

*BMBF-Forschungsverbund „Desintegrationsprozesse –
Stärkung von Integrationspotenzialen einer modernen Gesellschaft“*

Projekt 2

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse
Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus?

PD Dr. Klaus Dörre / Dr. Klaus Kraemer / Frederic Speidel, M.A.

Projektzwischenbericht (Auszüge)

November 2003

Das Forschungsprojekt zielt darauf ab, anhand von ausgewählten Problemkonstellationen die komplexen Zusammenhänge zwischen der Marktsteuerung von Arbeit, sozialer Desintegration und deren politischer Verarbeitung aufzuhellen. Unter sozialer Desintegration verstehen wir – auch subjektiv als problematisch und belastend wahrgenommene – Folgewirkungen prekärer oder flexibler Arbeit, die sich in beruflicher Verunsicherung, Existenzbedrohung, Sinnkrisen, sozialer Isolation, Statusunsicherheit, Partizipationsblockaden und Kontrollverlust niederschlagen können. Dabei gehen wir von der forschungsleitenden Prämisse aus, dass das soziale Integrationspotential von Erwerbsarbeit insgesamt schwindet. Im Spannungsfeld von Erwerbsbiografie, Arbeitserfahrungen und individuellen Integrationsvorstellungen vermuten wir jenen Problemrohstoff, der unter noch genauer zu klärenden Bedingungen *auch* Übergänge zu fremdenfeindlichen und rechtspopulistischen Orientierungen begünstigen kann.

1. Sachstand der Projektarbeiten

Im Berichtszeitraum konnten wir 48 der 90 anvisierten, halbstrukturierten Einzelinterviews durchführen. Hinzu kommen zwei Gruppenbefragungen mit insgesamt 25 Teilnehmern. Aus inhaltlichen und forschungspragmatischen Gründen haben wir uns bei der Fallauswahl an dem von Robert Castel (2000; 2001) entwickelten Zonenmodell orientiert. Mit Castel gehen wir davon aus, dass die fortschreitende Re-Kommodifizierung von Erwerbsarbeit (Hyman 2001) zu einer doppelten Spaltung der Arbeitsgesellschaft führt. Einer schrumpfenden „Zone der Integration“ mit noch immer geschützten Normarbeitsverhältnissen steht eine wachsende „Zone der Entkoppelung“ gegenüber, in der sich die „Entbehrlichen“ der Arbeitsgesellschaft, die dauerhaft aus dem Erwerbsleben Ausgeschlossenen (Kronauer 2002) befinden. Zwischen diesen beiden Polen hat sich eine „Zone der Prekarität“ herausgebildet, die eine Vielfalt flexibler, „verwundbarer“ Beschäftigungsverhältnisse umfasst. Jede dieser Zonen beinhaltet eine Fülle verschiedener Problemkonstellationen. Unsere hypothesengeleitete Suchstrategie zielt darauf, einige für die nachfordistische Arbeitswelt charakteristische Problemkonstellationen aufzuspüren.

Abbildung 1:

<i>Untersuchungs- feld</i>	<i>Zonale Zuordnung</i>	<i>Einzel- interviews</i>	<i>Gruppen- gespräche</i>	<i>Experten- interviews</i>
Flexible Wissensarbeit (U1)	Zone der Normalität	N = 23	--	n = 6
Leiharbeit (U2)	Zone der Prekarität	N = 12	N = 2 (Teilnehmer 25)	n = 5
Gefährdete Facharbeit (U3)	Zone der Normalität	N = 4	--	n = 1
Erodierende Normarbeit (U4)	Zone der Normalität	N = 9	--	n = 3

1. *Untersuchungsfeld „flexible Wissensarbeit“ (U1):*

Hier haben wir uns auf den IT-Bereich einer in Frankfurt ansässigen Großbank konzentriert. Der Fall steht für hochqualifizierte Angestellte in der „Zone der Integration“. Formal überwiegen geschützte, gut bezahlte Normarbeitsverhältnisse. Innerbetrieblich wird die Arbeit jedoch flexibilisiert. Es gibt internes Unternehmertum in dezentralen Einheiten. Zudem wird verstärkt externes Personal (free-lancer) eingesetzt. Hinzu kommt, dass mehr als die Hälfte der 1500 beschäftigten IT-Angestellten von Outsourcing-Plänen des Konzernmanagements betroffen ist. Ergänzend haben wir zusätzliche Interviews mit hoch qualifizierten Angestellten aus der IT-Industrie und der Werbewirtschaft geführt.

2. *Untersuchungsfeld „Leiharbeit“ (U2):*

Unser Hauptfall - Leiharbeiter einer großen Zeitarbeitsfirma, die in der Endmontagefertigung eines Automobilherstellers eingesetzt werden – repräsentiert qualifizierte Facharbeiter in der „Zone der Prekarität“. Im Werk stehen ca. 30.000 Mitglieder der Stammebelegschaft bis zu 500 – vornehmlich ostdeutschen – Leiharbeitern gegenüber. Als Kontrastfall haben wir zusätzlich gewerbliche Leiharbeiter einer Stuttgarter Niederlassung des gleichen Zeitarbeitunternehmens befragt.

3. *Untersuchungsfeld „gefährdete Facharbeit“ (U3):*

Bergleute aus dem Ruhrgebiet stehen für körperlich belastende Normarbeit, die jedoch aufgrund von Zechenstilllegungen und Strukturanpassungen keine dauerhafte berufliche Perspektive garantiert.

4. *Untersuchungsfeld „erodierende Normarbeit“ (U4):*

Im Falle von Arbeitern und Angestellten aus der Bauwirtschaft (Raum Leipzig) finden wir ebenfalls Normarbeitsverhältnisse, die jedoch aufgrund der Aushöhlung tariflicher Normen und der Verdrängungskonkurrenz mit osteuropäischen „Kontingentarbeitern“ einem Erosionsprozess ausgesetzt sind.

Die Protokollierung (in Einzelfällen: wörtliche Transkription) der Interviews und der beiden Gruppenbefragungen aus den verschiedenen Untersuchungsfeldern ist weitgehend geleistet. Gleiches gilt für 15 Experteninterviews mit Vertretern aus Management, Betriebsrat und Gewerkschaften (IG Metall, Verdi, IG Bau). Die Sichtung neuer Strukturdaten zum Wandel der Beschäftigungsformen in Deutschland ist ebenfalls abgeschlossen. Insgesamt verfügen wir somit nach einem guten Drittel der Projektlaufzeit bereits über eine solide empirische Basis, die erste Auswertungsschritte zulässt.

2. Kurzdarstellung der methodischen Grundlagen des Projekts

Der Präsentation von Zwischenergebnissen muss einschränkend vorangestellt werden, dass wir uns erst am Beginn einer systematischen Auswertung des empirischen Materials befinden. Wie im Antrag dargelegt, orientieren wir uns methodisch an qualitativen Verfahren, die in der Industriesoziologie (Kern 1982), der interpretativen Organisationsforschung (Osterloh 1993) und der biographisch orientierten Arbeitsforschung (Alheit/Dausien 1985) Anwendung finden. Das für ein qualitatives Forschungsprojekt verhältnismäßig umfangreiche Untersuchungssample (N=90) haben

wir gewählt, um eine möglichst große Bandbreite markanter Problemkonstellationen und Verarbeitungsformen einfangen zu können.

Die Relevanz von Problemkonstellationen ermitteln wir nach ausführlicher Sichtung von Strukturdaten und Fachpublikationen sowie auf der Grundlage von Zeitungs- und Internetrecherchen. Unsere *Suchstrategie* lässt sich an einem Beispiel illustrieren. Daten, die einen signifikanten Anstieg von Leiharbeit (von 121.400 1993 auf 336.000 Rudolph 2003) belegen, waren für uns Anlass, dieses Feld genauer zu untersuchen. Den Einstieg verschafften wir uns über einen Fall, auf den wir durch Medienberichte aufmerksam wurden. Experteninterviews (Meuser/Nagel 1994) mit zuständigen Gewerkschaftern verhalfen uns zu einem ersten Einblick in die Einsatzbedingungen von Zeitarbeitern bei einem süddeutschen Autohersteller. Gespräche mit Managementvertretern des Verleihunternehmens lieferten ergänzend Informationen zur Leiharbeit in der Autoindustrie sowie zur Entwicklung der Zeitarbeitsbranche. Die anschließende Befragung beschränkte sich nicht auf Leiharbeiter, sondern bezog zusätzlich Festangestellte ein, um die Wahrnehmung prekärer Beschäftigung durch Mitglieder der Stammebelegschaft einfangen zu können. Die im Feld gewonnenen Informationen wurden dann genutzt, um auch andere Formen von Leiharbeit in die Erhebung einzubeziehen (*kontrastierendes Untersuchungsdesign*). Kriterien für die gezielte Auswahl weiterer Probanden im Untersuchungsfeld Leiharbeit waren: weibliche Beschäftigte, Arbeitseinsatz in der Nähe des Wohnortes, Un- und Angelernte („Helfer“) sowie die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. In den anderen Untersuchungsfeldern sind wir analog vorgegangen.

Wichtigstes *Erhebungsinstrumentarium* sind leitfadengestützte Interviews (Hopf 1995: 177 ff.), die sich thematisch an den im Antrag formulierten Forschungshypothesen (Prekarisierungs-, Desintegrations-, Selbststabilisierungs-, Aufschaukelungshypothese) orientieren. Auf der Grundlage dieser Hypothesen haben wir themenzentrierte Leitfäden entwickelt. Jeder Leitfaden umfasst mindestens folgende Themenblöcke: Individuelle Positionierung im Betrieb, Wahrnehmung von Veränderungen im Unternehmen und am Arbeitsplatz, erwerbsbiografische Stationen, Einstellung zu Arbeit und Beruf, Lebenskonzept, Auffassung von Interessenvertretung und -durchsetzung, politisches Interesse und politische Orientierungen. Hinzu kommen Fragen, die auf die Eigenheiten der jeweiligen Problemkonstellation zugeschnitten sind. Die bis zu zweieinhalbstündigen Interviews werden so geführt, dass den Befragten Raum für spontanes „Stegreiferzählen“ (Schütze 1978) bleibt. Zusätzlich erfassen wir in einem standardisierten Fragebogen sozioökonomische Daten der Interviewpartner.

Die Auswertung des qualitativen Datenmaterials orientiert sich zunächst an einer deskriptiven Hermeneutik, die einem Text einzelne Bedeutungsgehalte entnimmt und diese durch Nachfragen präzisiert (Heinze 1987: 64 ff.). Methodisch gehen wir indessen von der Grundüberlegung aus, dass narrative Aussagen – gleichsam als „zwei Seiten ein und derselben Realität“ (Alheit/Dausien 1985: 44) – neben dem subjektiv gemeinten einen latenten sozialen Sinn transportieren. Diese Prämisse ist unverzichtbar, weil die Habitualisierung von Arbeitstätigkeiten mit einer Verinnerlichung von Legitimationsstrategien verbunden sein kann, die die „Not“ restriktiver Arbeitsbedingungen in eine Tugend umdeuten. Das prekäre Potential von Erwerbsarbeit kann daher im subjektiv gemeinten Sinn einer Sprachsequenz leicht verschwinden. Aus

diesem Grund konzentrieren wir uns bei der Auswertung der Interviews auf Brüche, Widersprüche, Ungereimtheiten und Unklarheiten in den Aussagen der Befragten.

Die Interviews werden digital aufgezeichnet und anschließend in ausführlichen Protokollen dokumentiert. Schlüsselpassagen haben wir wörtlich transkribiert. Wortgenau werden vor allem längere Passagen des „Stegreiferzählens“ dokumentiert. Die *Auswertung* des empirischen Materials erfolgt dann in einem mehrstufigen Verfahren, das von einem „dokumentierenden Verstehen“ (Mollenhauer in: Heinze 1984: 152 f.) der Interviews bis hin zur interpretativen Erfassung latenter Sinnstrukturen reicht. In einem *ersten Schritt* nimmt das Forscherteam eine themenspezifische Queranalyse der vorliegenden Interviews sowie der Expertengespräche vor. Auf diese Weise versuchen wir, markante Merkmale und Tendenzen des jeweiligen Untersuchungsfeldes zu erfassen.

Die themenzentrierte Queranalyse wird im *zweiten Auswertungsschritt* durch eine systematische Auswertung ausgewählter Eckfälle ergänzt. Das Forscherteam verständigt sich auf einige exemplarische Interviews, die die Grundtendenzen des Untersuchungsfeldes besonders prägnant wiedergeben. Die ausgewählten Texte werden dann – teils themenspezifisch, teils Sequenz für Sequenz – gemeinsam interpretiert. Beide Auswertungsschritte sind im Anschluss an jede Feldphase obligatorisch. Im Rahmen der ersten Auswertungsrunden haben wir uns anhand einzelner Fälle schwerpunktmäßig mit den (Des-)Integrationsdimensionen der Erwerbsarbeit (reproduktive, sinnhaft-subjektive, sozial-kommunikative, Planungs-, Vertrags- und Statusdimension) auseinander gesetzt. Kontrastierende Fallvergleiche ermöglichen uns erste Rückschlüsse auf latente Sinnstrukturen. Vorläufige Ergebnisse werden dann im Rahmen von Betriebspräsentationen mit Praktikern und Experten diskutiert, modifiziert und auf diese Weise gehärtet.

Der *dritte Schritt* beinhaltet eine zonenübergreifende Auswertung von Fällen, bei denen sich Übergänge zu fremdenfeindlichen, rechtspopulistischen Deutungsmustern feststellen lassen. Im Rahmen dieses Analyseschritts befassen wir uns mit dem komplexen Verhältnis von Arbeitsbewusstsein, sozialer Desintegration und politischen Orientierungen. Über das Verfahren maximaler/minimaler Kontrastierung wollen wir ein möglichst differenziertes Spektrum an politischen Verarbeitungsformen erfassen.

In einem *vierten*, noch ausstehenden *Auswertungsschritt* wollen wir Eckfälle zu Einzelporträts verdichten, um so Vorarbeiten für eine aussagekräftige Typologie von (Des-)Integrationserfahrungen in der Arbeitswelt konstruieren zu können. Die nachfolgend vorgestellten Zwischenergebnisse basieren auf Auswertungsschritten, die einer systematischen Typologisierung vorausgehen.

3. Zwischenergebnisse: Widersprüche, paradoxe Effekte von (Des-)Integration

Uns war von vorn herein bewusst, dass mit der Zuordnung von Beschäftigungsverhältnissen zum Castel'schen Zonenmodell eine gewisse Vorentscheidung verbunden ist. Werden Fälle in der „Zone der Prekarität“ angesiedelt, ist qua Definition wahrscheinlich, dass Desintegrationsphänomene erfasst werden. Umgekehrt suggeriert eine Zuordnung zur „Zone der Integration“, dass es sich um Beschäftigte handelt, die über Normarbeitsverhältnisse scheinbar problemlos in die Arbeitsgesellschaft integriert werden. Bezieht man die subjektiven Deutungen der

Befragten ein, wird hinter der vermeintlichen Tautologie jedoch ein überraschender, widersprüchlicher Sachverhalt sichtbar. Offenkundig gibt es Integrationsprozesse in der „Zone der Prekarität“ und Desintegrationseffekte in der „Zone der Integration“. Mehr noch: (Des-)Integrationsprozesse erzeugen nicht nur *widersprüchliche*, sondern mitunter geradezu *paradoxe Effekte* (Loo, van Reijen 1992, Hartmann 2002). Von Paradoxie kann immer dann gesprochen werden, wenn ein und derselbe Prozess, z.B. durch prekäre Beschäftigung verursachte Desintegration, mit gegenläufigen, in diesem Falle also mit Integrationstendenzen *innerhalb* einer Zone (*intrazonal*) oder *zwischen* den Zonen (*interzonal*) der Arbeitsgesellschaft einhergeht. So können wir feststellen, dass genau jene Anstrengungen von Leiharbeitern, die auf einen Sprung in geschützte Normarbeit zielen, in sozialräumlicher (Trennung von der Familie) und sozialer Hinsicht (Herausfallen aus sozialen Netzen) desintegrierend wirken. *Aufgrund* von Prekaritätserfahrungen bemüht sich ein Teil der Befragten verstärkt um Reintegration in die „Zone der Normalität“ und *just diese* Bemühungen forcieren *zugleich* reale Desintegrationsprozesse. Möglich ist auch, dass die mit Leiharbeit verbundenen temporäre Rückkehr in die „Zone der Integration“ Ansprüche legitimiert, die *desintegrierende* Ängste vor dem erneuten Absturz in Unsicherheit um so nachhaltiger wirken lassen. Ferner kann die temporäre Integration von Leiharbeitern auch bei den Festangestellten entleihender Unternehmen Befürchtungen schüren, die ihrerseits disziplinierend und damit in problematischer Weise *reintegrierend* auf die Stammbeschaften zurückwirken. Solche Disziplinierungseffekte verstärken bei manchen Befragten eine Tendenz zur *Überanpassung* und zur Entwicklung von *ausgrenzenden Integrationsvorstellungen*. Mit ethnischen oder nationalistischen Konstruktionen verknüpft, können derartige Vorstellungen zu scharfer Abgrenzung von outgroups führen, die solch einseitig definierten Integrationsnormen nicht entsprechen.

In einer vorläufigen Definition möchten wir *einige* dieser Phänomene unter den Begriff des *Integrations-Desintegrationsparadoxons* subsumieren. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Menschen in allen sozialen Lagen alltagsweltliche Vorstellungen gelingender gesellschaftlicher Integration entwickeln. Die Arbeitswelt mit ihren spezifischen Erfahrungsräumen ist hierbei *eine* wichtige, wenngleich nicht die einzige gesellschaftliche Sphäre, in der Konstruktionen gelingender Integration entstehen. Um widersprüchliche Tendenzen und paradoxe Effekte präziser nachzeichnen zu können, befassen wir uns am Beispiel des Untersuchungsfeldes „Leiharbeit“ zunächst mit (Des-)Integrationsprozessen in der „Zone der Prekarität“ (3.1). Anschließend schildern wir am Fall von IT-Beschäftigten einer großen deutschen Bank vergleichbare Phänomene für die „Zone der Integration“ (3.2). Danach untersuchen wir die Rückwirkungen flexibler oder prekärer Beschäftigung auf die „Zone der Integration“ (3.3). Übergänge zu rechten Orientierungen handeln wir im Zusammenhang mit offenen Forschungsfragen (4.) sowie im Kontext der Genderproblematik (11.) ab.

3.1 Integration und Desintegration in der „Zone der Prekarität“

Im offiziellen arbeitsmarktpolitischen Diskurs gelten flexible Arbeitsformen wie Zeitarbeit zumeist als „Brücken in neue Beschäftigung“. Unser Vorhaben orientiert sich indessen an der Leitthese, dass die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen eine Schattenseite besitzt. Das Schwächerwerden der kollektiven Regulierungen aus der fordistischen Ära bewirkt, dass sozialstaatlich regulierte Normarbeitsverhältnisse einer

fortschreitenden Erosion ausgesetzt sind. Für das Entstehen einer „Zone der Prekarität“ gibt es jedoch nur unzureichende Belege. Quantitative Daten und lange Zeitreihen suggerieren eher Entwarnung (Bartelheimer 1998). Qualitative Untersuchungen zu spezifischen Beschäftigtengruppen und Problemkonstellationen belegen allerdings einen erheblichen Problemdruck (z.B. Vogel 2003, Fuchs 2003: 151 ff.). Als grober Indikator für die Entstehung einer „Zone der Prekarität“ kann die Zunahme sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse dienen. In dieser Kategorie werden unterschiedlichste Beschäftigungsformen von – oftmals erwünschter – Teilzeitarbeit über Leih- und Zeitarbeit, abhängiger Selbständigkeit und Ich-AGs bis hin zu geringfügiger Beschäftigung in sogenannten Mini-Jobs zusammengefasst. Atypische Beschäftigung ist nicht per se prekär, aber sie besitzt ein prekäres Potential. Sobald sich die Lebensumstände ändern (z.B. Trennung vom Partner), kann sich selbst erwünschte Teilzeitarbeit in eine prekäre Beschäftigungsform verwandeln, weil sie nicht mehr existenzsichernd ist und zu Benachteiligung bei der Altersversorgung führt.

In der einschlägigen Literatur gilt eine Erwerbsarbeit dann als prekär, wenn sie die Beschäftigten unter das Einkommens-, Schutz- und soziale Integrationsniveau drückt, das in der Gegenwartsgesellschaft als „normaler Standard“ definiert wird. Nach dieser Definition ist Prekarität nicht identisch mit vollständiger Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem, absoluter Armut, totaler sozialer Isolation, irreversiblen Kontrollverlust und absoluter Apathie. Vielmehr wird prekäre Beschäftigung an gesellschaftlichen Normalitätsstandards gemessen (Mayer-Ahuya 2003: 14 ff.; 51 ff., Dörre 2003), die ihrerseits historischen Veränderungen unterliegen.

Wir sind der Frage nach den Auswirkungen prekärer Beschäftigung anhand von Beschäftigten nachgegangen, die von professionellen Zeitarbeitsfirmen an andere Unternehmen ausgeliehen werden, um dort personelle Engpässe zu überbrücken und Produktionsspitzen abzufedern. Unser vorläufiger Befund lautet: Nicht alle Leiharbeiter sehen sich in einer prekären Situation; für einen Großteil der Befragten bedeutet Leiharbeit jedoch die fortwährende Auseinandersetzung mit einem Status, der die Betroffenen im Castel'schen Sinne „verwundbar“ macht. Je länger Beschäftigte in einer solchen Position verharren, desto wahrscheinlicher sind soziale Desintegrationseffekte.

Von prekärer Beschäftigung kann im Untersuchungsfeld „Leiharbeit“ gesprochen werden, weil sich die Beschäftigungssituation der Befragten von anderen, als „normal“ wahrgenommenen Beschäftigungsverhältnissen durch strukturelle Benachteiligungen unterscheidet, die nicht nur den Zugang zu *Ressourcen* und *Rechten*, sondern auch die *Anerkennungsbeziehungen* betrifft. Wir können dies an einem Fall illustrieren, der vordergründig für „gute Leiharbeit“ stehen könnte. Es handelt sich um den Einsatz – vorwiegend ostdeutscher – Leiharbeiter im Montagewerk eines Automobilkonzerns. Qualifizierte Facharbeiter, die großteils aus der Arbeitslosigkeit kommen, werden jeweils bis zu einem Jahr in Fertigungs-Teams eingesetzt. Im Vergleich zur üblichen Entlohnung von Leiharbeitern (8 € bei einem konkurrierenden Autohersteller, 5,50 € für gewerbliche „Helfer“ in Ostdeutschland) werden sie überdurchschnittlich gut bezahlt (12,50 € Stundenlohn). Mit gewerkschaftlicher Unterstützung und einer eigens gewählten Tarifkommission haben sie sich bessere Arbeits- und Wohnbedingungen erkämpfen können. Und dennoch empfinden sie ihre Situation ausnahmslos als unbefriedigend, belastend, eben als *prekär*. Selbst die Wenigen, die den Sprung in die

Stammebelegschaft geschafft haben, sprechen im Nachhinein von einer Grenzsituation. Ausschlaggebend dafür sind sicherlich einige für Leiharbeiter außergewöhnliche Sonderbedingungen: die räumliche Trennung von den Familien, die anfängliche Unterbringung in einem Containerdorf ohne soziale Infrastruktur und der unterwertige Einsatz in der Bandmontage. Doch es gibt auch Gründe, die sich verallgemeinern lassen. In den Genuss eines existenzsichernden Einkommens gelangen die Leiharbeiter allenfalls vorübergehend; nach Ablauf des einen Jahres drohen Niedriglöhne oder Arbeitslosigkeit. In diesem Zusammenhang müssen sie die Erfahrung machen, dass die sonst üblichen Sicherheitsgarantien wie Kündigungsschutz und Abfindungsansprüche für sie keine Gültigkeit besitzen. Auch an betrieblichen Sozialleistungen, die üblicherweise an Normarbeitsverhältnisse angekoppelt sind, vermögen sie kaum zu partizipieren. Hinzu kommt, dass die befragten Leiharbeiter institutionell abgesicherte Partizipationschancen in der Arbeitswelt nur bedingt wahrnehmen können. Im verleihenden Unternehmen existiert kein Betriebsrat, der sich um die Belange der Leiharbeiter kümmert; die Interessenvertretung des entleihenden Automobilherstellers fühlt sich erst nach einigem Zögern und nur „auf Zeit“ zuständig. Faktisch fungiert die gewählte Tarifkommission als Betriebsrats-Ersatz; das aber auch nur, sofern jede neu ankommende „Leiharbeitergeneration“ diese Form der Interessenvertretung aktiv fortführt. Aufgrund der befristeten Beschäftigungsdauer beim entleihenden Unternehmen ist das Gefühl permanenter Beschäftigungsunsicherheit allgegenwärtig.

Von – freilich bedeutsamen – Ausnahmen abgesehen, gelten diese Aussagen für die Mehrzahl der befragten Leiharbeiter (Vogel 2003). Daraus folgt: Das prekäre Potential der Leiharbeit wird selbst dort manifest, wo die Arbeitsbedingungen noch einigermaßen annehmbar sind. Beschäftigungsunsicherheit, unterdurchschnittliche Entlohnung, geringe Partizipationschancen und die allenfalls schwach entwickelte Identifikation mit der eigenen Arbeitstätigkeit verstärken sich wechselseitig und münden in eine Erwerbslage, die sich durch massive soziale Desintegrationseffekte auszeichnet. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien drei Dimensionen sozialer Desintegration hervorgehoben.

(1) Planungsunsicherheit und Kontrollverlust

Prekäre Leiharbeit wirkt desintegrierend, weil sie den Beschäftigten jede Möglichkeit zu einer längerfristig ausgerichteten Lebensplanung nimmt. Familiengründung, Elternschaft oder Wohneigentum, die in der Lebensplanung „normaler“ Industriearbeiter eine zentrale Rolle spielen, werden für Leiharbeiter immer dann zu einem nicht kalkulierbaren Risiko, wenn der Lebensunterhalt eigenständig erwirtschaftet werden muss. Selbst mit Blick auf kürzere Fristen gilt, dass private Planungssicherheit, die für ein „gutes“ Leben unverzichtbar ist, erheblich erschwert wird. Wenn Leiharbeiter von einem zum anderen entleihenden Unternehmen „wandern“, ist das zwangsläufig mit Unsicherheitserfahrungen verbunden. Das gilt um so mehr, als die Übergänge zwischen den Arbeitseinsätzen häufig durch Phasen erzwungener Arbeitslosigkeit unterbrochen werden. So berichten Befragte immer wieder, dass die verleihenden Unternehmen ihnen nach Beendigung des Arbeitseinsatzes keine neue Arbeitsstelle zu akzeptablen Konditionen bieten. Zudem kann der stete Wechsel zwischen unterschiedlichen Arbeitsstellen innerhalb weniger Wochen oder Monate die private Organisation des Alltags einschließlich der

Freizeitaktivitäten (z.B. ehrenamtliches Engagement in Vereinen und Jugendverbänden) erheblich beeinträchtigen.

(2) Ausschluss von beruflicher Weiterbildung, Verstetigung der Prekarität

Bei jüngeren Leiharbeitern (Geburtskohorte 1970-1980) sind wir auf ein Problem gestoßen, das in der Forschungsliteratur bislang vernachlässigt wird. Das Zeitarbeitsverhältnis wurde gerade von jüngeren Befragten mit guter Facharbeiterausbildung als latente berufsbiografische Bedrohung wahrgenommen. Je entwickelter Ansprüche an gute Erwerbsarbeit sind, desto intensiver wird diese Bedrohung erfahren. Gerade weil die jüngeren Befragten allesamt über eine erfolgreich abgeschlossene Facharbeiterausbildung verfügen, betrachten sie das Leiharbeiterdasein im Sinne klassischer Statusinkonsistenz als akute Blockierung ihrer beruflichen Weiterbildungsaspirationen. Leiharbeit gilt gar als besonders „bildungsferne“ Beschäftigungsform – und das in einer Zeit sich ständig wandelnder Qualifikationsanforderungen (Kraemer/Bittlingmayer 2001). Denn diese Beschäftigungsform ist nach Einschätzung vieler Befragter mit einer Teilhabe an institutionalisierter beruflicher Weiterbildung faktisch unvereinbar. Die insbesondere unter jüngeren Befragten verbreitete Hoffnung, über die „Warteschleife Leiharbeit“ den Wiedereinstieg in ein Normarbeitsverhältnis zu schaffen, gilt auch wegen des Ausschlusses von Weiterbildungsmöglichkeiten als ungedeckter Wechsel auf die Zukunft.

Viele Interviewpartner haben einen ausgeprägten Sinn dafür entwickelt, dass die durch Arbeitslosigkeit und Leiharbeit erzwungene Diskontinuität des eigenen Berufsweges nicht nur den Wiedereinstieg in akzeptable Erwerbsarbeit erschwert, sondern auch die Fortführung der unterbrochenen Berufskarriere auf einem einmal erreichten sozialen Level gefährdet. Je größer die Sorge, Zeitarbeit könne zum Abbruch des beruflichen Karrierepfades führen, desto stärker das Empfinden, einer prekären Lage dauerhaft ausgeliefert zu sein. Ganz in diesem Sinne sieht eine Gruppe älterer Befragter in der Leiharbeit eine fast schon alternativlose Beschäftigungsform. Für eine Verstetigung prekärer Beschäftigung spricht auch die Abfolge beruflicher Stationen und Tätigkeiten, die wir bei vielen älteren Interviewpartnern ermittelt haben. Gerade die älteren Befragten aus Ostdeutschland schildern ihr Berufsleben als permanenten Wechsel zwischen befristeten, häufig nicht qualifikationsadäquaten Arbeitstätigkeiten und längeren Phasen der Erwerbslosigkeit. Beinahe fraglos gehen sie davon aus, dass auf die Montagetätigkeit bei dem Automobilhersteller Arbeitslosigkeit folgt. Und wie selbstverständlich offerieren sie ein Arsenal an Alltagstechniken, das ihnen ein Überleben in Unbeständigkeit ermöglichen soll. Unsicherheitserfahrungen in Permanenz werden offenkundig habitualisiert – ein starkes Indiz dafür, dass sich zumindest ein Teil der Zeitarbeitnehmer auf ein Leben in der „Zone der Prekarität“ einstellt.

(3) Statusinkonsistenz und verweigerte Anerkennung

Der niedere Rang von Leiharbeitern in der betrieblichen Sozialordnung und die daraus resultierenden Anerkennungsdefizite können ebenfalls desintegrierend wirken. Befragte Leiharbeiter im Montagewerk berichten unisono, dass ihre Integration in die Fertigungsteams nahezu reibungslos verläuft. Die Tatsache, dass sie sich vehement gegen eine besondere Kennzeichnung ihrer Arbeitskleidung wehrten, verweist – ebenso

wie das bei Festangestellten unübliche und daher geradezu demonstrative Tragen der Arbeitskluft außerhalb des Betriebs – aber auf ein latentes Anerkennungsdefizit. Denn bei der scheinbar reibungslosen Integration in die Teams der Stammebelegschaft, handelt es sich nur um eine „Bindung auf Zeit“. Anerkennung durch die Festangestellten müssen sich die Leiharbeiter im Verlauf ihrer Beschäftigung mühsam erwerben. Mit dem obligatorischen Ausscheiden wird diese Anerkennung wieder entwertet. Bei jedem nachfolgenden Arbeitseinsatz muss sie aufs Neue erworben werden. Aufgrund dieses unvermeidlichen *Zyklus* – symbolisch vermitteltler – *Anerkennung* kann es nicht verwundern, wenn Leiharbeiter ihren sozialen Status als gering einschätzen. Mit dem Eintritt ins entleihende Unternehmen erscheinen sie sowohl in der Selbst- als auch in der Fremdwahrnehmung als „Lückenbüßer“ und „Gelegenheitsarbeiter“, die immer wieder „bei Null anfangen“ müssen und selbst dann den „Dreck“ wegzumachen haben, wenn die Festangestellten über geringeres Berufs- oder Fachwissen verfügen. Zwar ist keineswegs prinzipiell auszuschließen, dass Leiharbeiter in der informellen betrieblichen Anerkennungshierarchie aufsteigen können, sofern sie wiederholt in ein und dem selben Entleihunternehmen eingesetzt werden, über besondere Fachkenntnisse verfügen oder Leistungserwartungen übererfüllen. Der hierfür notwendige Aufwand ist aber unvergleichlich größer als bei Festangestellten, die sich in der Pyramide symbolischer Anerkennung über einen langen Zeitraum hinweg einen stabilen „Platz“ erworben haben.

Für die meisten befragten Leiharbeiter gilt, dass der soziale Mikrokosmos des Unternehmens mitsamt seinen Arbeitshierarchien, Gelegenheitsstrukturen, informellen Kommunikationskanälen, Aushandlungsarenen, Beschaffungswegen und Arbeitsroutinen aus einer Außenseiter-Position erlebt wird. Strukturelle Diskriminierung wird teilweise durch einen informellen Status verstärkt, der die gleichberechtigte Zugehörigkeit zu betrieblichen Gemeinschaften nicht einmal „auf Zeit“ gewährt. Für die Mehrzahl der befragten Leiharbeiter gilt, dass Unsicherheit und Diskontinuität zu einem generalisierten Erfahrungsmuster werden. Die Betroffenen verorten sich in einer fluiden Schwebelage. Ihr Selbstbild wird von der Gewissheit bestimmt, zu den Ersten zu gehören, die gehen müssen, wenn Entlassungen drohen, Auftragsrückgänge zu verzeichnen sind oder die vertretene Festangestellte aus dem Elternurlaub zurückkehrt.

Insgesamt ist Leiharbeit für die meisten Befragten eine prekäre Beschäftigungsform, die desintegrierend auf den gesamten Lebenszusammenhang zurück wirkt. „Im Prinzip will jeder über kurz oder lang aus der Leiharbeit raus. Leiharbeit hat ein schlechtes Image, die Bezahlung ist schlechter... Das alles führt nicht dazu, dass sich die Mehrzahl der Menschen in Zeitarbeit wohlfühlt“ (BEx2: 9f.). Und dennoch stoßen wir auch in diesem Untersuchungsfeld auf widersprüchliche, teilweise paradox anmutende (Re-)Integrationsbemühungen, die sich wesentlich aus drei Motivationsbündeln speisen.

(1) Zeitarbeit als befristeter Ausweg aus Dauerarbeitslosigkeit

Die befragten ostdeutschen Leiharbeiter kommen aus Regionen mit Arbeitslosigkeitsquoten von deutlich über 20%. Vor Aufnahme einer Leiharbeitstätigkeit waren sie ausnahmslos über längere Zeiträume erwerbslos. In der Retrospektive berichten sie übereinstimmend, dass aufgrund der Dauer der Arbeitslosigkeit ein kritischer Punkt erreicht war, an dem der soziale Abstieg unwiderruflich begonnen hätte. In einer solchen Situation erscheint ihnen Leiharbeit als

einzig noch verbleibende Option, um einem dauerhaften Ausschluss aus dem Erwerbssystem zu entgehen. Leiharbeit eröffnet ihnen zudem die Möglichkeit, wieder an Aktivitäten des sozialen Umfelds teilzunehmen, die als nicht zu unterschreitende Standards eines „normalen Lebens“ gelten.

(2) Leiharbeit als Sprungbrett in „normale“ Beschäftigung

Ein Teil der Befragten wird von der Hoffnung getrieben, über den Umweg der Leiharbeit wieder in stabile Erwerbsarbeit zurückzukehren. Zwar unterstellt keiner der Befragten, dass Leiharbeit die Integration in die „Zone der Normalität“ garantiert. Aber die Erwartungshaltung ist bei den Befragten stets präsent. Das klassische „Normarbeitsverhältnis“ (Mückenberger 1985) fungiert hierbei als ungebrochene normative Referenzfolie. Leiharbeit wird als notwendiges Übel betrachtet, das man zeitweilig in Kauf nimmt, um sich die Chance auf ein sicheres Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Geradezu paradox wurzelt die Attraktivität prekärer Leiharbeit in der Möglichkeit ihrer Überwindung. Prekäre Leiharbeit wirkt somit nicht linear desintegrierend. So lange die *Erwartung*, das unsichere Beschäftigungsverhältnis nur temporär ausüben zu müssen, nicht dauerhaft enttäuscht wird, fördert sie individuelle Re-Integrationsbemühungen. Wer das Leiharbeitsverhältnis als „Sprungbrett“ in die „Zone der Normalität“ nutzen will, neigt zur Übererfüllung betrieblicher Leistungsanforderungen. Die Hoffnung, vom entleihenden Unternehmen in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, variiert allerdings mit Lebensalter und Qualifikationsniveau der Befragten. Besonders jüngere, gut ausgebildete Befragte hegen die Erwartung, dass Leiharbeit ein schwieriger, aber keineswegs aussichtsloser Umweg ist, um berufliche Erfahrungen sammeln und bei einer wirtschaftlichen Erholung in eine ausbildungsadäquate Dauerbeschäftigung einmünden zu können. Über die Realitätstauglichkeit solcher Erwartungen gibt es bislang keine gesicherten quantitativen Daten. In unserem Sample haben nur wenige Befragte den Sprung in ein Normarbeitsverhältnis geschafft. Und für ihren Eintritt in die „Zone der Integration“ zahlen sie einen Preis. Nicht zufällig berichten gerade die Erfolgreichen von zerbrochenen Partnerschaften und „Beziehungslosigkeit“. Für die Mehrzahl der Befragten gilt indessen, dass die „systemische“ Integrationskraft der Leiharbeit auf einem in die Zukunft projizierten Versprechen beruht, dessen Einlösung den Betroffenen Anstrengungen abverlangt, die in ihrem sozialen Nahbereich vielfach desintegrierend wirken.

(3) Leiharbeit als stabile Beschäftigungsform

Doch auch diejenigen, die über einen langen Zeitraum als Leiharbeiter tätig sind, empfinden ihre Lage nicht zwangsläufig als prekär. Innerhalb unseres Samples gibt es Beschäftigte, die seit vielen Jahren bei ein und derselben Zeitarbeitsfirma tätig sind. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind stabil, Arbeitslosigkeit muss nur äußerst selten und dann kurzzeitig in Kauf genommen werden. Häufige Wechsel der Arbeitsstelle empfinden die Befragten nicht als Problem. Ihr Verdienst ist halbwegs akzeptabel und desintegrierende Wirkungen auf das soziale Umfeld werden von den Interviewpartnern selbst nicht gesehen. In diesen Fällen nähert sich die Beschäftigung bei der Zeitarbeitsfirma einem Normarbeitsverhältnis in der Zone der Integration an.

In unserem Sample sind das jedoch Ausnahmen. In der politischen Öffentlichkeit verbreitete Erwartungen, eine Ausweitung von Zeitarbeit könne Übergänge in dauerhafte Beschäftigung schaffen, muss zumindest für die von uns Befragten deutlich

relativiert werden. In diesem Punkt decken sich unsere Befunde mit den Ergebnissen anderer Studien (Linne/Vogel 2003, Fuchs/Conrads 2003, Giesecke/Groß 2002). Über kontrastierende Fälle hinweg lassen sich strukturelle Diskriminierungen und negative Zuschreibungen identifizieren, die es plausibel erscheinen lassen, von der Herausbildung einer „Zone der Prekarität“ zu sprechen. Wahrscheinlich ist, dass die in dieser Zone identifizierten Re-Integrationpotentiale in dem Maße geschwächt werden, wie sich Abschottungstendenzen verfestigen und Übergänge in Normarbeitsverhältnisse schwieriger werden.

3.2 Integration und Desintegration in der „Zone der Normalität“

Im Untersuchungsfeld „flexible Wissensarbeit“ (U1) haben wir uns im Wesentlichen auf den Informationstechnologie-Bereich einer Großbank konzentriert, den wir der „Zone der Integration“ zuordnen können. Für diesen Bereich gilt, dass die Normalitätsstandards geschützter Arbeitsverhältnisse bei Einkommen, Arbeitsbedingungen und Karrierechancen, aber auch in puncto Arbeitszeit und Arbeitsstress erheblich überschritten werden. Das Arbeitsbewusstsein der befragten Angestellten wird durch die Anforderungen qualifizierter Wissensarbeit im IT-Sektor (Boes/Braukowitz 2002) sowie die für Großbanken charakteristische Personalpolitik bestimmt. Lange Zeit galten unbefristete Arbeitsverträge, die sich an der Norm der Vollzeitbeschäftigung orientierten, als selbstverständlich. Mit der Anstellung im Unternehmen war in aller Regel auch die Erwartung verbunden, berufliche Karrierewege langfristig planen zu können. Darüber hinaus wurde ein weit überdurchschnittliches Niveau sozialer und arbeitsrechtlicher Absicherung als obligatorisch angesehen. Außertarifliche Vergünstigungen wie Betriebsrenten und Qualifizierungsmaßnahmen waren ebenfalls selbstverständlich. Mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit stieg das Niveau sozialer Absicherung (Senioritätsprinzip, Sozialversicherungsansprüche), betriebsbedingte Kündigungen waren unbekannt und bei einem erzwungenen Ausscheiden wurden hoch dotierte Abfindungen gezahlt.

Inzwischen ist die faktische und normative Gültigkeit der solchermaßen aufgewerteten Normarbeitsverhältnisse aber selbst in diesem hochintegrierten Segment der Arbeitsgesellschaft unter Druck geraten. Hauptursachen sind die strikte Neuausrichtung der Konzernstrategie an den kurzfristigen Erwartungshaltungen der internationalen Kapitalmärkte (*wertbasierte Steuerungsformen*), die Restrukturierung der Finanzdienstleistungsbranche und die mit dem Niedergang des Börsenbooms verbundene Krise der „New Economy“. In dem von uns untersuchten Rechenzentrum zeigt sich diese Entwicklung in fortlaufenden betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen, die dem Primat eines kurzfristigen „cost-containment“ folgen. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die kurz vor unserer Erhebung bekannt gewordenen Outsourcing-Pläne des Konzernmanagements, von denen jene IT-Abteilungen betroffen sind, die nicht dem Kerngeschäft der Bank zugerechnet werden. Dezentralisierung von Budgetverantwortung sowie die Steuerung über Kennziffersysteme und Zielvereinbarungen gehören ebenfalls ins Arsenal der Reorganisation. Hinzu kommt der schon während des Booms der „New Economy“ eingeleitete Einsatz unternehmensexterner Mitarbeiter („free-lancer“), die nun z.T. schon seit Jahren projektbezogen und über Kettenwerksverträge im Unternehmen beschäftigt sind. Vor diesem Hintergrund haben wir unter den befragten

Wissensarbeitern unterschiedliche Ausprägungen sozialer und beruflicher Verunsicherung auffinden können.

(1) Beschäftigungsunsicherheit

Antizipierte *Beschäftigungsunsicherheit* verdichtet sich in dem untersuchten Fall in der begründeten Sorge (Müller 2003) der Interviewpartner, die eigene Arbeitsplatzsituation könne sich in einem Umfeld mit zunehmend unsicherer Beschäftigung in der Finanz- und IT-Branche erheblich verschlechtern. Entsprechende Befürchtungen werden selbst dann laut, wenn eine eigene Gefährdung nicht unmittelbar besteht. Unter den befragten Mitarbeitern der Bank keimen jedenfalls ganz unterschiedliche Ängste auf. So haben wir die Befürchtung angetroffen, dass der eigene, durchweg stabile berufliche Werdegang allein schon aufgrund des erreichten Lebensalters (< 50) in eine „Befristungskarriere“ einmünden könnte. Manche Beschäftigte mutmaßen, mit der Übernahme der eigenen Abteilung durch ein anderes Unternehmen könnten die im Laufe der Unternehmenszugehörigkeit erworbenen Rechtsansprüche und Schutzregelungen in Frage gestellt werden. Wiederum andere Befragte sorgen sich um ihre Position innerhalb der betrieblichen Statushierarchie, die sie durch permanente Umstrukturierungen bedroht sehen. Und schließlich ist die Ahnung verbreitet, dass mit dem Absturz in die Arbeitslosigkeit private Finanzierungsmodelle, auf denen ganze Lebensplanungen gründen (z.B. Hausbau, Immobilienerwerb, private Altersvorsorge), wie ein Kartenhaus in sich zusammen fallen könnten.

Zudem bewerten die befragten IT-Wissensarbeiter auch die standort- und konzerninterne Konkurrenzfähigkeit des eigenen Arbeitsplatzes zunehmend kritisch. Beispielsweise wird die konzerninterne Konkurrenz zwischen verschiedenen Projektgruppen und ganzen IT-Lokationen des Konzerns in Eschborn, Hamburg, London und New York gerade in Phasen von Unterauslastung am Arbeitsplatz als besonders belastend empfunden. Eine gewisse Katalysatorfunktion für Desintegrationserfahrungen erfüllen die Outsourcing-Pläne des Konzernmanagements, die ganze IT-Abteilungen zur Disposition stellen. Inzwischen verwirklichte Outsourcing-Maßnahmen wurden von vielen Befragten schon vor ihrer Realisierung als eine im Unternehmen bislang unbekannte Form der Fremdbestimmung über die eigene Person erlebt.

(2) Marktsteuerung von Arbeit, zunehmende Belastung, Arbeitsintensivierung

Neben der Sorge um die eigene Beschäftigungssicherheit berichten die befragten Wissensarbeiter von einer durchgängigen Zunahme der *Arbeitsbelastung*. Dieses Problem besitzt eine *arbeitsinhaltliche*, eine *zeitliche* und *betriebswirtschaftliche* Dimension. Inhaltlich seien die Arbeitsanforderungen vor allem aufgrund des beschleunigten technologischen Wandels, der zu fortwährender Wissensauffrischung zwingt, erheblich gestiegen. Zudem erforderten die zunehmende wechselseitige Abhängigkeit der Standorte voneinander sowie die internationale Vernetzung zwischen den IT-Lokationen des Konzerns einen zusätzlichen Koordinationsbedarf. Und schließlich resultiere Anforderungsdruck aus der Erwartung, dass die im Bankgeschäft implementierten Hardware- und Software-Lösungen permanent verfügbar sein müssten. Dies führe in *zeitlicher* Hinsicht zu verkürzten Projektlaufzeiten. *Betriebswirtschaftlich* machten sich gestiegene Arbeitsanforderungen dadurch bemerkbar, dass die Priorisierung der Arbeitsaufgaben nicht nach technisch-sachlichen Kriterien, sondern nach Kostengesichtspunkten vorgenommen werde. Obendrein sei mit der

betriebsinternen Einführung des cost-center-Modells ein permanenter Zwang zur Verrechenbarkeit aller Arbeitsschritte verbunden. Dadurch werde die Konkurrenz zwischen den Mitarbeitern, Projekten, Abteilungen und Lokationen um die Verteilung unternehmensinterner „Finanztöpfe“ stets aufs Neue entfacht. Infolgedessen sei zusätzliche Legitimationsarbeit erforderlich, um unternehmensintern rechtfertigen zu können, warum die eigene Tätigkeit oder die der gesamten Projektgruppe gerade unter Kostengesichtspunkten unverzichtbar sei.

Wachsende Arbeitsanforderungen resultieren aus Vorgaben des höheren Managements, ein anvisiertes Produktionsziel mit geringerem Budget und in kürzerer Zeit zu realisieren. In Kombination mit dem Streben nach professioneller Arbeit bewirkt dies, dass der Druck, „auch von innen her zu einem Druck wird“. Der Stress kann solche Ausmaße annehmen, dass persönliche Krisen und schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen die Folge sind. „Ich habe nur noch Konflikte... mit dem Arzt, mit der Familie, mit mir selber, mit dem eigenen Chef, der mich immer so antreibt... der Arzt hat mir nahe gelegt, in die Kur zu gehen. Und da habe ich mich entschieden, das zu machen, obwohl ich nicht mal vierzig bin“, beschreibt ein Befragter seine Situation. In unserem Sample sind das vornehmlich Probleme von Führungskräften. Folgt man der einschlägigen Literatur (Heide 2002, Kadritzke 2003), so ist das Wechselspiel von Arbeitswut und Entspannungsunfähigkeit bei qualifizierten Angestellten allerdings bereits zu einem Massenphänomen geworden.

(3) Arbeitsunzufriedenheit, Diskontinuität, Partizipationsdefizit

Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Konsolidierung bewirken marktzentrierte Kontrollstrategien (Dörre 2002: 371 ff.) und permanente betriebliche Restrukturierungen nicht nur Leistungsverdichtung, sie begünstigen ebenso Diskontinuität und Unstrukturiertheit von Arbeit. Befragte Wissensarbeiter erleben diese Diskontinuität als Sprunghaftigkeit, Unverbindlichkeit und Kurzlebigkeit projektförmiger Arbeitsstrukturen, die aufgebaut und wieder aufgelöst werden, um sie anschließend wieder neu zu gruppieren und zusammenzufügen. Ganz offensichtlich werden dadurch Verlässlichkeit und Verbindlichkeit innerbetrieblicher Kooperationsformen unterminiert und zuvor stabile Vertrauensbeziehungen in Frage gestellt. Für besonders problematisch halten Befragte, dass auch informelle Netzwerke in einem Umfeld instabiler Organisationsstrukturen keinen hinreichenden Ersatz für dauerhaftere und stabilere Rahmungen des Arbeitshandelns darstellen (Sennett 1998). Der beklagte Verlust an Stetigkeit führt zu einer massiven Beeinträchtigung der Arbeitszufriedenheit. Obendrein würden Gestaltungsmöglichkeiten und eigenverantwortliches Handeln eingeschränkt. Die meisten Befragten akzeptieren ausdrücklich die Notwendigkeit betrieblicher Kostensenkungen und betonen ihre Bereitschaft, an flexibleren Arbeitsstrukturen mitwirken zu wollen. Dessen ungeachtet beklagt die Mehrheit der Befragten in diesem Kontext erhebliche Partizipationsdefizite. Sowohl die Gründe als auch die Zielrichtung der permanenten Umstrukturierungen erscheinen intransparent. Für besonders problematisch halten viele Beschäftigte die Tatsache, dass selbst bei einem halbjährigen Zeithorizont immer weniger abgeschätzt werden könne, auf welche Arbeitsanforderungen man sich einstellen müsse.

Insgesamt lassen sich auch in diesem hochintegrierten Segment des Arbeitsmarktes erhebliche Desintegrationseffekte feststellen. In der reproduktiven Dimension von Erwerbsarbeit werden vermeintliche Lebenszeitbeschäftigte mit (antizipierter) Beschäftigungsunsicherheit konfrontiert. Subjektbezogene Arbeitsansprüche kollidieren

mit Diskontinuitätserfahrungen, die den Sinn der Arbeitstätigkeit in Frage stellen. Partizipationsdefizite lösen Missachtungserfahrungen aus. All das weckt bei den qualifizierten Angestellten Zweifel, ob der eigene „Beitrag zum Unternehmenswohl“ (Kotthoff 1997) seitens der Bank angemessen gewürdigt wird. Von paradoxen Effekten sprechen wir, wenn Strategien, die auf optimale Integration in die Arbeitswelt der high potentials zielen, wegen allzu nahtlose Anpassung an die Leistungsimperative marktgesteuerter Arbeit das individuelle Arbeitsvermögen untergraben, Sozialbeziehungen zerrütten und pathologische Folgen bis hin zu tiefen Persönlichkeitskrisen zeitigen.

3.3 Disziplinierungseffekte in der „Zone der Normalität“

Freilich vollziehen sich Desintegrationsprozesse hier auf einem völlig anderen Niveau sozialer Absicherung als wir es im Untersuchungsfeld „Leiharbeit“ angetroffen haben. Für die Zeitarbeiter im Automobilwerk ist der unbefristete Job am Montageband eine Wunschperspektive, die für die Mehrzahl von ihnen unerreichbar bleiben wird. Dagegen sorgen sich die IT-Angestellten in der Großbank in erster Linie um den Erhalt guter, z.T. privilegierter Arbeitsbedingungen. Zwischen beiden Untersuchungsfeldern liegen Welten. Wir können jedoch beobachten, dass die „Zone der Prekarität“ und die „Zone der Normalität“ nicht hermetisch voneinander abgeschottet sind. In Erweiterung unserer Forschungshypothesen gehen wir davon aus, dass prekäre oder flexible Beschäftigungsformen disziplinierend auf die Bereiche mit geschützten Normarbeitsverhältnissen zurückwirken (Kontroll- oder Disziplinierungshypothese).

Dies lässt sich wiederum am Beispiel der im Automobilwerk eingesetzten „Zeitarbeiter“ illustrieren. Von uns befragte Mitglieder der Stammebelegschaft sehen in den Leiharbeitern zunächst einen schützenden Personalpuffer, der im Falle eines kurzfristigen Auftragseinbruchs dazu beitragen kann, die bestehenden Arbeitsplätze der Festangestellten zu sichern und betriebsbedingte Kündigungen innerhalb der Stammebelegschaft abzuwenden. Den gleichen Gruppensprecher, der Leiharbeiter als wünschenswerten „Flexibilisierungspuffer“ betrachtet, beschleicht jedoch ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn er an die Leistungsfähigkeit der Externen denkt. Denn „das ist eben das, was mir manchmal schlaflose Nächte bereitet, weil, wenn das jetzt schon so gut läuft, was ist dann einmal in zehn Jahren, dann sind wir Auslaufmodelle, wir Festangestellten“ (B6: 12).

Interessant ist, dass im Fall der Großbank unternehmensinterne free-lancer eine ähnliche Funktion erfüllen. Bei dieser Gruppe handelt es sich um hochbezahlte Spezialisten, deren Beschäftigungsverhältnisse nicht als prekär bezeichnet werden können. Dennoch stellt auch diese Gruppe eine „Flexibilitätsreserve“ dar, deren pure Anwesenheit im Betrieb in dem Sinne Wirkung zeigt, dass der Leistungsdruck bei Festangestellten zunimmt: „Es herrscht die Angst..., wenn ich da nicht mitmache, heißt es am Schluss: ‚Ich als Interner habe nichts zum Projekt beigetragen‘. Es ist eine Angst, die der Interne gegenüber seinem Vorgesetzten hat. Und es gibt wenige die sich trauen, zu sagen: ‚Jetzt ist Schluss, Schicht im Schacht‘“ (A10: 7f.).

Beide Beispiele belegen, dass Prekarisierung ein relationales Verhältnis von Beschäftigtengruppen *in-* wie *außerhalb* der „Zone der Verwundbarkeit“ darstellt. Nur wenn man dies in Rechnung stellt, kann das wirklichkeitsmächtige Bedrohungspotential, die soziale Ausstrahlung prekärer Beschäftigung auf bislang als

vergleichsweise sicher geltende Segmente der Arbeitsgesellschaft erfasst und problematisiert werden (Bourdieu 1998). Diese Feststellung lenkt den Blick auf eine weitere Facette der arbeitsweltlichen (Des-)Integrationsproblematik. Offenkundig begünstigen antizipierte oder latent spürbare Prekarisierungstendenzen Formen betrieblicher Integration, die weniger auf Teilhabe als auf subtil wirkenden Zwängen und Disziplinierungsmechanismen beruhen. Die Befürwortung jener „Flexibilitätspuffer“, die kurzfristig geeignet sein mögen, die Sicherheit der Stammebelegschaften zu erhöhen, paart sich, sobald die Perspektive auf einen längeren Zeithorizont ausgeweitet wird, mit Ungewissheiten und Unsicherheiten, die ihrerseits soziale Schließungsprozesse in Stammebelegschaften begünstigen können. Die Erosion der sozialen Bindekraft sozialstaatlich regulierter Normarbeitsverhältnisse führt *nicht* zu einer stetigen Kumulation von Desintegrationsprozessen. Doch sie begünstigt den Wechsel von einem Integrationsmodus, der wenigstens ansatzweise auf materieller, demokratischer Teilhabe beruht, hin zu Integrationsformen, in denen die subtile Wirkung diverser Zwangs- und Disziplinierungsmechanismen eine deutliche Aufwertung erfährt (dazu bereits: Heitmeyer 1997: 27).

4. Offene inhaltliche Fragen: Das Phänomen ausgrenzender Integration

Gegenwärtig wären zuverlässige Aussagen über mögliche Übergänge von arbeitsweltlichen Erfahrungen hin zu rechtspopulistischen Orientierungen verfrüht. Dies gilt umso mehr, als wir vor einigen inhaltlichen Problemen stehen. Sicher ist, dass die skizzierten Prekarisierungstendenzen und Desintegrationserfahrungen nicht geradlinig zu spezifischen politischen Verarbeitungsformen führen. Organisationen und Akteure der Arbeitswelt wirken allenfalls als Instanzen einer sekundären politischen Sozialisation, d.h. ihre Wirkungen erstrecken sich auf Personen mit schon vergleichsweise gefestigten (vor-)politischen Orientierungen. Sozialisatorische Einflüsse, Generations- und Kohorteneffekte können wir mit einer qualitativen, erwerbsarbeitsbezogenen Querschnittsuntersuchung jedoch nicht angemessen erfassen. Erschwerend kommt hinzu, dass wir zwar in allen Untersuchungsfeldern auf Deutungsmuster gestoßen sind, die sich als *Übergänge* zu rechtsextremen Orientierungen deuten lassen. Bei annähernd gleicher Problemlage finden wir jedoch eine weitaus größere Anzahl von Befragten, die keine Affinitäten zu solchen Orientierungen aufweist. Erwerbsarbeitsbezogene Prekarisierungs- und Desintegrationserfahrungen liefern offenbar nur den „Problemrohstoff“, der in höchst unterschiedlichen politischen Orientierungen aufgegriffen und bearbeitet werden kann.

Unser empirisches Material bietet die Möglichkeit, genauer zu klären, auf welche Weise dies geschieht. Schon jetzt lässt sich sagen, dass die Interviewpartner ihre Arbeitserfahrungen auf je spezifische Weise in ihre politischen Alltagsphilosophien einpassen. Wenig überraschend können wir im Untersuchungsfeld „Leiharbeit“ eine Verstärkerwirkung von Prekaritätserfahrungen, Wut auf „die“ politische Klasse und fremdenfeindlichen, rechtspopulistischen Orientierungen beobachten. Bemerkenswerterweise haben wir aber auch im Untersuchungsfeld „flexible Wissensarbeit“ Deutungsmuster auffinden können, die für rechtspopulistische Zuspitzungen zumindest offen sind. In diesem Zusammenhang soll eine politische Verarbeitungsform etwas genauer ausgeleuchtet werden, die wir als mit *ausgrenzenden Integrationsvorstellungen* verbundene *Überanpassung* bezeichnen wollen.

So finden sich im Rechenzentrum der Großbank Befragte, die scheinbar nahtlos in das Arbeitsregime und die Sozialbeziehungen am Arbeitsplatz integriert sind und die dennoch ausgrenzende Integrationsvorstellungen entwickeln. Charakteristisch ist der Fall einer Frau, die nach einer langjährigen Familienphase ins Erwerbsleben zurückgekehrt ist. Die Befragte legt großen Wert auf befriedigende Sozialbeziehungen am Arbeitsplatz; in ihrer Abteilung gilt sie als „gute Seele“. Die erfolgreiche Rückkehr in die männerdominierte Welt des Rechenzentrums verlangte ihr eine große Kraftanstrengung ab. Nach Auffassung der Interviewpartnerin war die Re-Integration nur möglich, weil die Befragte betriebliche Leistungs- und Weiterbildungsanforderungen vorbehaltlos akzeptierte. Der distanzlose Umgang mit vorgegebenen Leistungsnormen durchzieht das gesamte Interview. Frau Sch. ist beruflich erfolgreich, niemand käme auf die Idee, sie als rechtsextrem zu bezeichnen. Und dennoch gibt es einen Punkt im Interview, an dem die Befragte zumindest Verständnis für die Wahlerfolge rechtspopulistischer Formationen signalisiert.

Charakteristisch für die Befragte ist, dass sie Team, Belegschaft und auch die Nation als Gemeinschaften hart arbeitender Menschen definiert. Wer den Leistungserwartungen dieser Gemeinschaften nicht entspricht, dem wird die Zugehörigkeit verweigert. Problematisch wird die darin aufscheinende Integrationsvorstellung, wenn sie in ein bipolares Deutungsmuster eingepasst wird, das in- und outgroup konstruiert und letztere negativ stigmatisiert. Exakt das ist der Fall, wenn die Befragte sich zu Themen wie multikulturelle Gesellschaft, ethnische Minderheiten, green card, Arbeitslose usw. äußert. Was sie von sich selbst erwartet, die vorbehaltlose Erfüllung vorgegebener Leistungsnormen, verlangt sie auch von anderen. Integration von Ausländern ist für sie daher nur als einseitige Integration in die „deutsche Kultur“ der Leistungsbereiten vorstellbar. Und gerade hier sieht sie eine Gerechtigkeitslücke: „Man sollte in Deutschland ein bisschen mehr Wert darauf legen, dass (Ausländer, d.A.) sich einordnen... Sie sollten das, was wir hier haben, mehr akzeptieren. Im Moment können sie überall auf Konfrontation gehen und kriegen nur noch Recht. Und ich denke, dass der große Zulauf (zur) extrem Rechten darin begründet ist“. Folgerichtig gesteht die Interviewpartnerin, dass sie Formationen wie der Liste Pim Fortuyn durchaus „ein bisschen“ abgewinnen kann.

Wichtig an diesem Fall ist, dass die Befragte in der Auseinandersetzung mit der betrieblichen Arbeitswelt Integrationsvorstellungen entwickelt, die auf *Überanpassung* an Leistungsnormen beruhen. Dieses individuelle Integrationskonzept wird durch eine latente Infragestellung der eigenen Leistung (etwa durch Outsourcing-Pläne) erschüttert. Um so vehementer wird es gegenüber outgroups eingeklagt, denen mangelnder Leistungs- und Integrationswille unterstellt werden kann. Das Streben nach nahtloser Integration in die betriebliche Arbeitswelt (*Arbeitsorientierung*) dient der Befragten offenkundig als normative Referenzfolie, um gesellschaftliche Probleme (*politisches Bewusstsein*) zu bewerten.

Das Beispiel belegt, dass Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen nicht als Entsprechung zum wahrgenommenen Ausmaß sozialer Desintegration begriffen werden dürfen. Wie gezeigt, können ausgrenzende, fremdenfeindliche Orientierungen auch als Folge von Überanpassung entstehen. Wir sind in der Auswertung jedoch noch nicht weit genug, den Stellenwert „ausgrenzender Integration“ für unser gesamtes Sample beurteilen zu können. Faktisch stehen wir vor einer Reihe ungeklärter Fragen: Auf

welchen Wertorientierungen basiert Überanpassung? Welche Rolle spielen unmittelbare Arbeitserfahrungen? In welchem Verhältnis stehen rechtspopulistische Orientierungen und marktzentrierte Kontrollstrategien? Kann Überanpassung auch in der „Zone der Prekarität“ ausgemacht werden? Und wie verhält sich Überintegration zu Deutungsmustern, die wir als „reaktiven Nationalismus“ bezeichnet haben?

.....

10. Internationale Bezüge, internationale Literatur

Das Projekt knüpft an eine breite internationale Debatte um Prekarität und soziale Desintegration in der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft an. Ein Meilenstein dieser Debatte ist sicher die von Bourdieu u.a. vorgelegte Studie, der zu Folge der Rückzug des Staates aus der Gesellschaft soziale Spaltungen und Ausgrenzungen erzeugt, die sich in den Habitusformen der Betroffenen verfestigen (Bourdieu u.a. 1993/1997; Pialoux/Beaud 1997: 307 ff.; Bourdieu/Champagne 1997: 527 ff.). Die bei Bourdieu (1998) anklingende Tendenz, Prekarität zu einem politischen Kampfbegriff zu machen, ist in der deutschsprachigen soziologischen Literatur kritisch kommentiert worden (Schwingel 2003: 23 ff.; Schimank 2000: 183 ff.). Neben diesen Aspekten mag die Unschärfe der Kategorie (Kronauer 1996: 243 f.; 2002) ein Grund sein, weshalb sie hierzulande – anders als der Begriff der sozialen Exklusion – bislang nur selten aufgegriffen oder in Kategorien wie „beruflich-soziale Gefährdungslagen“ (Linne/Vogel 2003) oder auch „Informalität“ (Altwater/Mahnkopf 2002) übersetzt worden ist. Ungeachtet seiner politischen Aufladung ist der Prekarisierungsbegriff außerhalb Deutschlands inzwischen zu einer Schlüsselkategorie bei der Analyse nachfordistischer Arbeitsgesellschaften avanciert.

In einem gesellschaftsanalytischen Diskurs wird die Ausweitung flexibler und häufig prekärer Beschäftigungsverhältnisse als konstitutives Moment eines Kapitalismus „neuen Typs“ diskutiert, dessen disziplinierende Wirkung eine durch „hergestellte Unsicherheit“ (Giddens 1997) geprägte Gesellschaft auf merkwürdige Weise stabilisiert. Entsprechende Überlegungen finden sich mit je spezifischen theoretischen Prämissen und teilweise anderen Begrifflichkeiten bei Boltanski/Chiapello (1999/2003: 270 ff.), Robert Castel (1995/2000) und Manuel Castells (1998: 70 ff.) Faktisch basieren diese gesellschaftstheoretischen Arbeiten überwiegend auf einem *zweiten* Diskurs, der sich mit der Erosion des fordistischen und der Herausbildung eines nachfordistischen Produktionsmodells beschäftigt (Revelli 1999; Gorz 2000). In Italien wird diese Debatte vor allem mit Blick auf den Typus der „neuen Selbständigen“ geführt (Bologna/Fumagalli 1997, Rullani/Coro 1998, Semanza/Lodovici 2001; Viesti 2000). In Frankreich zielt sie auf eine Vielfalt flexibler Beschäftigungsformen (Boyer 1997; Boyer/Freyssenet 2003). Mittlerweile liegen zahlreiche Studien zu diversen Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und befristeter Beschäftigung vor (z.B. Jourdain 1999; Belloc/Lagarenne 1996; Bisault u.a. 1996; Supiot 1997). In den USA und in England steht die Prekarisierungsdebatte in engem Zusammenhang zu den Schattenseiten des neoamerikanischen Kapitalismusmodells (Hollingsworth 1997; Reich 1993). Teilweise wird sie unter verwandten Begriffen wie dem der ‚working poor‘ (Ehrenreich 2001) geführt.

Auf internationaler Ebene hielt Klaus Kraemer im Rahmen des *Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie* (1.-3. Oktober 2003, Zürich) Vorträge zu den Themen „Soziale Verunsicherung durch Erwerbsarbeit - das Prekarisierungsproblem flexibler Arbeitsmärkte“ und „Prekäre Leiharbeit und soziale Desintegration. Ein Fallbeispiel aus der Automobilindustrie“. Des Weiteren wird das Projekt im Frühjahr 2004 auf einem internationalen Workshop präsentiert, den das FIAB gemeinsam mit Forschungsgruppen aus dem EU-Projekt *SIREN – Socio-Economic Change, Individual Reaction and the Appeal of The Extreme Right* durchführt. Im Kontext des Projekts knüpft Klaus Dörre Fäden für ein internationales

Forschungsnetzwerk, das sich mit der Selbstorganisation prekär Beschäftigter befassen soll. Beteiligt sind u.a. Wissenschaftler des Instituto di Lavoro (Garibaldi), Bologna, und der University of Western England (Upchurch), Bristol.

11. Bedeutung und Stellenwert der Gender-Frage im Projekt

Die Genderproblematik besitzt sowohl für die Analyse von Prekarisierung als auch bei der Erklärung von politischen Verarbeitungsformen sozialer Desintegration einen zentralen Stellenwert. Folgt man der einschlägigen Literatur (vgl. Lenz u.a. 2000; Rademacher u.a. 2001), so ist die Frauenarbeit traditionell ein Refugium für prekäre Beschäftigung. Das Normarbeitsverhältnis, das in der Periode des expandierenden Fordismus seine Blütezeit erreichte, war und ist primär auf männliche Vollzeitbeschäftigte zugeschnitten. Viele Familienfrauen konnten nie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Ihre – häufig freiwillige – Entscheidung für atypische und somit potentiell prekäre Erwerbsformen ließ einen besonderen Teilarbeitsmarkt für Frauen entstehen, der zu einem Reservoir für Nicht-Norm-Arbeitsverhältnisse (klassisch: die „mithelfende Familienangehörige“) wurde (Mayer-Ahuya 2003: 89 ff.). In einem dynamischen, hoch regulierten Arbeitsmarkt schienen vielen „Zuverdienerinnen“ unsichere Beschäftigungsverhältnisse und nicht existenzsichernde Löhne akzeptabel. Das war der Grund, weshalb sich mit erlahmender Beschäftigungsdynamik und Deregulierung zeitgenössische Formen prekärer Arbeit im „Frauenarbeitsmarkt“ leichter durchsetzen ließen. Dementsprechend sind atypische Beschäftigungsformen primär eine Domäne von Frauen. Frauenarbeitsplätze konzentrieren sich hierzulande seit den 1970er Jahren vornehmlich auf den gering qualifizierten Dienstleistungssektor. Die „Dienstbotenklasse“ der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft (Gorz 1989) ist vornehmlich weiblich.

Parallel zur Feminisierung atypischer Beschäftigungsformen macht sich jedoch eine Gegenteilstendenz bemerkbar. Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sehen sich – etwa im Einzelhandel – zunehmend mit männlicher Konkurrenz konfrontiert. Aus der männlichen Perspektive bedeutet dieses Konkurrenzverhältnis Einmündung in „feminisierte“ Strukturen des Arbeitsmarktes. Eine derart erzwungene „Feminisierung“ provoziert im sozialen Nahbereich eine Vielzahl symbolischer Kämpfe und Grenzziehungen. Wir haben einige Indizien dafür gefunden, dass Verschiebungen in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung mittels ethnischer und geschlechtsspezifischer Konstruktionen bearbeitet werden. Um eine dauerhaft existenzsichernde Arbeit zu finden, nehmen z.B. männliche „Zeitarbeitnehmer“ Tätigkeiten in Kauf, die sie subjektiv „feminisieren“. Das daraus resultierende Gefühl mangelnder Anerkennung kann Ablehnung, ja offenen Hass gegen Outsider schüren, die sich als Nicht-Deutsche „etwas aufbauen“ und die noch dazu das Feld der zur Schau getragenen Männlichkeit symbolisch okkupieren. Dies ist freilich nur ein Beispiel für die komplexen Verschränkungen von Arbeitsteilung, Ethnie und Geschlecht, die die Verarbeitung sozialer Desintegrationsprozesse in der Arbeitswelt überformen. Eine systematische analytische Durchdringung dieser Dimension steht im Projekt noch aus.

12. Poster (Anlage)

13. Literatur

- Alheit, P./Dausien, B. (1985): Arbeitsleben. Eine qualitative Untersuchung von Arbeiterlebensgeschichten. Frankfurt/M..
- Altvater, E./Mahnkopf, B. (2002): Informalität. Münster.
- Bartelheimer, P. (1998): Nichts mehr total normal – „Atypische“ Arbeitsverhältnisse und „entstandardisierte“ Erwerbsverläufe. In: Jahrbuch, a.a.O.: 165 - 208.
- Belloc, B./Lagarenne, C. (1996): Emplois temporaires et emplois aidés. In: *Donnés sociales*: 124 - 130.
- Bisau, L. u.a. (1996) Le développement du travail à temps partiel. In: *Donnés sociales*: 225 - 233.
- Boes, A./Braukowitz, A. (2002) Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Berlin.
- Bologna, S./Fumagalli, A. (Hrsg.): Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia. Milano.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (1999): *Le nouvel Éprit du Capitalisme*. Paris
- Boyer, R./Feysenet, M. (2000): *Les modèles productifs*. Paris.
- Bourdieu, P. u.a. (1993/1997): *Das Elend der Welt*. Konstanz.
- Bourdieu, P./Champagne, P. (1997). In: Bourdieu u.a., a.a.o.: 527 - 534.
- Bourdieu, P. (1998): Prekarität ist überall. In: Ders.: *Gegenfeuer*. Konstanz.
- Castel, R. (2000): *Metamorphosen der sozialen Frage*. Konstanz.
- Castell, R. (2001): Überlegungen zum Stand der sozialen Frage heute: Aushöhlung, Zusammenbruch oder Reorganisation der sozial abgesicherten Erwerbsarbeit. In: *Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung*, September, Heft 12, Frankfurt/M., 81 - 119.
- Castells, M. (1996): *The Rise of the Network Society*. Oxford.
- Castells, M. (1997): *The Power of Identity*. Oxford.
- Castells, M. (1998): *End of Millenium*. Oxford.
- Crouch, C./Streeck, W. (Ed. 1997): *Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence & Diversity*. London.
- Detje, R./Dörre, K./Urban, H. (2003): Brauchen wir eine neue Initiative zur Humanisierung der Arbeit? Neue Unübersichtlichkeit und arbeitspolitisches Vakuum. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 8 - 9/2003: 492 - 508.
- Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden.
- Dörre, K. (2003): Zwischen Freisetzung und Prekarisierung. In: *Jahrbuch Kritische Medizin* 2 (im Erscheinen).
- Ehrenreich, B. (2001): *Nickel and Dime*. New York.
- Fuchs, T (2003): Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen? In: Peters, J.; Schmitthenner, H.: *Gute Arbeit*. Hamburg: 151 - 165.
- Fuchs, T./Conrads, R. (2003): Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen (Forschungsbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). o.O.
- Giddens, A. (1997): *Jenseits von Links und Rechts*. Frankfurt/M.
- Giesecke, J./Groß, J. (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 54, 85 - 108.
- Gorz, A. (1989): *Kritik der ökonomischen Vernunft*. Berlin
- Gorz, A. (2000): *Arbeit zwischen Misere und Utopie*. Frankfurt/M.
- Hartmann, M. (2002): Widersprüche, Ambivalenzen, Paradoxien – Begriffliche Wandlungen in der neueren Gesellschaftstheorie. In: Honneth, A. (Hrsg.): *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*, Frankfurt/M., 221 - 251.
- Heide, H. (Hrsg.): *Arbeitssucht. Historische Hintergründe und aktuelle Entwicklung einer neuen Volkskrankheit*. Bremen.
- Heinze, Th. (1987): *Qualitative Sozialforschung. Erfahrungen, Probleme, Perspektiven*. Opladen.

- Heitmeyer, W. (1997) Einleitung: Sind individualisierte und ethnisch-kulturell vielfältige Gesellschaften noch integrierbar? In: Ders. (Hrsg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Frankfurt/M.:23 - 65.
- Hollingsworth, J. R. (1997): The Institutional Embeddedness of American Capitalism. In: Crouch/Streeck (Ed.). A.a.O.: 133 - 147.
- Hopf, Ch. (1995): Qualitative Interviews in der Sozialforschung. – ein Überblick. In: Flick, U. u.a. (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Weinheim: 177 - 182.
- Hyman, R. (2001): Globalisation, Shareholder Value And The ‘Re-Commodification’ of Labour: The End of ‘Social Partnership’. Paper to the conference on Shareholder Value and Globalization. Bad Homburg, 10. – 12. May 2001.
- Jourdain, C. (1999): L’interim, une voie d’ accès à l’emploi. In: *Donnés sociales*: 169 - 176.
- Kadritzke, U. (2003): Arbeiten oder leben? Eine falsche Alternative. MS (Berlin).
- Kern, H. (1982): Empirische Sozialforschung. Ursprünge, Ansätze, Entwicklungslinien. München.
- Kotthoff, H. (1997): Hochqualifizierte Angestellte und betriebliche Umstrukturierung. Erosion von Sozialintegration und Loyalität im Großbetrieb. In: Kadritzke, U. (Hrsg.): Unternehmenskulturen unter Druck. Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit. fhw forschung 30/3. Berlin: 163 - 184.
- Kraemer, K./Bittlingmayer, U.A. (2001): Soziale Polarisierung durch Wissen. Zum Wandel der Arbeitsmarktchancen in der „Wissensgesellschaft“. In: P. A. Berger/Konietzka, D. (Hrsg.): Neue Ungleichheiten der Erwerbsgesellschaft, Opladen 2001, 225 - 243.
- Kronauer, M. (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/M.
- Kronauer, M. (1996): Krise der Erwerbsarbeit, Spaltung der Gesellschaft. In: Ingraio, P./Rossanda, R. (1996): *Verabredungen zum Jahrhundertende*. Hamburg: 243 - 251.
- Lenz, I. u.a (Hrsg.) (2001): *Geschlecht, Arbeit, Zukunft*. Münster.
- Linne, G./Vogel, B. (Hrsg.): *Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?* Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Mayer-Ahuya, N. (2003): *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin.
- Meuser, M.; Nagel, U. (1994): Expertenwissen und Experteninterview. In: Hitzler, R. u.a. (Hrsg.): *Expertenwissen*. Opladen: 441 - 471.
- Mollenhauer, K. (1984): Anmerkungen zu Heinze/Klusemanns Versuch einer sozialwissenschaftlichen Paraphrasierung am Beispiel des Ausschnitts einer Bildungsgeschichte. In: Heinze, Th. (Hrsg.): *Hermeneutisch-lebensgeschichtliche Forschung*. 2 Bände. Hagen.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht von Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform* H.7/8, 415 - 434, 457 - 475.
- Müller, M. (2003): Steil aufwärts, steil abwärts. In: *Frankfurter Rundschau online* vom 04.11.2003.
- Osterloh, M. (1993): *Interpretative Organisations- und Mitbestimmungsforschung*. Stuttgart.
- Pialoux, M./Beaud, S. (1997): Stamarbeitnehmer und befristet Beschäftigte. In: Bourdieu u.a., a.a.o.: 307 – 320.
- Rademacher, C./Wiechens, P. (2001): *Geschlecht, Ethnizität, Klasse*. Opladen.
- Reich, R. B. (1993): *Die neue Weltwirtschaft*. Frankfurt/M. Neuauflage.
- Revelli, M (1999): *Die gesellschaftliche Linke. Jenseits der Zivilisation der Arbeit*. Münster.
- Rudolph, H. (2003): Befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Quantitäten und Strukturen „prekärer Beschäftigungsformen“. In: Linne, G./Vogel, B.(Hrsg.): *Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?* Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 9 - 26.
- Rullani, E./Coro, G. (1998): *Percorsi locali di internationalizzazione. Competenze e autogonizzazione nei distretti industriali del Nord est*. Milano.
- Schwingel, M. (2003): *Pierre Bourdieu zur Einführung*. Hamburg. 4. Aufl.
- Semenza, R.; Samek Lodovici, M. (2001): *Nuove forme des lavoro in Lombardia*. Milano.
- Sennett, R. (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Hamburg.

Schimank, U. (2000): Die ‚neoliberale Heimsuchung des Wohlfahrtsstaats‘ – Pierre Bourdieus Analyse gesellschaftlicher Exklusionstendenzen. In: Schimank, U.; Volkmann, U.: Soziologische Gegenwartsdiagnosen I. Opladen: 183 - 198.

Schütze, F. (1978): Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeld-Studien – dargestellt an einem Projekt zur Erforschung kommunaler Machtstrukturen. Bielefeld.

Supiot, A. (1997): Du bon usage des lois en matière d’emploi. In: Droit social 3: 229 - 242.

Vogel, B. (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration. In: Linne, G./Vogel, B.(Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 39 - 46.