

Daniela Schiek

# Aktivisten der Normalbiographie

Zur biographischen Dimension  
prekärer Arbeit

ARBEIT GRENZEN POLITIK HANDLUNG METHODEN GEWALT SPRACHE WISSEN  
SCHAFT DISKURS SCHICHT MOBILITÄT SYSTEM INDIVIDUUM KONTROLLE  
ZEIT ELITE KOMMUNIKATION WIRTSCHAFT GERECHTIGKEIT STADT WERTE  
RISIKO ERZIEHUNG GESELLSCHAFT RELIGION UMWELT SOZIALISATION  
RATIONALITÄT VERANTWORTUNG MACHT PROZESS LEBENSSTIL DELIN  
QUENZ KUNST UNGLEICHHEIT ORGANISATION NORMEN REGULIERUNG  
IDENTITÄT HERRSCHAFT VERGLEICH SOZIALSTRUKTUR BIOGRAFIE KRITIK  
WISSEN MASSEN MEDIEN EXKLUSION GENERATION THEORIE HIERARCHIE  
GESUNDHEIT NETZWERK LEBENS LAUF KONSUM FREIHEIT BETEILIGUNG  
GEMEINSCHAFT INFORMATION WANDEL DIFFERENZ WOHLFAHRTSSTAAT  
ETHNIE BERUF RITUAL KÖRPER MODERNISIERUNG GESCHLECHT DEMOKRI  
TIE EVOLUTION INTEGRATION KAPITAL REALITÄT KRIEG BILDUNG ALLTAG  
KULTUR VERTRAUEN LIEBE WERBUNG GLOBALISIERUNG BEOBACHTUNG  
RECHT EXTREMISMUS STATISTIK INTERAKTION KRIMINALITÄT ZUKUNFT  
ALTER ERKENNTNIS MORAL RAUM KLASSE STEUERUNG GELD ZIVILISATION  
EMPIRIE AUFKLÄRUNG ARMUT ENTSCHEIDUNG TECHNIK MIGRATION ÖFFENT

Daniela Schiek

Aktivisten der Normalbiographie

Daniela Schiek

# Aktivisten der Normalbiographie

Zur biographischen Dimension  
prekärer Arbeit



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Dissertation an der Fakultät für Bildungswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen  
1. Gutachterin: Ursula von Wedel Parlow  
2. Gutachter: Harald Künemund  
Tag der Disputation: 17.02.2010

1. Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2010

Lektorat: Dorothee Koch / Tanja Köhler

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist eine Marke von Springer Fachmedien.

Springer Fachmedien ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.

[www.vs-verlag.de](http://www.vs-verlag.de)



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Druck und buchbinderische Verarbeitung: STRAUSS GMBH, Mörlenbach

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISBN 978-3-531-17573-7

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkung</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>9</b>
<b>2 Die biographische Dimension prekärer Arbeit</b> .....	<b>13</b>
2.1 Was ist prekäre Arbeit?.....	13
2.2 Die subjektive Verarbeitung prekärer Arbeit: Die biographischen Perspektiven prekär Beschäftigter.....	24
<b>3 Zur Relevanz, Funktion und Veränderung von Biographie</b> .....	<b>35</b>
3.1 Die gesellschaftliche und individuelle Bedeutung (normal-) biographischer Perspektivität .....	35
3.2 Funktion und Struktur biographischer Arbeit .....	43
3.3 Nach der Normalbiographie: Biographische Arbeit als Ersatzfunktion .....	53
3.4 Zusammenfassung.....	64
<b>4 Arbeitsgesellschaft und Biographie: Zwischenfazit und Forschungsperspektiven</b> .....	<b>69</b>
<b>5 Untersuchungsansatz und Forschungsprozess</b> .....	<b>75</b>
5.1 Problemstellung und Leitfragen .....	75
5.2 Untersuchungsgruppe, Sampling und Feldzugang .....	76
5.3 Erhebung .....	78
5.4 Auswertung .....	79
<b>6 Die biographische Wirkung und Bearbeitung prekärer Arbeit: Befunde</b> .....	<b>85</b>
6.1 Typ I: Der schwierige Abschied von der Normalbiographie .....	86
6.2 Typ II: Eine runde Sache: Konversion in den Ruhestand .....	99
6.3 Typ III: Das Öffnen biographischer Horizonte: Konversion ins akademische Milieu .....	108
6.4 Zusammenfassung.....	114

<b>7</b>	<b>Theoretische Diskussion .....</b>	<b>121</b>
7.1	Soziale Spaltung biographischer Perspektivität? .....	121
7.2	Aktivisten der Normalbiographie.....	130
<b>8</b>	<b>Schluss.....</b>	<b>141</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>149</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>171</b>
A1	Transkriptionszeichen .....	171
A2	Illustration einer Fallanalyse (Ausschnitt) .....	172
A3	Einzelfälle (Kurzzusammenfassungen).....	180

## Vorbemerkung

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um die veränderte Fassung meiner Dissertationsschrift, an der ich in den Jahren 2006 bis 2009 an der Universität Duisburg-Essen gearbeitet habe. Ohne die Unterstützung einer Reihe an Personen hätte ich diese jedoch nicht zustande gebracht.

Zu nennen sind hier natürlich die Interviewpartner/-innen, ohne deren Teilnahme an der Studie selbige nicht entstanden wäre.

Das Institut für soziale Arbeit und Sozialpolitik (ISP) und das Dekanat der Fakultät für Bildungswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen haben mich in hohem Maße infrastrukturell unterstützt und während der Endphase zeitliche Entlastung gewährleistet. Für diskursive Anregungen danke ich den Kolleg/-innen am ISP sowie den Studierenden, die an meinem Seminar zur Biographieforschung teilgenommen haben.

Sorgfältige wie pointierte Blicke auf Thesen und Textstruktur leisteten Yvonne Franke und Till Strecker. Außerdem ist die Loyalität und Geduld hervorzuheben, mit denen sie – genannt auch für andere im privaten Umkreis – die Entstehung dieser Arbeit intensiv begleitet haben.

Von Carsten G. Ullrich habe ich Freiraum und Zuspruch für die Abschlussphase der Promotion, außerdem wertvolle Anregungen für die Veröffentlichung erhalten.

Mein besonderer Dank gilt Ursula von Wedel Parlow und Harald Kühnemann. Sie haben mich durch ihr Interesse und ihre Kritik im gesamten Entstehungsverlauf bestärkt sowie dort, wo es notwendig war, verunsichert. Für den Promotionsprozess als solchen zeichneten sie in einem Maße verantwortlich, das seinesgleichen sucht.

Essen, im Juni 2010

Daniela Schiek

# 1 Einleitung

Die Prekarisierung des Arbeitsmarktes ist in den letzten Jahren zu einem anerkannten Forschungsschwerpunkt in den Sozialwissenschaften geworden. Auch wenn die Auseinandersetzung mit prekären Beschäftigungsverhältnissen zwischenzeitlich der Diskussion um die Finanzkrise gewichen war und der Begriff der Prekarität für die Beschreibung der unterschiedlichsten Lebenslagen verwendet wird, lässt sich daher relativ präzise angeben, was die Prekarisierung des Arbeitsmarktes meinen soll: Es geht um den vor allem in den letzten zehn Jahren beobachtbaren Zuwachs an Beschäftigungsverhältnissen, die hinsichtlich ihres Einkommens, ihrer Dauer, ihrer sozialen Sicherung, ihrer Erfassung durch Tarif- und Betriebsbestimmungen sowie der Aufstiegs- und Prestigechancen hinter die Standards abhängiger Beschäftigung und hinter atypische Arbeit in hochqualifizierten und hoch entlohnten Bereichen zurückfallen. Die Prekarisierung gilt dementsprechend als Spaltung des Arbeitsmarktes in „gute“ und „schlechte“ Arbeitsplätze, als Zunahme an Gefährdungslagen gesellschaftlicher Exklusion (vgl. Kronauer 2007: 2 ff.; Castel 2001: 18; Vogel 2005: 214 f.), als sichtbare Rückkehr sozialer Unsicherheit und verarmender Lohnabhängiger ins Zentrum der Arbeitsgesellschaft und deshalb schließlich als „Kern der sozialen Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts“ (Dörre 2007: 2; vgl. Castel 2000: 336 ff.; Bartelheimer 2005: 3 f.).

Nachdem in den 1980er und 1990er Jahren die gestiegene und anhaltend hohe Arbeitslosigkeit für den Wandel des Arbeitsmarktes und im Mittelpunkt der arbeitspolitischen Debatten stand, nimmt diese Rolle heute die Prekarisierung ein. Im Fokus stehen damit Integrations- und Ausgrenzungsgrade *innerhalb* des Arbeitsmarktes. Mit dem Phänomen der *working poor* gerät deshalb nicht nur in den Blick, dass Lohnarbeit nicht mehr zwangsläufig die Existenz sichert; im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht auch ein sozialer Status, mit dem Fragen der Einbindung in die Arbeitsgesellschaft ebenso aufgeworfen werden wie Fragen der Ausgrenzung in dieser: In der „Zone der Prekarität“ (Castel 2000: 357) bewegen sich Erwerbspersonen zwischen stabiler Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Mit den Stabilitätsversprechen, die Erwerbsarbeit nicht mehr einlöst, setzen sie sich deshalb, so kann man vermuten, in beispielhafter Weise auseinander.



Möglicherweise haben sie diese Auseinandersetzung auch schon erledigt. Die Einzelnen sollen sich ja von der Normalbiographie verabschiedet haben und Diskontinuitäten anhand neuer biographischer Modelle kompensieren oder sogar begrüßen (Beck/Beck-Gernsheim 1993; Bonß et al. 2004; Kraus 2006). Man spricht von „Patchwork-“ und „Bastelbiographien“, pluralisierten, fragmentierten oder seriellen Identitäten, mit denen die Einzelnen treffsicherer als so mancher Soziologe auf die Auflösung der Drei-Phasen-Struktur des Lebenslaufs und die gesellschaftlichen Bedingungen einer zweiten Moderne reagieren.

Immerhin ist die Normalbiographie ein wesentliches Element der Arbeitsgesellschaft, weil sie zwischen dieser und den Einzelnen vermittelt. Dabei muss sie als persönlich zu gestaltendes Projekt aufgefasst werden, was die Entlastung von täglich virulenten Existenzfragen und damit von Prekarität voraussetzt. Vor diesem Hintergrund kann die Normalbiographie nicht einfach verschwinden, ohne dass sich die Arbeitsgesellschaft in nennenswertem Umfang verändert – verändert hat. Das ‚Prekariat‘ ist deshalb entweder Träger eines *cultural lag*, das dem fortgesetzten Trend zur Individualisierung verspätet folgt. Oder aber prekär Beschäftigte sind diejenigen, die am derzeit prägnantesten die Grundlagen der Arbeitsgesellschaft besprechen.

Wie also bearbeiten prekär Beschäftigte ihre Erwerbslage? Was geschieht mit der (normal-) biographischen Perspektivität im derzeit anschaulichsten Fall ihres Problematisch-Werdens: der Instabilität von Erwerbsarbeit? Mit diesen Fragen und Überlegungen beschäftigt sich vorliegende Arbeit. Es wird dabei wie folgt vorgegangen:

Im ersten Teil der Arbeit werden die aktuellen Befunde der Arbeitssoziologie mit zentralen Thesen und Argumentationslinien der Lebenslaufsoziologie zusammengeführt. Damit wird der Ausgangspunkt bestimmt, von dem aus dann im zweiten Teil der Arbeit biographische Prozesse bei prekär Beschäftigten empirisch untersucht werden. Im Detail gliedert sich die Arbeit folgendermaßen:

Zuerst wird das Thema der Arbeit eröffnet (Kap. 2). Kapitel 2.1 dient der Eingrenzung des Gegenstands prekärer Arbeit, Kapitel 2.2 widmet sich der subjektiven Verarbeitung dieser Prekarität und trägt den aktuellen Forschungsstand hierzu vor. Der Forschungsstand enthält erkennbare Hinweise auf eine biographische Dimension prekärer Beschäftigung, wenn er nicht sogar maßgeblich durch die lebensgeschichtliche Perspektive prekär Beschäftigter geprägt wird.

Was es aus soziologischer Sicht mit der biographischen Perspektive auf sich hat und welcher Zusammenhang zwischen der Biographie und der – sich verändernden – Arbeitsgesellschaft besteht, ist Gegenstand des dritten Kapitels. Hier werden die Befunde der arbeitssoziologischen Prekaritätsforschung mit zentralen Argumenten und Befunden der deutschsprachigen Lebenslaufsoziologie gerahmt. Es werden zunächst die Fähigkeit zum Einnehmen einer lebenszeitlichen

Perspektive und die Normalbiographie, wie sie in der Arbeitssoziologie besprochen werden, als Aspekte der Institutionalisierung des Lebenslaufs vorgestellt (3.1). Dabei wird sich hauptsächlich auf die Arbeiten Martin Kohlis und hiervon ausgehend auf ergänzende Autor/-innen bezogen, weil die Entwicklung und gesellschaftliche wie individuelle Relevanz einer biographischen Perspektive und der Normalbiographie hier am grundlegendsten herausgearbeitet ist.

Im darauf folgenden Abschnitt werden Grundlagen zur Struktur und Funktionsweise biographischer Reflexion dargelegt (3.2). Ziel dieses Teils ist die Erarbeitung eines Verständnisses davon, was Biographien sind und wie sie funktionieren, bevor dann Annahmen zum Übergang zu einem neuen biographischen Regime nach der Normalbiographie zum Gegenstand werden (3.3). Hier werden die Thesen einer Bastelbiographie (Beck/Beck-Gernsheim), einer Patchwork-Biographie (Keupp), eines biographischen Inkrementalismus (Schimank), einer Multioptionsgesellschaft (Gross) sowie neuere, weniger konzeptionell ausgearbeitete Annahmen über den Wandel biographischer Selbstreflexionen vortragen.

Im vierten Kapitel wird dieser aktuelle Stand der Biographietheorie konkret mit dem der arbeitssoziologischen Prekaritätsforschung zusammengeführt. Es werden offene Fragen und Forschungsmöglichkeiten benannt, die sich aus dem bis dahin Dargelegten ergeben. Hiervon ausgehend wird sich im Anschluss der eigenen empirischen Untersuchung zugewandt.

In Kapitel 5 werden die Problemstellung und Leitfragen der Untersuchung sowie die hierfür gewählten Methoden dargelegt und in Kapitel 6 stelle ich die Ergebnisse vor. Hier werden Muster unterschiedlicher Wirkungs- und Bearbeitungsweisen dargelegt, wie sie sich in prekären Erwerbslagen vollziehen können und die aus dem Vergleich von Einzelfällen und ihrer Abstraktion generiert wurden.

Wie sich diese Ergebnisse erklären und begrifflich fassen lassen, wird im letzten Kapitel diskutiert (7). Hierzu werden die im aktuellen Forschungs- und Diskussionsstand verfügbaren Lesarten nach ihrer Erklärungskraft für die Befunde befragt (7.1), bevor eine alternative Lesart gebildet wird (7.2). Abschließend werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchung schlussfolgernd zusammengefasst (8).

## 2 Die biographische Dimension prekärer Arbeit

In diesem Kapitel soll das Thema der Arbeit eröffnet werden. Nach einer Klärung dessen, welcher Begriff prekärer Beschäftigung in der vorliegenden Untersuchung verwendet werden kann (2.1), werden die aktuellen Forschungsergebnisse zur subjektiven Verarbeitung prekärer Beschäftigung vorgestellt (2.2).

### 2.1 Was ist prekäre Arbeit?

Derzeit liegt keine einheitliche und tragfähige Definition „prekärer Arbeit“ vor. Sichtet man die Debatten über erwerbsbezogene Prekarität im deutschsprachigen Raum, stellt man schnell fest, dass „prekär“ nahezu alles sein kann, was an Lohnarbeit ‚nicht gut‘ ist. Entwicklungen, die zuvor als Folge von Flexibilisierungs- oder Rationalisierungsprozessen in der Erwerbsarbeit und ihrer Entgrenzung zum privaten Bereich diskutiert wurden, werden in der aktuellen (nicht nur) arbeitssoziologischen Literatur unter dem Stichwort „Prekarisierung“ aufgelistet, z. B. das *Burn Out-Syndrom*, die Intensivierung von Arbeit in der Zeit oder Gehaltsentwicklungen im Hochlohnbereich. Klaus Dörre et al. (2006: 18) etwa fassen eine fehlende soziale Sicherung ebenso unter den Prekaritätsbegriff wie „Entspannungsunfähigkeit“ bei Überlastung (Dörre et al. 2006: 18) und die Formulierungen lassen ein Entweder-Oder zu: Von prekärer Beschäftigung kann in dem einen Fall genauso gesprochen werden wie in dem anderen; ein Mini-Job ist hiernach ebenso eine prekäre Arbeit, vielleicht auch eine ebenso prekäre Arbeit wie eine Professur an der Universität.

Allerdings werden nicht nur hochqualifizierte, sondern auch als ausgeschlossen bezeichnete soziale Lagen als „prekär“ verstanden; in der Debatte um die sogenannte Unterschicht wurde selbige auch als ‚Prekariat‘ begriffen (vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung 2006).

Die Frage, wie weitreichend und mit welchen Grenzen Prekarität und Prekarisierung zu bestimmen sind, ist zusätzlich in einer anderen Richtung nicht eindeutig: Es werden Veränderungen der Arbeitsmarktstruktur festgestellt, die auf das Ende der Arbeitsgesellschaft in ihrer gegenwärtigen Verfasstheit hinauslaufen (vgl. Beck 1999a, 1999b; Bonß 2001, 2002, 2006; Offe/Kocka 2000). „Die Zukunft der Arbeit“, so etwa Wolfgang Bonß, gehört

„dem ‚Reich der Zwischenformen‘, und die neue ‚Normalität‘ am Arbeitsmarkt wird die unsichere und turbulente Erwerbsbiographie mit höchst unterschiedlichen Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsphasen sein“ (Bonß 2006: 72).

Aus dieser Perspektive ist prekäre Arbeit gewissermaßen ein allgemeiner Trend, doch als Übergang zum Ende der Arbeits- zumindest der Normalarbeitsgesellschaft definiert. Sie muss in diesem Zusammenhang als Aufforderung verstanden werden, sich der Erwerbsarbeit als zentralem Vergesellschaftungsmodus zu entziehen, weil sie ihre Bedeutung einbüßt (vgl. Bonß 2001: 342).

Dies gerade nicht anzunehmen – und empirisch spricht heute genauso wenig dafür wie in den 1980er und 1990er Jahren<sup>1</sup> – führt in einer anderen Perspektive dazu, überhaupt von Prekarität zu sprechen. Im vor allem von Pierre Bourdieu und Robert Castel geprägten Begriff gilt Prekarität zwar ebenfalls als allgemeiner Trend, dabei aber als „Kern der sozialen Frage im 21. Jahrhundert“ und damit als Fortentwicklung und nicht Ende der Arbeitsgesellschaft (Dörre 2007: 2; vgl. Castel 2000: 336 ff.; Bartelheimer 2005: 3 f.).

Die Formel, mit der in diesem Zusammenhang „Prekarität überall“ beschrieben wird (vgl. Bourdieu 1998: 100), ist nicht als eine zu verstehen, mit der prekäre Beschäftigung konkret verortet werden soll. Vielmehr wird hiermit eine „neue Herrschaftsform“ und kollektive Verunsicherung in der Arbeitsgesellschaft benannt (Bourdieu 1998: 100; Boltanski/Chiapello 2003: 276 ff.; Castel 2000: 336 ff., 2001: 17; Kraemer 2006: 672; Heitmeyer/Hüpping 2006; Heitmeyer 2007). Diese Ent- bzw. Unterscheidung, entweder einen allgemeinen Trend der Verunsicherung(spolitik) oder aber bestimmte Beschäftigungsformen beschreiben zu wollen wird jedoch nicht immer und nicht immer konsequent vollzogen, wodurch „prekäre Arbeit“ eben zu einem alle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt fassenden und damit unspezifischen Begriff wird.<sup>2</sup>

Denn innerhalb dieses nicht entschiedenen Tableaus an Zugängen zum Phänomen prekärer Arbeit stehen den allgemeinen Begriffsbestimmungen durchaus Definitionen gegenüber, die nicht von so etwas wie universaler Prekarität

1 Wie in den arbeitspolitischen Debatten zum Ende der Arbeitsgesellschaft in den 1980er und 1990er Jahren beruft man sich vor allem auf das Sinken des Arbeitsvolumens, die Veränderung der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung und die Bedeutungszunahme nicht-entlohnter Tätigkeiten (vgl. z. B. Bonß 2001, 2002, 2006; Offe/Kocka 2000). Diese können im propagierten Ausmaß jedoch nach wie vor empirisch nicht bestätigt werden (vgl. Wagner 2002; BMFSFJ 2005; IAB 2008).

2 „Prekäre Arbeit“ begrifflich strenger von „Prekarisierung“ zu unterscheiden und mit letzterer den allgemeinen Trend zu meinen, wie dies Peter Bartelheimer vorschlägt (2009: 133), würde diese Unschärfe bzw. ‚Unentschlossenheit‘ nicht lösen: Meint „Prekarisierung“ *nur* oder *auch* den allgemeinen Trend bzw. ist der Begriff geeignet, um indirekte Effekte in der Zone der Integration – nämlich Verunsicherung oder „Prekaritätsangst“ – zu bezeichnen (ebd.)? Und was ist „Prekaritätsangst“, solange nicht geklärt ist, was und wo „Prekarität“ ist?

sondern von einer Koexistenz stabiler und instabiler Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt und einer ‚Ausdünnung‘ des Normalarbeitsverhältnisses am unteren und oberen Rand ausgehen (vgl. Beese 2002; Wagner 2002; Höland 1996; Mückenberger 1985: 463-464). Gerhard Bosch (2002: 127) wählt hierfür den Begriff eines ‚Regulierungsgefälles‘ zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen, woraus eine ‚relativierte‘ anstelle einer ‚generalisierten Unsicherheit‘ abgeleitet werden kann (Bernhardt et al. 2008: 300).

Abbildung 1: Segmente des Arbeitsmarktes

hoch ↑ Beschäftigungsqualität ↓ niedrig	<b>Geschlossene Märkte – Primäre Beschäftigung – „Gute Arbeit“</b>	
	<b>Berufsfachliche Märkte</b>	<b>Betriebsinterne Märkte</b>
	(an überbetrieblich standardisierte Qualifikationen gebundene Tätigkeiten)	(an betriebliche Qualifikationen gebundene Tätigkeiten; geringe zwischenbetriebliche, hohe innerbetriebliche Mobilität)
	<b>Offene Märkte – Sekundäre Beschäftigung – „Schlechte Arbeit“</b>	
	<b>Externe „Jedermanns-Märkte“</b>	<b>Externe „Puffermärkte“</b>
	(un- und angelernte Tätigkeiten)	(Auslagerung aus betriebsinternen und berufsfachlichen Märkten; flexibler Arbeitskräfte-Einsatz, hohe Fluktuationsrate)

(vgl. Sengenberger 1987: 212)

Diese Bestimmung von Prekarität als ein ‚Gefälle‘ markierendes Phänomen geht auf den *Segmentationsansatz* der Arbeitsmarkttheorie zurück. Segmentation bedeutet in diesem Zusammenhang eine sich verfestigende, durch Mobilitätsbarrieren gekennzeichnete Allokation der Arbeitskräfte auf ‚primäre‘, d. h. stabile und sichere Beschäftigung und ‚sekundäre‘, ungeschützte und instabile Be-

schäftigung – „gute“ und „schlechte Arbeitsplätze“ (Sengenberger 1987: 210-211; vgl. Freiburghaus 1976: 73). Hierdurch kommt die Rede von einer „Aufspaltung des Arbeitsmarktes“ oder vom „gespaltenen Arbeitsmarkt“ zustande. Der Ansatz beinhaltet damit sowohl die These einer (funktionalen) Koexistenz von „guten“ und „schlechten“ Arbeitsplätzen als auch eine (chronologisch) erste und (im Vergleich zu anderen Arbeitsmarkttheorien) intensive Auseinandersetzung damit, was „schlechte“ – prekäre – Arbeit ist: Sie wird hier vor allem an Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit, Sozialversicherung, Mitbestimmungs- bzw. Gestaltungsmöglichkeiten und Chancen auf Aufstieg und Prestige bemessen (vgl. Sengenberger 1987: 228 ff.; Tilly/Tilly 1998: 165 ff.; DGB 2008: 7).<sup>3</sup>

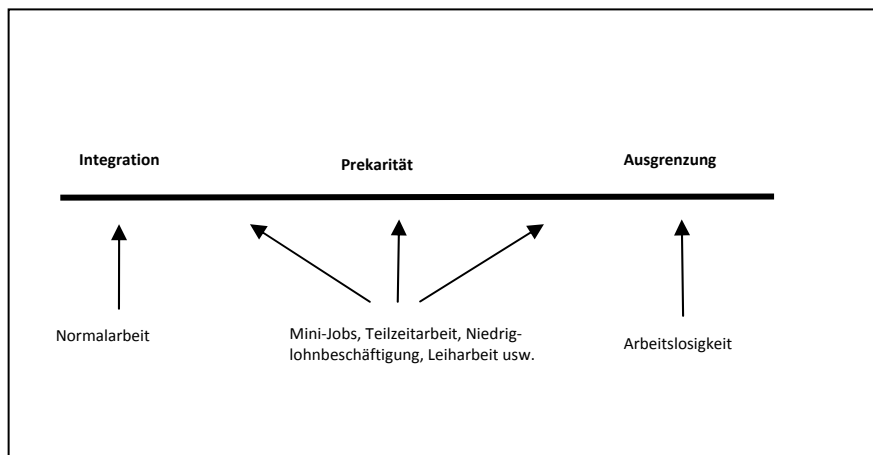
In der Arbeitssoziologie ist es dieser Ansatz, auf den üblicherweise zurückgegriffen wird, um unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen abzubilden (vgl. z. B. Brose et al. 1990: 30 ff.; vgl. Koch 1999; Boltanski/Chiapello 2003: 273 ff.; Bartelheimer 2005: 8; Köhler et al. 2008: 11 ff.). Gegenwärtig wird aber bevorzugt das *Zonenmodell* von Robert Castel (2000: 360) verwendet und diskutiert (vgl. z. B. Bartelheimer 2005, 2009; Vogel 2003; Dörre et al. 2006; Kronauer 2007). Das Zonenmodell knüpft an den Segmentationsansatz an und kann als – allerdings stark vereinfachte – Aktualisierung und Zuspitzung verstanden werden. Mit dem Zonenmodell wird das aktuelle Phänomen der Prekarität durch eine Skala der Stabilität von Einbindungen in die Arbeitsgesellschaft zum Ausdruck gebracht, die drei Zonen aufweist: Die Zone der Integration, die Zone der Prekarität und die Zone der Ausgrenzung (vgl. Castel 2000: 357 ff.).<sup>4</sup>

---

3 Segmentierungstheoretische Ansätze können nicht zur Erklärung jeglicher Ungleichheiten auf dem Erwerbsarbeitsmarkt herangezogen werden. Bspw. können sie die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung nicht hinreichend erklären: Diese verläuft quer zu den Segmenten (vgl. Pfau-Effinger 1990; Cyba 1998; Wetterer 1999).

4 Martin Kronauer weist daraufhin, dass der Exklusionsbegriff die Lesart zulässt, es handle sich hier um eine Ausgrenzung aus der Gesellschaft, obgleich es kein ‚Außerhalb‘ der Gesellschaft geben, etwas Asoziales aber mit dieser Annahme konstruiert werden kann (vgl. Kronauer 2007: 2). Sofern empirisch wie theoretisch von ‚Ausgrenzung in der Gesellschaft‘ (ebd.: 4, Herv. DS) gesprochen werde, hält allerdings auch Kronauer am Ausgrenzungsbegriff fest: Gerade darüber kann die Frage nach Voraussetzungen gesellschaftlicher Teilhabe und damit dem ‚Woran‘ der Teilhabe gestellt und mitgedacht werden, dass Arbeitslose „keinen positiv beschreibbaren gesellschaftlichen Ort haben“, weil die Arbeitsgesellschaft *nicht* verlassen werden kann (ebd.: 6; vgl. Castel 2008: 72 f.). Markus Schroer (2008: 183 f.) macht darauf aufmerksam, dass ausgegrenzte *soziale* Positionen durch ihr Verschweigen nivelliert werden und ein sowohl empirischer als auch theoretischer Zugang zu dieser Zone und im Übrigen deren Sozialität versperrt werde. In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff der Ausgrenzung und später auch andere Begriffe genannt werden, welche ein „Draußen“ suggerieren oder sogar explizit benennen. Sie sollen die Deutung gesellschaftlicher Teilhabe und v. a. die ihres Schwindens ausdrücken und werden deshalb analytisch verwendet (für eine breite Aus-

Abbildung 2: Zonen der Arbeitsgesellschaft I



(vgl. Oschmiansky/Oschmiansky 2003: 4)

Als Zone der Prekarität wird meist zunächst der Bereich nicht-standardisierter, atypischer Beschäftigungsformen begriffen, weil bei diesen – zumindest potentiell – jene Dimensionen greifen, die zur Feststellung „schlechter Arbeit“ verwendet werden: geringes Einkommen, geringe Arbeitsplatzsicherheit, keine (umfassende) Sozialversicherung und wenig Mitbestimmungs- oder Gestaltungsmöglichkeiten (vgl. Mückenberger 1985: 457 ff; Dörre et al. 2006: 18; Mayer-Ahuja 2002: 52 f.). Die Verbreitung unsicherer Arbeit wird deshalb häufig anhand des Umfangs atypischer Beschäftigungsformen wie vor allem *Leiharbeit*, *befristete* und *geringfügige Beschäftigungsverhältnisse*, *Teilzeitarbeit*, aber auch *niedrig entlohnter Vollzeitbeschäftigung* gemessen (vgl. z. B. Keller/Seifert 2006: 238; Dörre et al. 2006: 22 ff.; Bartelheimer 2007: 13 f.).<sup>5</sup>

Waren 1991 noch 134 000 Personen über *Leiharbeit* beschäftigt, betrug ihre Anzahl im Jahr 2005 bereits 453 000, im Jahr 2007 waren es 731 000 (vgl. BA 2009a: 8, 2009b: 4 ff.). Entsprechend groß ist auch der Zuwachs an Zeitarbeitsunternehmen. Ihre Zahl stieg von 5 800 im Jahr 1991 auf 15 943 Betriebe im

---

einandersetzung mit dem Exklusionsbegriff, seinen – beabsichtigten, unterstellten und zurückgewiesenen – Implikationen vgl. die Beiträge in Bude/Willisch 2008).

5 Die im Folgenden angegebenen Zahlen beziehen sich auf den Untersuchungszeitraum, der dieser Arbeit zugrundeliegt und sollen den jeweiligen Trend angeben. Aktuellere, zum Ende oder nach diesem Zeitraum eingesetzte Entwicklungen (wie z. B. die Finanzkrise), sodenn sie zum Zeitpunkt der Veröffentlichung bereits (auf das Jahr gerechnet und bereinigt) verfügbar waren, sind nicht verzeichnet.

Jahr 2005, bis 2007 ist dann erneut ein Anstieg auf 20 700 Betriebe zu verzeichnen (vgl. BA 2009b: 4 ff.). Die Anzahl der *befristet Beschäftigten* lag 1991 bei 1,9 Mio., im Jahr 2007 waren es knapp 3 Mio. (ohne Auszubildende) (vgl. Statistisches Bundesamt 2007b: Tab. 2.14.1). Befristete Arbeitsverträge werden zu ca. 40 Prozent im Dienstleistungssektor geschlossen und der Anteil an jüngeren Beschäftigten (20 bis 29 Jahre) beträgt hier ca. 35 Prozent (vgl. ebd.; Statistisches Bundesamt 2005: 1). Bei der *Teilzeitarbeit* sowie der geringfügigen Beschäftigung finden sich die größten Zuwächse: 1991 arbeiteten 4,7 Mio. Menschen auf Teilzeitbasis, 2007 waren es 9,9 Mio., davon rund 2 Mio., weil sie keine Vollzeitstelle fanden (Statistisches Bundesamt 2007a: Tab. 4.5). Ausschließlich eine *geringfügige Beschäftigung* (Mini-Job) führten im Jahr 2007 3,5 Mio. aus (ebd.), 1991 waren es noch 1 Mio., deren einzige Einkommensquelle ein 480-DM-Job war (vgl. Rudolph 1998: 18). Der Anteil *niedrig Entlohnter* an allen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten ist von 1991 bis 2007 von 14 auf 18 Prozent gestiegen (vgl. Bosch/Kalina 2007; Bosch et al. 2008). 440 000 sozialversicherungspflichtige Vollzeit-Beschäftigte sind gegenwärtig auf zusätzliche Transferleistungen angewiesen (vgl. DIW 2008), die Bundesagentur für Arbeit beziffert die Zahl von Leistungsbezieher/-innen mit einem Erwerbseinkommen von über 800 Euro mit 364 000 (vgl. BA 2009d: 21).<sup>6</sup>

Generell wird der Anteil instabiler Arbeitsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung im Verhältnis zur stabilen Beschäftigung als gering eingeschätzt. Für Ostdeutschland wird der Umfang der Prekaritätszone mit 27 Prozent und in Westdeutschland mit 15 Prozent angegeben, als sicher beschäftigt gelten entsprechend 73 Prozent (Ost) bzw. 85 Prozent (West) (vgl. Bartelheimer 2005: 11; Dörre et al. 2006: 19 f.; Grotheer 2008b: 120 f.). Die Beschäftigungsstabilität (Verweildauer in den Betrieben) und die Beschäftigungssicherheit (Möglichkeiten der kontinuierlichen Teilhabe am Arbeitsmarkt) sind seit den 1990er Jahren gesunken, dies allerdings in nur geringem Maße (vgl. Grotheer 2008b: 140 f.). Diese nur leichten Veränderungen bei der Beschäftigungsbindung können darauf zurückgeführt werden, dass die Segmente geschützter Arbeit an Beschäftigungsstabilität gewonnen haben, währenddessen instabile Arbeitsverhältnisse angestiegen sind (vgl. Bosch 2002: 117 ff.).

Bei dieser Bezifferung unsicherer Arbeit stellt sich jedoch das Problem, dass nicht zwischen atypischer und prekärer Arbeit unterschieden wird. So ist z. B. Teilzeitarbeit eine atypische, nicht aber auch zwangsläufig eine prekäre Arbeitsform, wenn das Gehalt so eingruppiert ist, dass es die Existenzsicherung erlaubt. Auch die Möglichkeiten zur Mitbestimmung sind bei einer Teilzeit-

---

6 Diese gelten als „echte Aufstocker“, sie werden nicht als dazuverdienend, sondern als hauptsächlich Erwerbstätige eingestuft.



beschäftigung im Hochlohnbereich größer als in unteren Gehaltsklassen (vgl. Wotschack 2002: 153). Teilzeitarbeit kann im Bereich hoher Löhne und hoher Qualifikation also nicht zwingend für ungeschützte Arbeit stehen. Gleiches gilt für Leiharbeit oder befristete Arbeitsverhältnisse, wenn sie bspw. der Überbrückung zwischen Schulabschluss und Beginn eines Studiums dienen und/oder nicht (dauerhaft) die einzige Option der betreffenden Person darstellen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Ein etwas differenzierteres Bild ergibt sich deshalb, wenn die Sozialstruktur dieser Arbeitsformen einbezogen wird, also die soziodemographischen Merkmale und Aufstiegschancen der darüber beschäftigten Personen. Dieser Zugang fragt zwar nach prekär Beschäftigten und nicht nach prekärer Arbeit. Doch würde eine Unterscheidung zwischen Arbeitsstellen und Beschäftigten, für die etwa Pelizzari (2009: 39) plädiert, hinter den Hinweis aus der Segmentationsforschung zurückfallen, dass sich Arbeitsstellen- und Beschäftigtenstruktur wechselseitig beeinflussen und Arbeitsplätze deshalb nicht unabhängig von den jeweiligen Arbeitskräften „gut“ oder „schlecht“ sind: „Established stars get paid more for acting in a movie than unknown“ (Tilly/Tilly 1998: 163; vgl. Sengenberger 1987: 47). Mit dem Hinweis einer Potentialität oder auch ‚Anfälligkeit‘ atypischer Beschäftigungsverhältnisse für Prekarität (vgl. Mayer-Ahuja 2002: 51 ff.) kann man hingegen beiden Aspekten, also sowohl der Arbeitsplätze- als auch der Arbeitskräftestruktur gerecht werden: Zum einen dem Abstand, den atypische Arbeit zum Normalarbeitsverhältnis einnimmt, das nach wie vor als Standardschutz abhängiger Beschäftigung gelten kann. Zum anderen der Frage, wer konkret – mit welcher Qualifikation und in welchem Tätigkeitsbereich – diese Arbeitsplätze besetzt und wie lange er/sie dies tut.

So sind bei den Leiharbeiter/-innen Ausländer/-innen und Geringqualifizierte überdurchschnittlich repräsentiert und die Altersgruppe der 20- bis 35-Jährigen stellt knapp die Hälfte der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter/-innen sind zu ca. 40 Prozent im gewerblichen Bereich anzutreffen, sie sind als Fach- oder Hilfsarbeiter/-innen im Handwerk und in der Industrie tätig. Aber auch technische, administrative und medizinisch-soziale Berufe sind hier vielfach vertreten: der Anteil der Leiharbeiter/-innen in den Dienstleistungstätigkeiten dieser Bereiche betrug im Jahr 2009 27 Prozent (vgl. BA 2009a: 9; IAB 2006; Schröder/Rudolph 1997). Insgesamt dominieren hier Männer, drei Viertel der Leiharbeiter/-innen sind männlich (vgl. BA 2009b: 7). Auch Befristungseffekte sind sozial ungleich strukturiert: Zwar werden Hochqualifizierte häufig befristet eingestellt – 200 000 der 3 Mio. befristeten Verträge in Deutschland werden allein im Bereich der Forschung und Entwicklung geschlossen (Statistisches Bundesamt 2006). Es sind jedoch die niedriger Qualifizierten, bei denen Einkommenseinbußen durch Befristung festzustellen sind (vgl. Groß 2001). Anschlussoptionen an ein beendetes Beschäftigungs-

verhältnis sind bei Hochqualifizierten häufiger gegeben, ihre Beschäftigungssicherheit ist also höher (vgl. Grotheer 2008a, 2008b). Währenddessen beläuft sich der ‚Klebeeffekt‘ von Leiharbeit, d. h. die Übernahme von Leiharbeiter/-innen in die Stammebelegschaft, auf lediglich 15 Prozent (vgl. IAB 2005b). Die Überlassungs- bzw. Verweildauer in den buchenden Betrieben beträgt durchschnittlich nur 3 Monate (vgl. IAB 2006). Vormalig befristet Beschäftigte suchen unter allen Personen, deren Arbeitsverhältnis beendet worden ist, am längsten nach einer neuen Arbeitsstelle (vgl. Bothfeld/Kaiser 2003; Grotheer 2008a: 90 ff., 2008b: 134 f.). Obgleich ca. 70 Prozent der Leiharbeiter/-innen vorher arbeitslos waren und also durch Leiharbeit in den Arbeitsmarkt aufgenommen werden, sind über die Hälfte der befristet Beschäftigten und Leiharbeitnehmer/-innen im Anschluss erneut arbeitslos oder befristet bzw. als Leiharbeitnehmer/-innen beschäftigt (vgl. Schleese et al. 2005; IAB 2006; Kock 2008; Grotheer 2008a, 2008b). Ohnehin sind vor allem Leiharbeitnehmer/-innen und befristet Beschäftigte von einer Häufung der Dimensionen ‚schlechter Arbeit‘ betroffen (vgl. Brehmer/Seifert 2008). Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind fast ausschließlich Frauendomänen. Diese Arbeitsformen konzentrieren sich zu 60 Prozent im Handel, bei Reinigungs- und Bürotätigkeiten, im Gastgewerbe sowie im Pflege- und Gesundheitsbereich (vgl. BA 2009c; Statistisches Bundesamt 2007a). Niedrig entlohnt Beschäftigte sind zu 60 Prozent in unternehmensnahen und personenbezogenen (medizinisch-sozialen) Dienstleistungen tätig (vgl. Bosch/Kalina 2007: 40). Neben Pflege-, Hotel- und Gaststätten- sowie Einzelhandelstätigkeiten konzentriert sich Niedriglohnbeschäftigung in Call Centern, in der Ernährungsindustrie, in der Landwirtschaft und der Baubranche (ebd.: 39 ff.). Niedrig entlohnt (Vollzeit-)Beschäftigte sind dreimal so viele Frauen wie Männer, dreimal mehr Personen ohne Berufsausbildung als mit Hochschulabschluss und konzentrieren sich zu 30 Prozent in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen (vgl. ebd.: 35; Schank et al. 2008: 4). Die Möglichkeiten zu einem Aufstieg gering Entlohnter in eine besser bezahlte Tätigkeit oder zu einer Gehaltserhöhung sind in Deutschland gering, geringer als in anderen Ländern der Europäischen Union (vgl. Bosch/Kalina 2007; Schank et al. 2008).<sup>7</sup> Des Weiteren richten sich Förderprogramme und Weiterbildungen, die einen Aufstieg und eine Verbesserung der Beschäftigungssicherheit bewirken könnten, selten an prekär Beschäftigte. Die Förderprogramme in Unternehmen erfassen vorwiegend die Stammebelegschaften, die Maßnahmen der Arbeitsagenturen überwiegend Beschäftigungslose – festgestellt wird ein „versperrter Zugang“ prekär Beschäftigter, hier vor allem Teilzeit- und geringfügig Beschäftigter zur (Weiter-) Qualifizierung

---

7 Laut Bosch/Kalina gilt dies erst seit Mitte der 1990er Jahre. Die Autoren führen den Rückgang der Aufstiegsquote in Deutschland auf die nach dem „Wiedervereinigungsboom“ sinkenden Wachstumsraten zurück (vgl. Bosch/Kalina 2007: 44).

(Hense 2007: 1; Brehmer/Seifert 2008). Dabei hängen sowohl die Aufstiegs-  
mobilität in sichere Erwerbslagen als auch die Möglichkeiten zur kontinuierlichen  
Teilhabe am Arbeitsmarkt im Wesentlichen von der Qualifikation ab (vgl. Groß  
2001; Bosch/Kalina 2007; Grotheer 2008a, 2008b).

Atypisch Beschäftigte sind also nicht zwangsläufig und nicht alle in  
gleichem Ausmaß von Prekarität betroffen oder bedroht. Von der Segmentierung  
des Arbeitsmarktes und der ‚Ausfransung‘ des Normalarbeitsverhältnisses am  
oberen und unteren Rand zu sprechen, muss deshalb eine Unterscheidung  
prekärer von atypischer (eben nur potentiell prekärer) Arbeit implizieren. Die  
Ausfransung des Normalarbeitsverhältnisses am *oberen Rand* meint dann die  
Zunahme atypischer, die am *unteren Rand* den Anstieg prekärer Arbeit, wobei  
prekäre Arbeit eine atypische Beschäftigungsform sein kann, aber nicht muss. Im  
‚herkömmlichen‘ Segmentationsmodell ist dies prinzipiell noch impliziert (vgl.  
Abb. 1; vgl. Michon 1983: 278 ff.; Sengenberger 1987: 47; Tilly/Tilly  
1998: 162 f.), das Zonenmodell ist dafür (auch in seiner diskursiven Ver-  
wendung) zu stark vereinfacht (vgl. Abb. 2). Jedoch veranschaulicht ein diffe-  
renziertes Modell der Zonen, wie es bei Dörre et al. (2006: 57) zu finden ist, die  
unterschiedliche Qualität von Arbeit innerhalb der Gruppe nicht-standardisierter  
Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Abb. 3).

Die Zone prekärer Arbeit ist demnach von der Zone der (auch atypischen)  
Integration ebenso zu unterscheiden wie von einem kompletten Ausschluss aus  
dem Erwerbsarbeitsmarkt etwa in Form von Arbeitslosigkeit. Weil die Arbeits-  
bedingungen – auch anhand der Einbindung in Netzwerke und des Prestiges  
eines „Lebens jenseits der Festanstellung“ (Friebe/Lobo 2006) – in höheren Stufen  
der Qualifikations-, Berufs- und Betriebshierarchie von denen in niedrigeren  
Etagen zu unterscheiden ist, sind sie, wenn überhaupt, als „Prekarisierung auf  
hohem Niveau“ (Manske 2007) abzugrenzen, in jedem Fall aber gesondert zu  
untersuchen (vgl. z. B. ebd.; Koppetsch 2006; Eikhof/Haunschild 2006, 2009;  
Aptitzsch 2010).

Die vorliegende Arbeit wird sich deshalb auf Geringqualifizierte und auf  
Facharbeiter/-innen konzentrieren, auch Angestellte in medizinisch-sozialen  
Dienstleistungen mit semiprofessioneller Ausbildung werden in den Blick  
genommen. Denn diese Personengruppen sind es, die sich laut Datenlage – meist  
für einen längeren Zeitraum – in der Zone der Prekarität bewegen. Damit ist auch  
die Abgrenzung ‚nach unten‘ vorgenommen: Gegenstand der Untersuchung ist  
nicht die Zone der Ausgrenzung, sind nicht Arbeitslose.

Abbildung 3: Zonen der Arbeitsgesellschaft II

<b>Zone der Integration</b>
Gesicherte Integration Unbefristet vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt, hohes monatl. Bruttoeinkommen
Atypische Integration Atypisch Beschäftigte mit hohen Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und hohem Einkommen
Unsichere Integration Beschäftigungsunsicherheit unbefristet oder atypisch Beschäftigter
Gefährdete Integration Relativ niedriges Einkommen und hohe Beschäftigungsunsicherheit
<b>Zone der Prekarität</b>
Atypisch Beschäftigte mit finanzieller Sicherung durch andere Haushaltsmitglieder
Prekär Beschäftigte mit der Chance auf stabile Integration
Prekär Beschäftigte im Wechsel mit Arbeitslosigkeit
<b>Zone der Ausgrenzung</b>
Arbeitslose

(vgl. Dörre et al. 2006: 57)

Ein Arbeitsverhältnis gilt hier also als prekär, wenn es die Haupteinkommensquelle darstellt – also keine anderweitige finanzielle Absicherung gegeben ist – und

- die Entlohnung den Beschäftigten keine dauerhafte eigenständige Existenzsicherung ermöglicht (materiell-reproduktive Dimension) sowie