</sup> Diese Frage unterstellt keinen Automatismus. So wie positive Arbeitserfahrungen sich nicht unbedingt im außer- und nachberuflichen Leben fortsetzen müssen, auch finden auch Erfahrungen der Prekarisierung nicht zwingend ihre Entsprechung in anderen Lebensbereichen und -phasen.



### 3 Prekariat und zivilgesellschaftliches Handeln

Um die zivilgesellschaftliche Relevanz prekärer Beschäftigung zu beleuchten, dienen im Folgenden die oben skizzierten Analysen der Deutungs- und Handlungsmuster von Neuen Alten, die sich Zeit ihres Erwerbslebens im Volkswagen-Konzern in der „Zone der Normalität“ bewegten, als Referenzfolie. Ausgegangen wird von der empirisch gestützte These, nach der es in der Summe positiver Partizipationserfahrungen bedarf, um stabiles und nachhaltiges zivilgesellschaftliches Handeln zu ermöglichen. Die ersten qualitativen Befunde zur Situation prekär Beschäftigter sind dahingehend zu befragen, ob sie neben der Konfrontation mit sozialen Konflikten auch Chancen zur Teilnahme an relativ symmetrischen Kommunikationsprozessen, die Möglichkeit der Mitwirkung an kooperativen Entscheidungen sowie Chancen zur Übernahme von echter Verantwortung (vgl. Hoff/Lempert 1990) bieten, so dass sich das notwendige moralische Urteilvermögen herausbilden kann.

Das Erwerbsleben ist von ungebrochener Bedeutung nicht nur für die Zuteilung materieller Lebenschancen. Für die meisten Menschen im mittleren Lebensalter ist es noch immer Dreh- und Angelpunkt ihrer Identitätsbildung und subjektiven Positionierung in der Gesellschaft. Erwerbstätigkeit kann das Gefühl der Anerkennung vermitteln – und zwar mit einer Wirkung weit über die unmittelbaren betrieblichen Zusammenhänge hinaus. Interviews mit Leiharbeitern (vgl. Dörre et al. 2004, Schultheis/Schulz 2005) zeigen, wie eingeschränkt diese Möglichkeit in der „Zone der Prekarität“ ist. Über die Altersgruppen hinweg schätzen sie ihren sozialen Status als gering ein, weil sie immer wieder bei Null anfangen müssen, sich Anerkennung bei den Kernbelegschaften zu erarbeiten. Die Jüngeren fühlen sich v.a. von betrieblicher Weiterbildung ausgeschlossen – und dies in einer Zeit, in der „lebenslanges Lernen“ nicht nur aus beruflichen Gründen notwendig, sondern zum Leitbild des „Aktivbürgers“ geworden ist. Insbesondere „Dienstbotentätigkeiten“, Vorreiter der Prekarisierung, mit denen auch immer mehr Männer ihr Haupteinkommen erzielen, sind davon gekennzeichnet, dass sie überhaupt keine Chancen der beruflichen Weiterbildung und nur unzureichende Integration in kollegiale Zusammenhänge und kollektive Interessenvertretung bieten. Zudem müssen oft mehrere Arbeitsplätze miteinander kombiniert werden, um den Lebensunterhalt zu sichern (Mayer-Ahuya 2003). Im Niedriglohnbereich kommen in aller Regel „krude, autoritär-paternalistische“ (Candeias 2004: 403) Umgangsformen der Manager mit den MitarbeiterInnen hinzu. Druck auf die Beschäftigten, Dethematisierung ihrer Fähigkeiten und Rechte untergraben gezielt das Selbstwertgefühl der ArbeiterInnen, um den Status quo der Hierarchien Interaktionsformen nicht zu gefährden. Statt Verantwortung für sich und andere übernehmen zu können, werden Men

schen in diesem Beschäftigungsbereich zu permanenter „Selbstdemütigung“ (ebd.: 405) gezwungen.

Diesen Desintegrationsprozessen stehen gleichwohl Prozesse der Reintegration gegenüber. Zwar neigen Zeitarbeiterinnen und -arbeiter, bei denen die Versprechen aktivierender Arbeitsmarktpolitik nicht eingelöst werden, langfristig zu Resignation und Passivität, doch gehen dem in der Regel immense Reintegrationsbemühungen voran. Insbesondere Jüngere versuchen, die Zeitarbeit als Sprungbrett zu nutzen und neigen zur Übererfüllung betrieblicher Leistungsanforderungen. Diejenigen, die damit Erfolg haben, klagen allerdings über zerbrochene Partnerschaften und Beziehungslosigkeit, während die etwas älteren Arbeitnehmer beklagen, dass der stete Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsstellen und -orten die private Organisation des Alltags einschließlich solcher Aktivitäten wie ehrenamtliches Engagement erheblich beeinträchtigt (Dörre et al. 2004). Die Intensivierung der Arbeit nimmt auch in der Zone der Prekarität zu, weil die Konkurrenz um die Arbeit einhergeht mit der Konkurrenz bei der Arbeit (Bourdieu 1998). Auch die vordergründig selbstbestimmten Existenzgründungen in Form von „Ich-AGs“ – fast sagt es schon die (unsinnige) Bezeichnung – sind ungeeignet, gemeinschaftsorientierte Handlungsmuster zu fördern. Ohne garantiertes Einkommen werden die GründerInnen in besonderer Weise der Marktlogik ausgesetzt, soziale Kontakte mit KollegInnen fehlen, Zeit für Sozialkontakte über den engsten Familienkreis hinaus in der Regel ebenfalls. Die Folge ist ein wirtschaftlicher Existenzkampf statt Einübung und Festigung sozialer Kompetenzen (vgl. Notz 2003: 40ff.). In Ermangelung einer existenzsichernden wie auch gesellschaftlich anerkannten „exit option“ werden diese Arbeitsbedingungen jedoch in Kauf genommen. Zu den Reintegrationsbemühungen können allerdings auch ehrenamtliche Tätigkeiten gehören, mit deren Hilfe entweder versucht wird, berufsrelevantes Wissen oder nachweisliche Schlüsselqualifikationen zu erwerben und/oder Phasen der Exklusion sinnstiftend zu nutzen (vgl. Gensike 2006: 14f.). Dies allerdings nur, solange noch Integrationshoffnungen bestehen.

Bei der Diskussion über die Relevanz der prekären Beschäftigungsverhältnisse für die Zivilgesellschaft sind die Prekarisierungängste bei den noch Integrierten nicht außer acht zu lassen. Insbesondere die tägliche und unmittelbare Konfrontation mit prekär Beschäftigten wirkt disziplinierend auf die Stammbelegschaften. Sie verausgaben sich über alle Maßen. Zudem besteht die Gefahr eines bipolaren Deutungsmusters der erfolgreich Integrierten. Nicht wenige definieren das Team/die Belegschaft als Gemeinschaft der hart Arbeitenden und grenzen diejenigen aus, die aus ihrer Sicht diesen Leistungsanforderungen nicht genügen (Dörre et al. 2004). Diskutiert wird, ob und in welcher Weise erzwungene betriebliche Verhaltenskonformität und „Überanpassung“ auf das betriebli-

che Feld beschränkt bleiben oder generalisiert als legitimer Maßstab der sozial Welt wirksam werden (Kraemer/Speidel 2005). Außer Frage stehen dürfte jedenfalls, dass diese Deutungs- und Handlungsmuster zivilgesellschaftlich-demokratischem Handeln, das sich ja gerade durch „die Fähigkeit zur Selbstrelativierung, zur Toleranz, zur Anerkennung des anderen als gleichwertig“ (Pollack 2004: 31) auszeichnet, unversöhnlich gegenüber stehen. Zugleich sind unter den Bedingungen der Shareholder-Value-Ökonomie Rekonventionalisierungsprozesse in der Arbeitsgestaltung zu verzeichnen, wird die innovative Arbeitspolitik, die auf eine Mobilisierung der Produzentenintelligenz setzte (durch Aufgabenintegration, Selbstorganisation in selbstverantwortlichen Untereinheiten, Enthierarchisierung und Arbeitsabsprachen in Aushandlung) vielfach durch eine neue (alte, weil tayloristische) Rationalisierungspolitik kontrastiert. Hierarchie, Kontrolle und Exklusion werden als Managementstrategien wiederentdeckt, das fordistische Fließband mit seinen Zumutungen wird wieder eingeführt, die Zeitsouveränität der Beschäftigten eingeschränkt (vgl. Schumann 1998). Ob damit ein Paradigmenwechsel eingeläutet ist oder sich eine Nebeneinander unterschiedlicher Arbeitspolitiken etabliert, ist noch nicht absehbar, zumindest wird eine partizipative Rationalisierungspolitik unwahrscheinlicher und gewinnt in solchen Betrieben, die dem weltweiten Produktivitätswettbewerb ausgesetzt sind, das japanische Arbeitsmodell an Bedeutung, welches sich durch einen hohen Leistungs- und Konformitätsdruck, durchgängige Standardisierung und bürokratischen Zentralismus und die Hervorhebung von Sekundärtugenden wie Ordnung, Sauberkeit und Disziplin gegenüber Werten wie Autonomie und Selbstverwirklichung auszeichnet (vgl. Springer 1998).

Legt man sozialhistorische Analysen zugrunde, nach denen zivilgesellschaftliches Engagement ein gewisses Maß an Saturiertheit im Sinne wirtschaftlicher oder sozialer Sicherheit voraussetzt *und* der Staat zwar in der Lage sein mag, zivilgesellschaftliche Räume zu öffnen, nicht aber, sie „mit Leben zu füllen“, ohne dass das Engagement seinen Charakter ändert (vgl. Auer/Hammerschmidt 2007), bietet der Blick auf die moderne Arbeitswelt aus einer zivilgesellschaftlichen Perspektive sowohl Anlass zur Sorge als auch zur Hoffnung. Ist sie doch gekennzeichnet durch eine „neue Paradoxie aus Kontrolle und Autonomie, aus Gestaltungsmöglichkeiten und -zwängen aus Entlastungen und Belastungen, aus eigensinniger Subjektivität und fremdbestimmter Nutzung von Subjektivität (Kratzer 2003: 16).

Ob es unter den Prekarierten in Deutschland in größerem Umfang zu Solidarierungsprozessen oder zur Herausbildung anderer (widerständiger) zivilgesellschaftlicher Handlungsformen wie z.B. zur Gründung von Selbsthilfeinitiativen oder zur (Re-)Orientierung auf solidarische Gemeinwesenökonomien kommt, bleibt abzuwarten. Klar scheint, dass die vehemente Herstellung von

„employability“ insbesondere durch das sog. Hartz-IV-Gesetz diese Optionen eher erschweren als begünstigen. Denn weit rücksichtloser als bisher werden grundsichernde sozialstaatliche Leistungen unabhängig von den realen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen mit der Pflicht zur Arbeitsaufnahme verknüpft. Die Zumutungen für Erwerbssuchende (gesundheitlich belastende Arbeiten, Arbeit zwecks „Erziehung“, Wegezeiten etc.) steigen in einem Maße, dass sie sogar die vorhandenen Selbsthilfepotenziale gefährden. Zugleich wird postmaterialistischen Lebensentwürfen, in denen die Erwerbsarbeit ihre unangefochtene Stellung für die Identitätsbildung verliert, eine ideologische Aufwertung der Lohnarbeit entgegengesetzt (vgl. Schröder/Blair 1999). Eine auf diese Weise revitalisierte (Lohn-)Arbeitsethik untergräbt eher die durch die Pluralisierung von Lebensformen neu entstandenen zivilgesellschaftliche Handlungsressourcen. Sie ist langfristig auch geeignet, das Bild der nachberuflichen Lebensphase dahingehend zu verändern, dass diese von den Älteren nicht länger als Phase einer „späten Freiheit“ (Rosenmayr) empfunden und eigensinnig gestaltet werden kann.

**Literatur**

- Aner, Kirsten (2005): „Ich will, dass etwas geschieht!“ Wie zivilgesellschaftliches Engagement entsteht – oder auch nicht. Berlin: edition sigma
- Aner, Kirsten/Hammerschmidt, Peter (2007): Zivilgesellschaftliches Engagement des Bürgertums vom Anfang des 19. Jahrhunderts bis zur Weimarer Republik. In: Olk, Thomas/Klein, Ansgar/Hartnuß, Birger (Hrsg.) (2007): Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden: VS. i.E.
- Arbeitsgruppe SubArO (2005): Ökonomie der Subjektivität. Subjektivität der Ökonomie. Berlin: edition sigma
- Beckenbach, Niels/Treeck, Werner van (Hrsg.) (1994): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt, Sonderband 9. Göttingen: Otto Schwarz & Co.
- Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht (2005), herausgegeben von: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INFES). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer. Konstanz: UVK
- Brock, Ditmar (1990): Wie verknüpfen Männer Arbeitsorientierungen mit privaten Lebensinteressen? In: Hoff, Ernst-H. (Hrsg.) (1990): 97-124
- Candeias, Mario (2004): Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit. In: Das Argument 256/2004. 398-413
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK
- Corsten, Michael (1998): Die Kultivierung beruflicher Handlungsstile. Einbettung, Nutzung und Gestaltung von Berufskompetenzen. Frankfurt am Main: Campus
- Döhl, Volker/Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen 1/2000: 5-17
- Dörre, Klaus/Kramer, Klaus/Speidel, Frederic (2004): Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In: Das Argument 256/2004. 378-397
- Gaskin, Katherine/Smith, Justin D./Paulwitz, Irmtraud et al. (1996): Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern, herausgegeben von der Robert-Bosch-Stiftung. Freiburg: Lambertus
- Gensicke, Thomas (2006): Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland. In: ApuZ 12/2006: 9-16
- Gosewinkel, Dieter/Rucht, Dieter/Daele, Wolfgang van den/Kocka, Jürgen (2003): Einleitung. In: dies. (Hrsg.) (2003): Zivilgesellschaft – national und transnational. Berlin: edition sigma: 11-28
- Heinz, Walter R. (1998): Berufliche und betriebliche Sozialisation. In: Hurrelmann/Ulich: Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim/Basel: Beltz

- Heitmeyer, Wilhelm/Imbusch, Peter (Hrsg.) (2005): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart (1999): Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibler Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Berlin: edition sigma
- Hildebrandt, Eckart (Hrsg.) (2000): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: edition sigma
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Wolf, Harald (Hrsg.) (1998): Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist. Berlin: edition sigma
- Hochschild, Arlie Russel (1990): Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt am Main/New York: Campus
- Hochschild, Arlie Russel (2002): Keine Zeit: wenn die Firma zum Zuhause wird und zu hause nur noch Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich
- Hoff, Ernst-H. (Hrsg.) (1990): Die doppelte Sozialisation Erwachsener. München: DJI Verlag
- Hoff, Ernst-H./Lempert, Wolfgang (1990): Kontroll- und Moralbewusstsein im beruflichen und privaten Lebensstrang von Facharbeitern. In: Hoff, Ernst-H. (Hrsg.) (1990): 125-154
- Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (1998): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim/Basel: Beltz
- Jürgens, Kerstin/Reinecke, Karsten (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen: Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW-AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin: edition sigma
- Jurcyk, Karin/Voß, Günter (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, Eckart (Hrsg.) (2000): 151-205
- Kohli, Martin/Freter, Hans-Jürgen/Langehennig, Manfred/Roth, Silke/Simoneit, Gerhard/Tregel, Stephan (1993): Engagement im Ruhestand. Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby. Opladen: Leske + Budrich
- Kohli, Martin/Künemund, Harald (Hrsg.) (2000): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alterssurvey. Opladen: Leske + Budrich
- Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: Heitmeyer/Imbusch (Hrsg.) (2005): 367-390
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma
- Künemund, Harald (2000). Produktive Tätigkeiten. In: Kohli/Künemund (Hrsg.) (2000): 277-317
- Lessenich, Stefan (2003): Der Arme in der Aktivgesellschaft – zum sozialen Sinn des Förderns und Forderns. In: WSI-Mitteilungen 4/2003. 214-220
- Mayer-Ahuya, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen Normalarbeitsverhältnis zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: edition sigma
- Schultheis, Franz/Schulz, Kristina (Hrsg.) (2005): Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag. Konstanz: UVK
- Schumann, Michael (1998): Frisst die Shareholder-Value-Ökonomie die Modernisierung der Arbeit? In: Hirsch-Kreinsen/Wolf (Hrsg.) (1998): 19-30

- Schumann, Michael/Baethge-Kinsky, Volker/Kuhlmann, Martin/Kurz, Constanze/ Neumann, Uwe (1994): Der Wandel der Produktionsarbeit im Zugriff neuer Produktionskonzepte. In: Beckenbach/Treack (Hrsg.) (1994): 11-44
- Springer, Roland (1998): Das Ende neuer Produktionskonzepte? Rationalisierung und Arbeitspolitik in der deutschen Automobilindustrie. In: Hirsch-Kreinsen/Wolf (Hrsg.) (1998): 31-58
- Ueltzhöffer, Jörg; Sozialwissenschaftliches Institut für Gegenwartsfragen Mannheim (SIGMA) (2000): Lebenswelt und Bürgerschaftliches Engagement. Soziale Milieus in der Bürgergesellschaft, hrsg. vom Sozialministerium Baden-Württemberg. Stuttgart
- Voß, G. Günter (1994): Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. In: Beckenbach/Treack (Hrsg.) (1994): 269-294

