

## 2    **Prekäre Beschäftigung im soziologischen Diskurs**

Im vorliegenden Kapitel widme ich mich nach der Etymologie des Begriffs „*précarité*“ (Kapitel 2.1.1) zunächst dem Ursprung des Prekarisierungsdiskurses in Frankreich (Kapitel 2.1.2 und 2.1.3). Dabei ist vorweg zu betonen, dass es sich, wie der Name schon sagt, beim Prekarisierungsdiskurs um einen *Diskurs* und nicht um eine *Theorie* im engeren Sinne handelt. Thesen, die im Verlauf des Kapitels herausgearbeitet werden, entspringen also vielmehr soziologischen Diskussionen und Debatten um die gesellschaftlichen Umbrüche in den westlichen Ländern seit den 1970er Jahren als aus Theoriegebäuden abgeleiteten Hypothesen. Da die vorliegende Untersuchung einen Ländervergleich zwischen Deutschland und Großbritannien anstrebt,<sup>1</sup> richtet sich der Blick in Kapitel 2.2 zunächst auf den Verlauf des Prekarisierungsdiskurses in Deutschland. Hier wird ein Überblick über dessen Vorläufer (Kapitel 2.2.1) gegeben, bevor in den Kapiteln 2.2.2 und 2.2.3 eine Darstellung des Diskurses selbst sowie empirischer Evidenzen zu Merkmalen und Folgen atypischer und prekärer Beschäftigung erfolgt. Daran schließt eine kritische Reflexion des Prekarisierungsdiskurses an. Insbesondere die feministische Kritik macht dabei deutlich, dass eine „diskursive Schieflage“ hinsichtlich der Betrachtung von Frauen vorliegt (Kapitel 2.2.4). Das Kapitel zur Situation in Deutschland schließt mit Arbeitsdefinitionen regulärer, atypischer und prekärer Beschäftigung (Kapitel 2.2.5). Im nachfolgenden Kapitel 2.3 werden Diskurse um Veränderungen des Arbeitsmarktes in Großbritannien thematisiert (Kapitel 2.3.1) und daran anschließend empirische Evidenzen zu Merkmalen und Folgen nicht-regulärer Beschäftigung in den Blick genommen (Kapitel 2.3.2). Dabei zeigt sich, dass in der britischen Soziologie kein genuiner Diskurs um Prekarisierung vorliegt, die soziologische Theoriebildung und Forschung zu den Veränderungen des Arbeitsmarktes also je nach Nationalstaat variiert. Wie auch beim Vergleichsland Deutschland endet die Darstellung der Situation in Großbritannien mit Arbeitsdefinitionen regulärer, atypischer und prekärer Beschäftigung (Kapitel 2.3.3).

---

<sup>1</sup> Großbritannien umfasst die Staaten England, Wales und Schottland. Mit Deutschland ist in der gesamten Studie für die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg bis 1990 ausschließlich die alte Bundesrepublik gemeint.

## 2.1 Die Anfänge: Prekäre Beschäftigung in der französischen Soziologie

### 2.1.1 Ursprung des Begriffs „*précarité*“

Der Ursprung des französischen Begriffs „*précarité*“ ist im lateinischen Adjektiv „*precarius*“ zu finden, was so viel heißt wie „auf Widerruf gewährt, unbeständig, unsicher“. Es zeigt sich hier eine Verwandtschaft mit dem lateinischen Verb „*precor*“, das ins Deutsche mit „flehentlich bitten, beten, anrufen, flehen“ übersetzt werden kann (Langenscheidt-Redaktion 2001: 991). Laut Barbier (2004: 3) wurde jenes als prekär angesehen, was unsicher war und nur über Gebete erlangt werden konnte.

In Frankreich wurde Prekarität ab dem Ende der 1970er Jahre Teil des akademischen Vokabulars und auch Thema politischer Debatten, wobei der Begriff zu dieser Zeit stark mit Armut und nicht vorwiegend mit Beschäftigung verbunden war. Erst ab den späten 1980er Jahren traten *prekäre Beschäftigungsverhältnisse* in den Mittelpunkt des Diskurses (Barbier 2004: 3ff.; Barbier et al. 2002: 10ff.). Auffällig ist die begriffliche Verschwommenheit und Unklarheit, die noch stärker zutage tritt, wenn man den französischen Kontext verlässt und weitere europäische Länder in den Blick nimmt.

Es waren und sind eine große Anzahl an Autorinnen und Autoren am französischen Prekarisierungsdiskurs beteiligt, zu nennen sind beispielsweise Serge Paugam, Dominique Schnapper, Luc Boltanski und Ève Chiapello. Ich konzentriere mich im Folgenden auf die Darstellung der zentralen Überlegungen der beiden prominentesten Vertreter: Robert Castel und Pierre Bourdieu.

### 2.1.2 Robert Castel: „*Die Metamorphosen der sozialen Frage*“

Robert Castels Texte sind in republikanischer und durkheimianischer Tradition verfasst, zentral sind die Themen Erwerbsarbeit und wohlfahrtsstaatliche Absicherung. Für die vorliegende Studie ist seine Monographie „*Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*“ einschlägig. Hierbei handelt es sich um eine historische Untersuchung der Institutionalisierung der Lohnarbeit<sup>2</sup>, wobei deren Entwicklung als Ausdruck einer sich verändernden sozialen Frage bzw. der Krise der organischen Solidarität gedeutet wird.

---

<sup>2</sup> Die Begriffe Lohnarbeit, Erwerbsarbeit und Beschäftigung werden im gesamten folgenden Text synonym verwendet.

Castel (2000a: 286ff.) formuliert fünf Voraussetzungen für den Übergang vom Lohnarbeitsverhältnis zu Beginn der Industrialisierung zum „fordistischen“ Lohnarbeitsverhältnis<sup>3</sup>: *Erstens*, die klare Trennung zwischen regelmäßig Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen oder teilweise Erwerbstätigen. *Zweitens*, die enge Bindung der Arbeiter<sup>4</sup> an ihren Arbeitsplatz sowie die Rationalisierung der Arbeitsprozesse. *Drittens*, die durch Lohnzuwächse ermöglichte Teilhabe der Arbeiter am Konsum. *Viertens*, die Teilhabe am Sozialeigentum und den öffentlichen Dienstleistungen.<sup>5</sup> Als *fünfte* Voraussetzung nennt er das Arbeitsrecht, d. h. die rechtliche Anerkennung der Arbeitnehmer als kollektive Gesprächspartner. Infolge dieser Veränderungen kommt es zu einer Stabilisierung der Lage der Arbeiter. Castel (2000a: 317) betrachtet die 1950er und 1960er Jahre als Zeit des Wandels von der Klassen- zur Lohnarbeitsgesellschaft:

„Eine Gesellschaft, die weder homogen, noch pazifiziert ist, deren Antagonismen jedoch eher die Form von Plazierungs- [sic!] und Klassifizierungskämpfen als die des Klassenkampfes annehmen. Eine Gesellschaft, in der die Lohnarbeit von der abschreckenden Kontrastfigur zum bevorzugten Identifikationsmodell wird.“

Auch in der Lohnarbeitsgesellschaft existiert eine marginalisierte Gruppe von Arbeitskräften, jedoch tritt die Kluft zwischen den verschiedenen Arten der Erwerbseinbindung nach Castel (2000a: 324) erst später, mit dem Thema der Prekarität, ins Bewusstsein der Öffentlichkeit. Zunächst empfindet die Mehrheit der Gesellschaft die Lohnarbeit als „ein einzigartiges Prinzip [...], das sie eint und gleichzeitig trennt und damit ihre *soziale Identität* begründet“ (Castel 2000a: 325; Hervorhebungen im Original). Wegbereiter der Lohnarbeitsgesellschaft waren dabei sowohl das Wirtschaftswachstum als auch der Ausbau des Sozialstaates. Soziale Kohäsion bzw. eine Stabilisierung der Lage der Arbeiter ist für Castel nur denkbar, wenn kollektive Sicherungssysteme vorhanden sind.

---

<sup>3</sup> Der besseren Lesbarkeit halber entfallen im Folgenden die Anführungszeichen bei den Begriffen Fordismus und Postfordismus bzw. fordistisch und post-/nachfordistisch. Dennoch gilt es zu beachten, dass es sich bei diesen historischen Perioden mehr um theoretische Konstrukte und weniger um gültige empirische Generalisierungen handelt (Mayer 2001).

<sup>4</sup> Bei der Darstellung der Castelschen Überlegungen verzichte ich auf die Nennung der weiblichen Form, da ansonsten der Inhalt dahingehend verfälscht werden würde, dass Castel tatsächlich insbesondere die Situation der männlichen Arbeitnehmer im Blick hat. Zur Kritik an der androzentrischen Perspektive siehe Kapitel 2.2.4.

<sup>5</sup> Den Begriff des Sozialeigentums entwickelt Castel in Abgrenzung zum Privateigentum. Das Sozialeigentum markiert die Anfänge des Sozialstaates (Castel 2000a: 236f.), die Pflichtversicherung stellt das „beste Gegengift“ gegen den Pauperismus zu Zeiten der Industriegesellschaft dar, denn sie erkennt die Besonderheit der Lohnarbeiterlage an und konsolidiert sie, „was darauf hinausläuft, dem Arbeiter bei Unfall, Krankheit oder nach Ende der Erwerbstätigkeit (Rente) ein Einkommen zu gewähren“ (Castel 2000a: 295). Weiterhin wird den Arbeitern durch das Aufkommen der öffentlichen Dienste eine bessere Teilhabe an kollektiven Gütern (z. B. Gesundheit, Wohnung, Bildung) gewährt.

Die neue soziale Frage interpretiert Castel (2000a: 336) nun unter dem Aspekt der Auflösung der Arbeitnehmerschaft, es geht um die „Frage des der Lohnarbeit zukommenden Status“, denn Lohnarbeit strukturiert die Gesellschaft fast in Gänze. Er plädiert dafür, die neue Situation als eine Gabelung bezüglich der – oben beschriebenen – vorangegangenen Situation zu begreifen und sie „ausgehend von der Distanz zwischen dem, was war, und dem, was ist“ zu versuchen zu verstehen (Castel 2000a: 336). Ausgangspunkt ist der Wandel des Beschäftigungsproblems seit den 1970er Jahren. Neben Arbeitslosigkeit ist die Prekarisierung der Erwerbsarbeit ein bedeutsamer Teil dieses Problems. In diesem Kontext verweist Castel (2000a: 349f.) auf die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Diese Beschäftigungsverhältnisse umfassen heterogene Situationen wie befristete Verträge, Leiharbeit, Teilzeitarbeit und verschiedene Formen staatlich geförderter Beschäftigung und sind dabei, das „Paradigma der einheitlichen und stabilen Beschäftigung zu ersetzen“. Von dieser Entwicklung sind insbesondere junge Menschen und Frauen betroffen. Zugleich betont er, dass die Bezeichnung der neuen Arbeitsformen als atypisch missverständlich ist, da diese Vorstellung auf das „zweifelloso der Vergangenheit angehörende Vorherrschen des unbefristeten Vertrags“ verweist. Die atypischen Beschäftigungsformen fallen dabei hinter die oben beschriebenen Standards zurück, die sich im Zuge der Entwicklung fordristischer Lohnarbeitsverhältnisse etablierten. Ihnen gegenüber besitzen die atypischen und prekären Arbeitsverhältnisse der nachfordristischen Ära folgende Eigenschaften: Alternieren zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit (1), Befristung (2), mangelnde Bezahlung (3), nicht ausreichende soziale Absicherung bzw. Integration in soziale Sicherungssysteme (4) sowie fehlende kollektive Vertretungsmöglichkeiten (5).

Durch Prekarisierung von Erwerbsarbeit sowie Arbeitslosigkeit wird ein Platzmangel in der Sozialstruktur sichtbar, „wenn man Plätze als Positionen versteht, an die gesellschaftliche Nützlichkeit und öffentliche Anerkennung geknüpft ist“ (Castel 2000a: 359). Diese fehlende Nützlichkeit und Anerkennung disqualifiziert die Einzelnen im öffentlichen und politischen Leben, denn der Kampf um eigene Rechte setzt sowohl die *Existenz eines Kollektivs* als auch eines *Zukunftsentwurfes* voraus. Diese Annahme systematisiert Castel (2000a: 360ff.) in seinem vielzitierten Zonenmodell. Es fußt auf der Hypothese von der

„Komplementarität zwischen dem, was sich auf einer Achse der Integration durch Arbeit – stabile Beschäftigung, prekäre Beschäftigung, Ausschluss aus der Arbeit – und durch die Dichte der Integration in den Beziehungsnetzwerken der Familie und der Gemeinschaft – solide Verankerung in die Beziehungsnetzwerken [sic!], Bruchigwerden der Beziehungen, soziale Isolation – abspielt.“

Er geht somit von einer starken Korrelation zwischen dem innerhalb der gesellschaftlichen Arbeitsteilung eingenommenen Platz einerseits und der Teilhabe an den Netzen der primären Sozialbeziehungen und den sich daran anschließenden Sicherungssystemen andererseits aus. Aus dem durch die beiden Achsen aufgespannten Koordinatensystem ergeben sich verschiedene Zonen, die die unterschiedliche Dichte der sozialen Verhältnisse anzeigen: die Zone der Integration, der Verwundbarkeit, der Fürsorge sowie der Exklusion bzw. Entkopplung.<sup>6</sup> In die Zone der Verwundbarkeit zählt er beispielsweise Menschen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, Leiharbeiter und Niedriglohnbezieher. Dabei betont er jedoch, dass es sich um keine *mechanische* Korrelation handelt, sondern dass Schwächen auf der einen Achse durch Stärken auf der anderen *kompensiert* werden können.

Wie sich die Korrelationen zwischen der Verschlechterung der Position auf dem Arbeitsmarkt und der Fragilisierung der Beziehungsstützen, wie z. B. nachbarschaftliche Beziehungen, Vereins- und Gewerkschaftsmitgliedschaften, genau verhält, ist nach Castel (2000a: 362f.) jedoch für die Zwischensituationen im Vergleich zu den „Extremsituationen“, d. h. völlige Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt und soziale Isolierung, weit aus schlechter untersucht:

„Der Weg ist also noch weit bis zur eindeutigen Rekonstruktion des Systems der Zusammenhänge zwischen der Verschlechterung der wirtschaftlichen und sozialen Situation und der Destabilisierung der Lebensweise von Gruppen, die mit den gegenwärtigen Turbulenzen konfrontiert sind.“

Genau an diesem Punkt setzt die vorliegende Studie an, indem sie den Blick auf die „Zone der Verwundbarkeit“ richtet und fragt, inwieweit die Prekarisierung von Erwerbsarbeit mit vermindertem freiwilligem Engagement einhergeht.

### 2.1.3 Pierre Bourdieu: „Prekarität ist überall“

Fragen nach dem Zusammenhang von Prekarisierung und Engagement werden ebenfalls in Bourdieus (1998) Aufsatz „*Prekarität ist überall*“ thematisiert, der sich mit der ungewissen und unsicheren Lage Arbeitsloser sowie prekär Beschäftigter auseinandersetzt.<sup>7</sup> Bei der Lektüre des Textes wird deutlich, dass es sich hier um eine Arbeit des

---

<sup>6</sup> Eine empirische Prüfung der Zone der Integration, der Verwundbarkeit und der Entkopplung findet sich bei Brinkmann et al. (2006) bzw. Dörre et al. (2006a, 2006b); siehe Kapitel 2.2.3. Zur Zone der Fürsorge siehe Castel (2000b).

<sup>7</sup> Grundlage dieses Aufsatzes ist eine Rede, die Bourdieu 1997 auf dem Kongress „*Rencontres Européennes contre la Précarité*“ in Grenoble hielt.

„politischen Bourdieu“ handelt, die sich zwischen dem wissenschaftlichen und politischen Diskurs um Prekarisierung bewegt. Prekarität wird hier tendenziell zum „politischen Kampfbegriff“ (Brinkmann et al. 2006: 8).

Bourdieu (1998: 97f.) rechnet – ähnlich wie Castel – mit tiefgreifenden Auswirkungen von Prekarität:

„Indem sie die Zukunft überhaupt im Ungewissen läßt, verwehrt sie den Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allen Dingen jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist.“

Er erwartet kaum Möglichkeiten der Mobilisierung von Arbeitslosen und prekär Beschäftigten für kollektive Ziele, denn für den Entwurf von Zukunftsprojekten fehlt es ihnen an Gestaltungsmacht über die Gegenwart. Weiterhin vermutet Bourdieu, dass die zurückhaltenden Verhaltensweisen der „Proletarier“ daher rühren, dass sie – im Gegensatz zum „Subproletariat“ – von der Angst gelehrt sind, ihre Stelle zu verlieren, sei sie auch noch so auszehrend und unterbezahlt. Ihnen ist ihre eigene Ersetzbarkeit bewusst. Die Angst vor dem Stellenverlust geht mit einer Konkurrenz zwischen den Arbeitenden einher, wodurch „sämtliche Werte der Solidarität und Menschlichkeit zunichte“ gemacht werden, d. h., es kommt zu einer Entsolidarisierung und damit vermindertem Engagement (Bourdieu 1998: 98f.). Wie der Titel seines Aufsatzes bereits andeutet, geht Bourdieu von einer kollektiven Mentalität der Unsicherheit aus, die sich sowohl bei jenen findet, die sich tatsächlich in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden als auch bei jenen, die noch sicher beschäftigt sind. Daher ist anzunehmen, dass prekäre Beschäftigung mit *allgemeinen* Disziplinierungseffekten einhergeht. Diese Entwicklungen sind nach Bourdieu (1998: 100; Hervorhebung im Original) Teil einer „neuartigen *Herrschaftsform*“, sie sind also politisch gewollt und nicht einfach Produkt ökonomischer Veränderungen.

Bourdieu hat die Debatte um Prekarisierung maßgeblich beeinflusst und Annahmen hinsichtlich der Folgen von Arbeitslosigkeit und prekärer Erwerbsarbeit – auch explizit bezogen auf Engagement für kollektive Ziele – getroffen, die in Politik und Wissenschaft aufgegriffen wurden und werden. Dennoch ist seine Perspektive nur bedingt anschlussfähig. Bei ihm steht Prekarität als soziologische Zeitdiagnose und damit die These der *allgemeinen Verbreitung von Prekarisierung und Verunsicherung* im Zentrum. Damit einher geht eine analytisch unzureichende Differenzierung zwischen den Phänomenen Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung sowie Prekarisierung. Die vorliegende Studie

hingegen stellt *spezifische Beschäftigungsformen*, die als *prekär* bezeichnet werden können, und deren Folgen in das Zentrum der Analyse (Definitionen siehe Kapitel 2.2.5 sowie 2.3.3).

#### 2.1.4 Zwischenfazit

Im Diskurs um prekäre Beschäftigung in der französischen Soziologie nimmt der Staat eine zentrale Rolle beim Umgang mit den sich verändernden Arbeitsverhältnissen ein. Eine solche Perspektive entspricht der soziologischen Theorietradition in Frankreich, die im sozialphilosophischen Republikanismus verwurzelt ist. Fragen nach sozialer Kohäsion und Solidarität stehen im Zentrum und dem Staat wird in diesem Zusammenhang die Pflicht zuteil, zur Integration der Individuen in gesellschaftliche Zusammenhänge beizutragen. Neben der Integration in den Arbeitsmarkt beinhaltet dies auch die Integration in die Systeme der sozialen Sicherung.

Die Betrachtung des Prekarisierungsdiskurses in Frankreich legt damit die allgemeinere Annahme nahe, dass Debatten über die Umbrüche der Arbeitswelt in den jeweiligen nationalen Kontexten mit Erwartungen an den Staat verknüpft sind. Auch die „Normalitätsvorstellung“ von Erwerbsarbeit, d. h. die Vorstellung der Individuen, was als „Standard“ bzw. „Standardunterschreitung“ einer „normalen“ Erwerbsarbeit gilt, ist durch die wohlfahrtsstaatliche Ideologie eines Landes und den aus ihr abgeleiteten „Normen“ auf politischer Ebene geprägt. Diese „Normen“ stehen in einem wechselseitigen Verhältnis zur „Normalität“, d. h. der Empirie bzw. gesellschaftlichen Realität, die ebenfalls die Vorstellung von „normaler“ Erwerbsarbeit bzw. -einbindung prägt.<sup>8</sup> Bevor ich in Kapitel 3 mein Konzept von Normalität und Norm ausführlich darstelle, wird in den Kapiteln 2.2 und 2.3 der Verlauf der soziologischen Diskurse um prekäre Beschäftigung bzw. Veränderungen des Arbeitsmarktes im deutschen und britischen Kontext nachgezeichnet.

## 2.2 Prekäre Beschäftigung in der deutschen Soziologie

### 2.2.1 Vorläufer: Mückenbergers „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“

Ohne Verwendung des Begriffs *prekär* wurden Diskussionen um veränderte Arbeits- und Lebensverhältnisse spätestens seit den 1980er Jahren auch in Deutschland geführt.

---

<sup>8</sup> Der besseren Lesbarkeit halber entfallen im Folgenden die Anführungszeichen bei den Begriffen Standard bzw. Standardunterschreitung, Normalitätsvorstellung, Norm, Normalität und normale Erwerbsarbeit bzw. -einbindung.

Als Hinweis für die prominente Rolle, die Umbrüche der Arbeitswelt in der deutschen Soziologie zu jener Zeit spielten, kann der Titel „*Krise der Arbeitsgesellschaft?*“ des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg im Jahr 1982 gelten. Auf diesem Kongress erlangte auch Dahrendorfs These, der Arbeitsgesellschaft gehe die Arbeit aus, Prominenz (Dahrendorf 1983: 29). Zudem erschienen einige Studien, die eine fortschreitende Spaltung des Arbeitsmarktes voraussahen (z. B. Offe 1984).

Von besonderem Interesse für den weiteren Fortgang der Argumentation ist Mückenbergers Beitrag zur „*Krise des Normalarbeitsverhältnisses*“ von 1985, der eine breite Diskussion innerhalb der deutschsprachigen Soziologie auslöste. Diese entzündete sich insbesondere an seiner Krisendiagnose, die davon ausgeht, dass das Normalarbeitsverhältnis empirisch immer stärker in Frage gestellt wird. Für die vorliegende Untersuchung liegt der Mehrwert des Aufsatzes vor allem in der Einführung der Begriffe Normalarbeitsverhältnis, Norm und Normalität.

Das *Normalarbeitsverhältnis* stellt nach Mückenberger (1985: 419f.) Bezugspunkt arbeitspolitischen Handelns und Konstitutions- sowie Reproduktionselement der Gesamtgesellschaft dar und nicht nur ein je individuell unterschiedliches Rechtsverhältnis. Daher ist für ihn die Krise des Normalarbeitsverhältnisses eine generelle Krise der Sozialverfassung abhängiger Arbeit. In der Vorstellung des Normalarbeitsverhältnisses findet sich eine Doppeldeutigkeit, sie meint *Empirie* und *Normativität* zugleich:

„Das Normalarbeitsverhältnis ist nicht einfach ein empirischer ‚Sachverhalt‘ – in dem Sinne, daß es lediglich vorfindliche Arbeitsverhältnisse umschriebe. Schon gar nicht ist es eine statistisch-quantitative Größe, die sozusagen Aussagen über Durchschnittswerte aller ‚normaler‘ Arbeitsverhältnisse machte. Der Begriff ist gleichermaßen normativer Art – die darin enthaltene ‚Normalität‘ soll beides ausdrücken: *Regelmäßigkeit und Gebotenheit* –. Und er ist qualitativer Art – er drückt substantielle Vorgaben aus, die gegeben sein müssen, um eben von einem ‚Normal-‘ und nicht irgendeinem sonstigen Arbeitsverhältnis zu sprechen. In diesem Sinne kann man den Begriff am besten charakterisieren als eine – juristisch anerkannte und darum – ‚*herrschende Fiktion*‘.“ (Mückenberger 1985: 422; Hervorhebungen im Original)

Die Norm – in Form von juristischen Geboten, Verboten und Rechtsinterpretationen – tritt den vorfindlichen Regelmäßigkeiten, d. h. den vorliegenden Arbeitsverhältnissen, entgegen und wird daher durchaus praktisch. Im normativen Sinne ist das Normalarbeitsverhältnis dasjenige Arbeitsverhältnis, das am besten die Kriterien erfüllt, an welche durch die geltende Rechtsordnung vorteilhafte Regelungen geknüpft sind. Nach



Mückenberger (1985: 424) sind das die Arbeitsverhältnisse, die dem Senioritätsprinzip<sup>9</sup> folgen. Es stellt sich die Frage, welches Sozialmodell abhängiger Arbeit an die Stelle des Normalarbeitsverhältnisses tritt, wenn dieses aufhört, der „rechtskonstruktive Bezugsraum für ‚normalisierende‘ Eingriffe und Regelungen“ zu sein (Mückenberger 1985: 429).

### 2.2.2 Der Prekarisierungsdiskurs

In der deutschen Soziologie kam der Diskurs um *prekäre Beschäftigung* im Vergleich zu Frankreich mit einiger zeitlicher Verzögerung an. Blieb die Debatte zunächst randständig, existiert inzwischen ein breiter akademischer Diskurs. Auch in den Medien und im allgemeinen Sprachgebrauch sind die Begriffe *prekär*, *Prekarisierung* oder auch *Prekariat* präsent. Der Ursprungsort findet sich jedoch nicht in der Wissenschaft, sondern in sozialen Bewegungen und der, häufig gewerkschaftsnahen, politischen Linken (vgl. Brinkmann et al. 2006: 8).<sup>10</sup> Ein Grund für den späteren Beginn der Debatte war, dass die Arbeitsverhältnisse in Deutschland noch länger stabiler blieben als in Frankreich (Barbier 2004: 13). Zudem wurde bzw. wird der Prekarisierungsdiskurs von mindestens zwei weiteren Diskursen überlagert. *Zum einen* von der neoklassischen arbeitsmarktpolitischen Diskussion, in der die positiven und integrativen Effekte flexibler Beschäftigung hervorgehoben werden, wie beispielsweise Brückeneffekte, d. h. Aufstiegsmöglichkeiten aus der Arbeitslosigkeit. *Zum anderen* von den oben genannten Debatten rund um die Krise bzw. das Ende der Arbeitsgesellschaft, in deren Rahmen zum Teil auch von dem „Bedeutungszuwachs anderer, nicht bezahlter Tätigkeitsformen“ ausgegangen wird (Brinkmann et al. 2006: 9).

Die deutschsprachige Prekarisierungsforschung wiederum zeichnet sich durch zwei Akzentsetzungen aus (Völker 2009). *Erstens* werden institutionelle Desintegration, gesellschaftliche Kohäsion und soziale Prozesse thematisiert, die prekäre Lagen produzieren. Im Zentrum steht die Frage, wodurch Einbindungen unsicherer werden und dies zu einer

---

<sup>9</sup> Beim Senioritätsprinzip handelt es sich um eine in Organisationen häufig angewandte Grundregel für die „Verteilung von Chancen für den Aufstieg u. von Herrschaftspositionen nach dem Kriterium des Lebensalters“ (Hillmann 1994: 776).

<sup>10</sup> Eine Verbindung zwischen sozialen Bewegungen und Wissenschaft stellt der Sammelband „*Verabredungen zum Jahrhundertende*“ dar, in dem verschiedene deutschsprachige Autorinnen und Autoren wie z. B. Klaus Dörre, Martin Kronauer, Oskar Negt, Hildegard Maria Nickel und Karl Heinz Roth auf den Aufsatz von Ingrao & Rossanda (1996) reagieren. Dieser setzt sich mit der These des Endes des Fordismus auseinander und fragt nach Folgen für die politische Linke. Es werden Prozesse der Prekarisierung und Zersplitterung prognostiziert. In Dörres (1996: 226f.) Erwiderung ist bereits von einer „Prekarisierung der Arbeit“ die Rede. Der Fokus liegt auf dem Ende der Sozialpartnerschaft und der damit verknüpften Regulation des Klassenkonflikts.

Verdrängung Einzelner sowie ganzer Gruppen aus gesellschaftlichen Austausch-, Partizipations- und Anerkennungszusammenhängen führt (Völker 2009: 269). Prekäre Beschäftigung wird in diesem *institutionenorientierten Ansatz*, der maßgeblich von Robert Castel, aber auch von Pierre Bourdieu, geprägt wurde, als nicht gewollte, aufgezwungene Flexibilität betrachtet. Der Fokus liegt auf den Arbeitsverhältnissen, insbesondere den vertraglichen Regelungen. Beim *zweiten Strang* des Diskurses – zu bezeichnen als *praxeologischer* bzw. *subjektorientierter Ansatz* – richtet sich der Blick darauf, „welche Dynamiken veränderter Einbindungen, welche ‚Orte des Sozialen‘ relevant werden, wenn bisherige Konstellationen (das Berufsbildungssystem, das Normalarbeitsverhältnis, die Verknüpfungen von Erwerbsarbeit und bürgerlicher Kleinfamilie etc.) gerade durch ihr Nichtfunktionieren als kontingente Übereinkünfte sichtbar, handlungs(ir)relevant und reflexiv werden“ (Völker 2009: 269f.). Im Mittelpunkt steht der kreative Umgang der Subjekte mit gesellschaftlichen Verunsicherungsprozessen (Manske & Pühl 2010: 10). Da in dieser Argumentation häufig Kreative und Selbstständige im Fokus stehen, die vorliegende Studie jedoch die Prekarisierung *abhängiger* Erwerbsarbeit betrachtet, wird auf eine weitere Vorstellung des subjektorientierten Strangs verzichtet.<sup>11</sup> Im Folgenden stelle ich daher ausschließlich die zentralen Inhalte des institutionenorientierten Diskurses dar.

Eine der ersten umfassenden Studien zu prekärer Beschäftigung unter Einbezug des Castelschen Arguments der Standardunterschreitung stammt von Nicole Mayer-Ahuja (2003). Am Beispiel des Reinigungsgewerbes wird die Geschichte jener Arbeitsverhältnisse rekonstruiert, die nicht den Integrationsstandards des Normalarbeitsverhältnisses entsprechen.<sup>12</sup> Bei der Analyse dieser Wandlungsprozesse wird insbesondere die Situation der Frauen in den Blick genommen, die auch zu Hochzeiten des Fordismus zum größten Teil nicht in das Normalarbeitsverhältnis integriert waren. Zentral ist die Annahme, dass trotz der kurzen Blütezeit des Normalarbeitsverhältnisses, seiner disziplinierenden und diskriminierenden Wirkung sowie einer Abkehr der Gesetzgebung von der „Normalarbeits-Norm“, „die damit verbundenen Integrationsstandards bis heute die

---

<sup>11</sup> Auf einige Autorinnen und Autoren des subjektorientierten Ansatzes komme ich jedoch in Kapitel 2.2.4 zurück.

<sup>12</sup> Das Normalarbeitsverhältnis zeichnet sich nach Mayer-Ahuja (2003: 34) durch folgende Merkmale aus: unbefristete Vollzeitätigkeit außerhalb des eigenen Haushaltes, Arbeitszeit gleichmäßig auf die Werktage verteilt, Anspruch auf Vertretung durch Betriebs- oder Personalrat, Kündigungsschutz sowie voller Sozialversicherungsschutz. Das Normalarbeitsverhältnis ist Garant für gesetzliche Schutz- und Teilhaberechte, Tarifleistungen und betriebliche Vergünstigungen, wobei die Absicherung mit Dauer der Betriebszugehörigkeit zunimmt.

Vorstellung von ‚normaler Arbeit‘ prägen (Mayer-Ahuja 2003: 42ff., 35; weiter siehe Kapitel 2.2.4 und Kapitel 3).

Nach Mayer-Ahuja (2003: 51f.) ist prekäre Arbeit Teil des atypischen Beschäftigungssektors. Dieser wird beschrieben durch die Kontrastierung mit dem Normalarbeitsverhältnis. Konkret bezeichnet prekäre Arbeit

„atypische‘ Beschäftigungsverhältnisse, die ein ‚prekäres Potential‘ aufweisen, weil sie hinter den Sicherungsstandards sozialpolitisch regulierter abhängiger Beschäftigung zurückbleiben, die zum jeweiligen historischen Zeitpunkt dominieren.“

Prekarität beinhaltet die Unterschreitung dreier *objektiver* Standards, kurz zusammenzufassen als materielle, rechtliche und betriebliche Prekarität. Dies bedeutet: *Erstens*, kein existenzsicherndes Einkommen. *Zweitens*, Unterschreitung rechtlicher Standards (mangelnde Schutz- und Sicherungsrechte im Bereich Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht oder Betriebsvereinbarung). *Drittens*, Unterschreitung gängiger betrieblicher Integrationsstandards (geringe Einbindung in kollegiale Strukturen, mangelnde betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung).<sup>13</sup> Nach dieser Definition ist ausgeschlossen, dass ein als *unsicher empfunden*es Normalarbeitsverhältnis als prekär gelten kann. Prekäre Arbeit impliziert – ähnlich wie bei Castel – nicht zwingend Armut, völlige Entrechtung und betriebliche Isolation, doch eine „relative Benachteiligung in diesen drei Dimensionen gegenüber denen, die einer für die jeweilige historische Situation prägenden Form der Erwerbsarbeit nachgehen“ (Mayer-Ahuja 2003: 15; Hervorhebung im Original). Der Wandel dessen, was unter normaler Arbeit verstanden wird, geht somit Hand in Hand mit der Vorstellung hiervon abweichender Arbeit. Arbeitsverhältnisse, die die genannten prekären Potentiale erfüllen, müssen jedoch nicht unbedingt prekär sein, wenn die Person anderweitig, z. B. über den Haushalt, abgesichert ist. Aber – und das ist zentral – die Arbeitsverhältnisse schlagen in Prekarität um, sobald dies nicht bzw. nicht mehr der Fall ist (Mayer-Ahuja 2003: 52).<sup>14</sup> Der Blick muss daher sowohl auf die Individual- als auch auf die Haushaltsebene gerichtet werden.

<sup>13</sup> Es zeigen sich Parallelen zu Rodgers (1989: 3) international angelegter Definition prekärer Arbeit, die er für die International Labour Organization (ILO) entwickelt hat. Er nennt vier Faktoren prekärer Beschäftigung: (1) niedriger Grad der Arbeitsplatzsicherheit (kurzer Zeithorizont, hohes Risiko des Arbeitsplatzverlustes), (2) wenig Kontrolle über die Arbeitssituation (Arbeitskonditionen, Lohn, Einsatzort), (3) niedrige Schutzbestimmungen (z. B. gegen Diskriminierung, aber auch generell sozial- und arbeitsgesetzliche Bestimmungen), (4) mangelnde Existenzsicherung (z. B. wenn Niedriglohnarbeit mit Armut verbunden ist). Laut Rodgers (1989) ist prekäre Arbeit durch verschiedene Kombinationen dieser Faktoren gekennzeichnet.

<sup>14</sup> So ist eine Minijobberin, die über ihren gutverdienenden Ehemann finanziell abgesichert ist, nach dieser Vorstellung *potentiell* prekär. Realisiert wird die Prekarität beispielsweise durch die Trennung von dem Partner.

Der Begriff der prekären Beschäftigung erfuhr durch Brinkmann et al. (2006: 17) bzw. Dörre et al. (2004: 380) eine Erweiterung um *subjektive* Kriterien bzw. Verarbeitungsformen:

„Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert.“

Im Detail umfasst die von ihnen vorgeschlagene Definition prekärer Beschäftigung zum einen drei strukturelle bzw. objektive Dimensionen : (1) *materiell-reproduktiv*: Tätigkeit ist nicht existenzsichernd bzw. das Einkommen ermöglicht es nicht, „ein gesellschaftlich anerkanntes kulturelles Minimum nach oben“ zu überschreiten; (2) *sozial-kommunikativ*: keine gleichberechtigte Integration in soziale Netze, die sich direkt am Arbeitsort und darüber hinaus bilden; (3) *rechtlich-institutionell* bzw. *partizipativ*: tendenzieller Ausschluss von sozialen Rechten und Partizipationschancen (Tarifrecht, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Betriebsvereinbarung, soziale Schutz- und Sicherungsrechte). Zum anderen folgende subjektive Kriterien: (4) *Status- und Anerkennungsdimension*, d. h. Vorenthaltung einer anerkannten gesellschaftlichen Positionierung verbunden mit sozialer Missachtung;<sup>15</sup> (5) *arbeitsinhaltliche Dimension*, d. h. dauerhafter Sinnverlust bezüglich der Berufstätigkeit bzw. krankhafte Überidentifikation; (6) *Planungsdimension*, d. h. Verlust eines längerfristigen Lebensentwurfes (Brinkmann et al. 2006: 18; Dörre et al. 2004: 379ff.). Bei Prekarität handelt es sich somit um ein mehrdimensionales Phänomen, das neben befristeten Verträgen auch auf niedrigen Löhnen, schlechten Arbeitsbedingungen oder auf einem „wachsenden Abstand zu gesellschaftlichen Normalitätsstandards“ beruhen kann (Brinkmann et al. 2006: 40; Hervorhebungen nicht im Original). Die genannten sechs Dimensionen stellen nach Brinkmann et al. (2006: 18) jedoch lediglich eine Annäherung und keine umfassende oder erschöpfende Definition des Phänomens der Prekarisierung dar. Der Inhalt dessen, was als prekär bezeichnet wird, wandelt sich mit der historischen Entwicklung der Erwerbsarbeit. Prekäre Beschäftigung stellt somit wie bei Castel und Mayer-Ahuja eine relationale Kategorie dar und definiert sich in Bezug auf das „Leitbild eines sozialstaatlich konstituierten Normalarbeitsver-

---

<sup>15</sup> „Die Anerkennungsproblematik lässt sich allerdings nicht auf die Statusdimension reduzieren. Es handelt sich um eine Sphäre symbolischer Konflikte, die auf vielfältige Weise mit materiellen Interessenkämpfen verflochten ist.“ (Brinkmann et al. 2006: 18)

hältnisses, das für das Arbeitsbewusstsein der Mehrheitsgesellschaft noch immer konstitutiv ist“ (Brinkmann et al. 2006: 16). Brinkmann et al. (2006: 17; Hervorhebungen nicht im Original) nehmen an, dass das Normalarbeitsverhältnis bis heute einen

„Maßstab für gute Arbeit [beinhaltet], der die Erwartungen und Ansprüche eines Großteils der Beschäftigten strukturiert. Zeitgenössische Definitionen von Prekarität und prekärer Beschäftigung beziehen sich auf den *normativen Geltungsanspruch dieses Maßstabs*.“

Ebenfalls wie Mayer-Ahuja nehmen die Autorinnen und Autoren an, dass nicht jedes flexible, atypische oder nicht-standardisierte Arbeitsverhältnis prekär ist bzw. so empfunden wird, jedoch besitzen die meisten dieser Beschäftigungsformen ein prekäres Potential (Brinkmann et al. 2006: 19; Dörre 2005: 66).

Als *Ursache* für die Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse gelten zum einen neue, immaterielle Arbeitsformen, die auf ein flexibleres Arbeitsmanagement drängen, zum anderen der Bedeutungszugewinn des „Finanzmarktkapitalismus“ – also eines neuen Kapitalismustypus, bei dem die Finanzmärkte einen zunehmenden Einfluss auf die Wirtschaft ausüben (Windolf 2005). Dörre (2007a: 5) spricht in diesem Zusammenhang, in Anlehnung an Lutz (1989: 214), von inneren Landnahmen. Diese zielen unter anderem auf eine umfassende Nutzung menschlichen Arbeitsvermögens und auf die Einschränkung, Beschneidung und sogar Beseitigung von sozialem Eigentum (Dörre 2007a: 5). Durch Maßnahmen zur Steigerung der externen Flexibilität (z. B. Rückgriff auf Zulieferer) und der internen Flexibilität (z. B. Ausbildung des Personals zu mehr Flexibilität und Polyvalenz) werden Unsicherheiten des Marktgeschehens vermehrt in die Unternehmensorganisation hinein verlegt (Dörre 2006: 182; aber auch bereits Castel 2000a: 351). Parallel zur wachsenden Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse ist ein Rückgang der wohlfahrtsstaatlichen Absicherung zu beobachten, was eine betriebliche und gesellschaftlich-politische Rekommodifizierung von Erwerbsarbeit zur Folge hat (Brinkmann et al. 2006: 15). Diese Ausführungen verdeutlichen erneut, dass es sich beim Prekarisierungsdiskurs um einen Gegendiskurs zum neoklassischen Modell handelt, in welchem mit der Deregulierung des Arbeitsmarktes und der Ausbreitung flexibler Beschäftigungsverhältnisse ein Integrationsversprechen verknüpft wird (vgl. Dörre et al. 2004: 378).

Ein Kernstück des Prekarisierungsdiskurses in der deutschen Soziologie bilden die empirischen Untersuchungen des Castelschen Zonenmodells, deren Ergebnisse eine Typologisierung der (Des-)Integrationspotentiale von Erwerbsarbeit erlauben. Aspekte dieser Untersuchungen werden im folgenden Kapitel neben weiteren empirischen Ergebnissen zu Merkmalen und Folgen atypischer und prekärer Beschäftigung vorgestellt.

### 2.2.3 Empirische Evidenzen: Merkmale und Folgen atypischer und prekärer Beschäftigung

Es existiert inzwischen eine große Anzahl an empirischen Studien, die sich mit atypischer und prekärer Beschäftigung auseinandersetzen. Generell ist hierbei das Treffen belastbarer Aussagen problematisch, da zum einen eine unzureichende Differenzierung zwischen atypischer und prekärer Beschäftigung vorliegt. Zum anderen, da es sich bei atypisch und prekär Beschäftigten jeweils um eine sehr heterogene Gruppe handelt.

Studien zur *Verbreitung* von atypischen Beschäftigungsformen basieren häufig auf jeweils unterschiedlichen Definitionen des Begriffs atypisch sowie verschiedenen Datensätzen und Methoden. Dennoch ist der Trend, der sich zeigt, überall der gleiche: Der Anteil der atypisch Beschäftigten steigt seit den 1970er Jahren deutlich an und *bestimmte Gruppen*, wie beispielsweise junge Menschen, Migrantinnen und Migranten, Frauen, Alleinerziehende und gering Qualifizierte, finden sich besonders häufig in atypischen Beschäftigungsformen (siehe z. B. Allmendinger et al. 2013: 32ff.; Brinkmann et al. 2006: 19ff.; Fromm & Bartelheimer 2012: 330ff.; Giesecke 2009; IG Metall Vorstand 2012: 36f.; Keller & Seifert 2011: 13ff.; Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996: 62ff.; Lengfeld & Kleiner 2009: 47ff.; Statistisches Bundesamt 2008; Weinkopf et al. 2009).<sup>16</sup>

Mit dem Normalarbeitsverhältnis als Referenzpunkt lassen sich folgende *objektive Merkmale* finden, die bei atypisch Beschäftigten mit höherer Wahrscheinlichkeit vorliegen als bei regulär Beschäftigten: niedrige Entlohnung, schlechte Einbindung in die Systeme sozialer Sicherung, instabile Beschäftigung, geringe Beschäftigungsfähigkeit, d. h. schlechter Zugang zu betrieblich-beruflicher Weiterbildung und schlechte gesundheitliche Verfassung, Notwendigkeit räumlicher Mobilität sowie Altersarmut (Fritz 2010; Gundert & Hohendanner 2011; Keller & Seifert 2011; Lengfeld & Kleiner 2009; Mücken & Kieselbach 2009).

Bei der Betrachtung der objektiven Merkmale bietet sich zudem eine *Differenzierung nach verschiedenen atypischen Erwerbsformen* an, denn: Jede atypische Beschäftigungsart bietet je eigene Unsicherheitspotentiale bzw. Prekaritätsrisiken und weicht hinsichtlich verschiedener Aspekte vom Normalarbeitsverhältnis ab (Brinkmann et al. 2006: 22; Giesecke 2009). Eine Übersicht hierzu haben Keller & Seifert (2006: 239) mit

---

<sup>16</sup> Dennoch ist das Normalarbeitsverhältnis nach wie vor die dominante Form der Erwerbseinbindung. Eine detaillierte Betrachtung der Beschäftigungsentwicklungen, sowohl für Deutschland als auch für Großbritannien, folgt in Kapitel 3.2.1.

Blick auf die bisherige Forschung entwickelt, die Perspektive richtet sich dabei auf den Arbeitsmarkt und die Systeme sozialer Sicherung. In Tabelle 1 habe ich diese Erkenntnisse um eine Synthese weiterer Forschungsergebnisse von Lengfeld & Kleiner (2009: 58) ergänzt und mit Studienresultaten zu einzelnen Formen atypischer Beschäftigung gegengeprüft.<sup>17</sup> Vergleichspunkt ist dabei jeweils das Normalarbeitsverhältnis (NAV).

*Tabelle 1: Atypische Beschäftigung und Prekaritätsrisiken*

	<b>Teilzeit</b>	<b>Geringfügigkeit</b>	<b>Befristet</b>	<b>Leiharbeit</b>
<i>Einkommen</i>	formal anteilig, faktisch niedriger	faktische Benachteiligung	abhängig von Anschluss;  geringer als bei NAV	geringer als bei NAV
<i>Integration in soziale Sicherung</i>	anteilig	minimal	abhängig von Anschluss	-
<i>Beschäftigungsstabilität</i>	-	gering	gering; Anschluss möglich	geringer als bei NAV
<i>Beschäftigungsfähigkeit</i>	geringer als bei NAV	sehr gering	geringer als bei NAV	geringer als bei NAV
<i>insb. betroffene Gruppen</i>	Frauen (v.a. in Westdeutschland)	Frauen; mittlere Altersgruppen; mittlere berufl. Qualifikation	Jüngere und Ältere; gering und hoch berufl. Qualifizierte	Männer; Jüngere; Migrantinnen und Migranten; gering berufl. Qualifizierte

Quelle: Eigene Darstellung, orientiert an Keller & Seifert (2006: 239).

Auch bezüglich der *Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in ein Normalarbeitsverhältnis* zeigen sich Differenzen zwischen den verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen: Befristet Beschäftigte wechseln mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in ein Normalarbeitsverhältnis als Teilzeitbeschäftigte oder Personen in Leiharbeit. Am geringsten sind die Übergangschancen bei geringfügig Beschäftigten (Brülle 2013).<sup>18</sup> Weiterhin ge-

<sup>17</sup> Zu Teilzeit: Klenner & Schmidt (2011); zu geringfügiger Beschäftigung: Dingeldey et al. (2012); Klenner & Schmidt (2012); Voss & Weinkopf (2012); zu Befristung: Giesecke (2006); Giesecke & Groß (2006); zu Leiharbeit: IG Metall Vorstand (2012); Schlese et al. (2005); Siebenhüter (2011).

<sup>18</sup> Diese Differenzen können zum Teil auch über die, in der Forschung angenommene, variierende Präferenz für verschiedene atypische Formen erklärt werden. So gehen beispielsweise Gensicke et al. (2010: 180) davon aus, „dass vor allem Leiharbeiter und befristet Beschäftigte eine starke Präferenz für einen Wechsel in ein NAV haben müssten, verspricht Letzteres doch bessere Arbeitsbedingungen. Bei geringfügig und Teilzeitbeschäftigten ist denkbar, dass diese Beschäftigungsformen in be-

hen gering Qualifizierte, Ältere und Frauen generell mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit in eine reguläre Beschäftigung über (Brülle 2013: 166f.; Brzinsky-Fay et al. 2007: 16; Gensicke et al. 2010: 184f.). Für Frauen gilt dies insbesondere, wenn Kinder im Haushalt leben (Brülle 2013: 166f.), was erneut auf die Wichtigkeit des Einbezuges des Haushaltskontextes in die Analyse verweist (siehe auch Kapitel 2.2.2).

Ähnliche Ergebnisse finden sich in der quantitativen *Verlaufsfor schung*,<sup>19</sup> die feststellt, dass sich das Risiko von Arbeitslosigkeit und atypischer Beschäftigung in bestimmten Verlaufsmustern konzentriert, in denen gering Qualifizierte und Frauen überrepräsentiert sind und insbesondere Mutterschaft zu einer stärker diskontinuierlichen Erwerbsbeteiligung führt (Bartelheimer 2011: 391; Böhnke et al. 2015; Hackett 2012). Zwar sind keine grundsätzlich neuen Verlaufsmuster entstanden, doch gewinnen diskontinuierliche Verläufe an Gewicht, was sich vor allem in der Jugend- und Altersphase zeigt (Bartelheimer 2011: 391; Ebert & Trischler 2012; Schmidt 2012).

Weiterhin lassen sich Folgen atypischer Beschäftigung auf *subjektiver Ebene* erkennen. So fühlen sich befristet Beschäftigte und Personen in Leiharbeit weniger gut integriert, d. h., sie zeichnen sich durch ein niedrigeres subjektives Teilhabeempfinden aus, als Personen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Dies gilt auch, wenn man die finanzielle Situation der Betroffenen mit berücksichtigt (Gundert & Hohendanner 2011, 2014). Als mögliche Erklärung für die Unterschiede führen Gundert & Hohendanner (2011, 2014) die subjektiv wahrgenommene Beschäftigungssicherheit an. Giesecke (2009) stellt bei seiner Untersuchung von befristet Beschäftigten und Personen in Leih- und Teilzeitarbeit fest, dass es vonseiten der Betroffenen neben einer „korrekten“ Einschätzung auch zu einer Über- und Unterschätzung sozialer Risiken, wie z. B. der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlustes, kommt.

Erkenntnisse über die *subjektive Verarbeitung prekärer Beschäftigung sowie deren Folgen* finden sich in qualitativen Untersuchungsdesigns,<sup>20</sup> besonders aufschlussreich sind

---

sonderen Lebenslagen (speziell Phase der Familiengründung) zumindest temporär unter den gegebenen Bedingungen der geschlechtsspezifischen Verteilung der häuslichen Nichterwerbsarbeit und angesichts unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten als präferenzgerecht angesehen werden.“

<sup>19</sup> Eine Typisierung prekarisierter Erwerbsbiographien anhand qualitativer Paneldaten findet sich bei Grimm & Vogel (2010), die drei typische Konstellationen prekarisierter Erwerbsverläufe herausarbeiten (siehe auch Vogel 2008, 2009). Da sich dieser Forschungsstrang stark von dem Fokus der vorliegenden Studie entfernt, wird er an dieser Stelle nicht weiter verfolgt.

<sup>20</sup> Bei der vorliegenden Darstellung des Forschungsstandes wird deutlich, dass quantitative Studien einen Schwerpunkt auf der Erforschung atypischer Beschäftigung bzw. einzelner Formen atypischer Beschäftigung haben, während qualitative Studien eher prekäre Beschäftigung in den Blick nehmen – wobei hier häufig unklar bleibt, welche Arten von Erwerbseinbindung genau untersucht werden.



die im vorherigen Kapitel bereits genannten Studien aus dem Umfeld von Klaus Dörre und Ulrich Brinkmann. Die Autorinnen und Autoren stellen zunächst fest, dass die Castelschen Zonen zwar in den Köpfen präsent sind, doch markieren sie keine starren Grenzziehungen, sondern wirken als *flexibel handhabbare (Selbst-)Klassifikationen*, in denen auch die Besonderheiten von Erwerbsbiographie, Alter, Qualifikation bzw. Bildung, Gender und Nationalität eine Rolle spielen (Brinkmann et al. 2006: 55; Dörre 2005: 60).

Generell wird prekärer Beschäftigung ein *Desintegrationspotential* attestiert, das primär auf unsicherer Beschäftigung und bzw. oder einer nicht existenzsichernden Entlohnung und sekundär auf mangelnder Anerkennung, Blockierung qualitativer Arbeitsansprüche oder auch auf eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten und relativer sozialer Isolation beruht (Brinkmann et al. 2006: 58). Die „Prekari“ beklagen im Vergleich mit Personen in einem Normalarbeitsverhältnis „mehr oder minder alle“ geringere Möglichkeiten der Entwicklung einer längerfristigen Lebensplanung (Brinkmann et al. 2006: 58; Dörre 2005: 61). Ihre „Schwebelage“ motiviert sie jedoch zugleich zu besonderen *Re-Integrationsbemühungen*, die darauf beruhen, dass ihr ökonomischer Habitus noch nicht vollständig zerstört und die Fähigkeit zu einer langfristigen Lebensplanung – zumindest als Anspruch – noch vorhanden ist (Dörre 2005: 63). Es macht sich ein Phänomen bemerkbar, das sich als (Des-)Integrationsparadoxon gespaltenen Arbeitsgesellschaften beschreiben lässt (Dörre et al. 2006b: 83). An die Stelle primärer arbeitsweltlicher Integrationspotentiale (Befriedigung reproduktiver und qualitativer Arbeitsansprüche) können sekundäre Integrationspotentiale treten. Deren Wirksamkeit darf jedoch nicht als Entschärfung der Prekaritätsproblematik gesehen werden, da sie entweder auf einem „fiktionalen Zukunftsbewusstsein“ beruhen, den Anschluss an eine reguläre Beschäftigung zu finden, oder sie benötigen eine „Mobilisierung quasiständischer Zugehörigkeiten und Ressourcen, die ein Überleben in der ‚Zone der Verwundbarkeit‘ sicherstellen“ (Brinkmann et al. 2006: 59f.).<sup>21</sup> Prekarisierungsprozesse besitzen somit neben einer desintegrierenden auch eine reintegrierende Kraft, dabei gilt es zu unterscheiden zwischen jenen, die die Instabilität ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund ihrer Qualifikation sowie ihrer Arbeitsmarktchancen frei wählen können und jenen, die sich unfreiwillig in dieser

---

<sup>21</sup> Sekundäre Integrationspotentiale liegen beispielsweise dann vor, wenn junge Leiharbeiterinnen und -arbeiter ihr prekäres Verhältnis als Sprungbrett in ein Normalarbeitsverhältnis betrachten, aber auch, wenn Einzelhandelsverkäuferinnen und -verkäufer sich in ihre Rolle der Zuverdienerinnen und Zuverdiener fügen „und damit eine stabile Partnerschaft und ein Existenz sicherndes Einkommen des Lebenspartners zur stillen Voraussetzung ihres eigenen, einer klassischen geschlechtsspezifischen Rollenteilung folgenden Arrangements machen“ (Brinkmann et al. 2006: 59).

Instabilität befinden (Dörre 2005: 67; Dörre et al. 2004: 379). Gesamtgesellschaftlich betrachtet wirkt sich die Nähe zur „Zone der Verwundbarkeit“ auf jene aus, die sich in einem Normalarbeitsverhältnis befinden, es kommt zu einer *Verallgemeinerung sozialer Unsicherheit* (Brinkmann et al. 2006: 62ff.).<sup>22</sup> Die zentralen Thesen von Castel und Bourdieu werden in den Studien somit bestätigt. Empirische Erkenntnisse hinsichtlich der Frage nach dem Verhältnis von prekärer Beschäftigung und freiwilligem Engagement finden sich in der deutschen Forschung jedoch nicht.

Bevor ich auf Basis des bisher Dargestellten zu meiner Arbeitsdefinition von prekärer, atypischer und regulärer Beschäftigung komme, folgt nun eine Kritik am soziologischen Prekarisierungsdiskurs.

### 2.2.4 Kritik und Erweiterung des Prekarisierungsdiskurses

Wie in den vorherigen Kapiteln bereits angeklungen, divergieren die *Betroffenheit* und damit vermutlich auch die *Bewertung* von prekärer Beschäftigung nach Gender (mehr siehe Kapitel 3). Hinzukommend herrscht eine „diskursive Schieflage“, da Genderungleichheiten im Prekarisierungsdiskurs häufig unterbeleuchtet bleiben. Nach einer generellen Kritik am soziologischen Prekarisierungsdiskurs<sup>23</sup> stelle ich daher im Anschluss Kritikpunkte und Erweiterungen aus einer feministischen Perspektive dar.

Erstens überbetonen viele Autorinnen und Autoren Unsicherheiten im Allgemeinen sowie Arbeitsunsicherheiten im Speziellen und geraten dabei in eine *fatalistische Form der Argumentation*. Aufschlussreich ist hier beispielsweise der Artikel von Fevre (2007: 517), der Autoren wie Ulrich Beck, Anthony Giddens und Richard Sennett für ihre Diagnosen bezüglich eines „new age of employment insecurity“ kritisiert, die eine Art dystopischen Albtraum zeichnen. Der Gedanke hingegen, dass veränderte Formen der Erwerbseinbindung nicht nur durch die Entwicklungen des Arbeitsmarktes objektiv erzwungen sind, sondern auch subjektiv gewählt sein können, findet sich im Ansatz der Subjektivierung von Arbeit (z. B. Baethge 1991). Dabei wird differenziert zwischen ei-

---

<sup>22</sup> Da die Gruppen der Integrierten einiges zu verlieren haben, können sich Abstiegs- und Prekarisierungsängste „besonders vehement Bahn brechen“. Doch handelt es sich bei diesen Ängsten keineswegs um einen unmittelbaren Reflex realer Bedrohungen (Brinkmann et al. 2006: 62, 58). Es ist analytisch bedeutsam, zwischen „Infektionsängsten“, d. h. der Furcht vor der Ausweitung von Prekarität, und „Existenzängsten“, d. h. Verunsicherungen, die eine existenzielle Dimension annehmen, zu differenzieren (Hardering 2011: 61).

<sup>23</sup> Die folgenden Kritikpunkte treffen zum Teil nicht nur auf den Prekarisierungsdiskurs, sondern allgemein auf die soziologische Theoriebildung der letzten Jahrzehnte, insbesondere die Zeit- und Krisendiagnosen, zu.

ner *betrieblich induzierten* Form der Subjektivierung im Sinne neuer Rationalisierungsstrategien der Betriebe und daraus folgend neuen Anforderungen an die Beschäftigten und einer *subjektinduzierten* Form der Subjektivierung, d. h. neue Sinnansprüche und Erwartungen vonseiten der Beschäftigten an ihre Arbeit (Nickel et al. 2008: 31), die auch neue Gestaltungsspielräume mit sich bringen kann. Die veränderten Ansprüche und Erwartungen verweisen dabei auf einen Prozess des gesellschaftlichen Wertewandels. Allerdings gilt es kritisch hervorzuheben, dass der Wertewandel nicht unabhängig von strukturellen Veränderungen zu verstehen ist und neue, von außen kommende Zwänge nicht unhinterfragt als geänderte Präferenzen gedeutet werden sollten. Analytisch liegt der Fokus bei der Diskussion um Subjektivierung auf betrieblicher Ebene und der Ausbreitung und Entwicklung neuer Formen der *Organisation* von Arbeit, im institutionenorientierten Prekarisierungsdiskurs dagegen auf *Arbeitsverträgen* und *Standardunterschreitungen*.

Zweitens wird im soziologischen Prekarisierungsdiskurs, insbesondere im französischen Ursprungsdiskurs, zum Teil *widerspiegelungstheoretisch* argumentiert, es wird also angenommen, dass sich Arbeitsmarktunsicherheiten direkt in einem Gefühl der Unsicherheit manifestieren. Beispielsweise fällt bei Castel die Interpretation des unzureichenden Schutzes gegen soziale Risiken (z. B. Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Armut) als grundsätzliche Unsicherheit in eins mit dem Gefühl der Unsicherheit (Hardering 2011: 31f.). Hier stellt sich erstens die Frage, ob diese Form kausaler Argumentation „realistisch“ ist, und zweitens, ob empirisch tatsächlich ein *allgemeiner Trend* zur Verbreitung von Arbeitsmarktunsicherheiten vorliegt. Castel (2000a: 349f.) beispielsweise geht von diesem Trend aus, wenn er annimmt, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse dabei sind, das „Paradigma der einheitlichen und stabilen Beschäftigung zu ersetzen“ und das Vorherrschen des unbefristeten Vertrags der Vergangenheit angehört (siehe Kapitel 2.1.2). Gegenstimmen nehmen an, dass diskontinuierliche Erwerbsbiographien und eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses mehr Konstrukt als Realität sind (Becker 2004). Auf die Frage veränderter Erwerbsverläufe komme ich in Kapitel 3.2.2 erneut zurück.

Drittens ist innerhalb des Diskurses eine *normative Überhöhung des Normalarbeitsverhältnisses* zu erkennen. Die historische Betrachtung innerhalb des Prekarisierungsdiskurses nimmt ihren Ausgangspunkt häufig in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg. Hierdurch wird übersehen, dass – bei der Untersuchung eines längeren Zeitraums bzw. einer klareren historischen Kontextualisierung – das Normalarbeitsverhältnis mehr Ausnahmeerscheinung als Normalität war und zudem viele Gruppen auch zu ihrer Hochzeit davon ausgeschlossen waren.

Dies führt mich zur feministischen Kritik, die hervorhebt, dass innerhalb des soziologischen Prekarisierungsdiskurses ein *androzentrischer Bias* vorliegt (Aulenbacher 2009: 65).<sup>24</sup> Nicht selten stellen die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Männern die impliziten Orientierungsgrößen innerhalb des Diskurses und den normativen, politischen und empirischen Ansatzpunkt von Analysen dar (Manske & Pühl 2010: 8). Dass das Reproduktionsmodell des Fordismus ein patriarchalisches war – mit mannzentrierter Ein- oder Zuverdiener-Familie (Mückenberger 2010: 405) – ist selten expliziter Teil der Analyse. Der Diskurs um die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft zeugt von der „Sorge um den Positionsverlust des männlichen Industriearbeiters“ (Manske & Pühl 2010: 11). Für Frauen jedoch sind atypische Beschäftigungsverhältnisse, die auch prekäre sein können, keine neue Erscheinung, sondern gehören zur Institution des „weiblichen Lebenslaufs“ (Völker 2009: 274). Atypische Beschäftigungsverhältnisse stellen die Normalität weiblicher Arbeitsmarktintegration dar (Zahlen hierzu siehe Kapitel 3.2.1), was zu der Frage führt, inwieweit der Begriff atypisch die Situation angemessen beschreibt, da diese Form der Erwerbseinbindung für die meisten Frauen schon lange Zeit „typisch“ ist. Nach Mayer-Ahuja (2003: 89ff.) kommt Frauenarbeit sowohl die Rolle der Bewahrerin als auch Wegbereiterin prekärer Beschäftigung zu. Als Bewahrerin fungierte Frauenarbeit insofern, „als viele ‚Familienfrauen‘ nicht bereit oder nicht in der Lage waren, einer kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung nachzugehen, die [...] bis etwa 1970 schrittweise zur Voraussetzung für ‚normale‘ materielle, rechtliche und betriebliche Integrationsstandards erhoben wurde“. Insbesondere Ehefrauen und Mütter „entschieden sich oft ‚freiwillig‘ für ‚atypische‘ Arbeit“. Als Wegbereiterin prekärer Beschäftigung diente Frauenarbeit insofern, als „der Hinweis auf die anderweitige Absicherung von Frauen unter den Bedingungen der Wirtschaftskrise ab 1973 zur Verharmlosung der Tatsache diente, dass die an Bedeutung gewinnende ‚atypische‘ Beschäftigung zunehmend ‚unfreiwillig‘ ausgeübt wurde“.

Weiterhin *beschränkt sich die Perspektive des Diskurses auf Lohnarbeit*, wenig berücksichtigt bleibt dabei, dass das Normalarbeitsverhältnis und seine Leistungen sehr eng mit einer vergeschlechtlichten Arbeitsteilung verwoben waren und sind. Reproduktive, sorgende und pflegende Tätigkeiten werden dabei abgewertet und weiblicher Zuständigkeit überantwortet und Frauen daher häufig, wenn überhaupt, lediglich atypisch oder gar prekär in den Erwerbsbereich integriert (Manske & Pühl 2010: 9; Völker 2009: 273).

---

<sup>24</sup> Die Darstellung der feministischen Kritik erfolgt aus einer deutschsprachigen Perspektive, da hier die für die vorliegende Studie relevanten Kritikpunkte formuliert wurden.

Die Mehrfachbelastung durch die Übernahme divergierender Arbeitsformen wie Erwerbs- und Hausarbeit wird im feministischen Diskurs unter den Begriffen des „Ensemblecharakters von Frauenarbeit“ (Becker-Schmidt 2003a) bzw. der „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen (Becker-Schmidt 2003b) diskutiert.<sup>25</sup> Diese Problematik gilt verschärft für Frauen mit Kindern (Hacket 2012: 508).

Durch die gegenwärtigen Veränderungen der Arbeitswelt, aber auch der Familie und des Wohlfahrtsstaates, ist jedoch mit einem *Wandel des bisherigen genderspezifischen Ungleichheitsverhältnisses* zu rechnen:

„Waren im Fordismus normativ und empirisch die Geschlechterverhältnisse im Sinne einer asymmetrischen Komplementärkonstruktion geordnet, brechen mit dem Prekär-Werden dieser sozialen Ordnung neben den ‚Sicherheiten‘ der Lohnarbeitsgesellschaft auch viele soziale Orientierungsmuster auf, die dem fordistischen Geschlechterkontrakt verbunden waren.“ (Manske & Pühl 2010: 7)

Nach Nickel (2009: 253) ist jedoch bislang keine „klar zu definierende neue Form“ gefunden worden. Es sind sowohl Egalisierungsprozesse als auch eine Persistenz der Unterschiede erkennbar (Manske & Pühl 2010: 14, unter Bezug auf empirische Ergebnisse von Wetterer 2007). Weiterhin ist anzunehmen, dass Differenzen unter Frauen zunehmen und Geschlechtersegregation stärker von Alter, Qualifikation bzw. Bildung, Position und Lebensform abhängig ist (Nickel 2009: 253). Einflussfaktoren der bislang nur angedeuteten Veränderungen sind neben dem Wandel des Arbeitsmarktes und des Wohlfahrtsstaates politische Normen wie auch veränderte Rollenvorstellungen und ökonomische Notwendigkeiten. Hierauf werde ich in Kapitel 3 einen genaueren Blick werfen.

Für meine empirische Untersuchung wie theoretische Perspektive hat dieses Kapitel somit gezeigt, dass es einer differenzierten Betrachtung der Veränderungen des Arbeitsmarktes bzw. prekärer Erwerbseinbindung und damit einhergehender Folgen bedarf. Insbesondere die feministische Kritik verdeutlicht, dass eine gesonderte Untersuchung von Männern und Frauen hinsichtlich der Betroffenheit und der Bewertung von prekärer

---

<sup>25</sup> Nach Becker-Schmidt (2003b: 103, 113) besteht eine „geschichtliche Verkettung von Kapitalismus, Patriarchalismus und Frauenarbeit in der westlichen Moderne“. Die „industrielle Revolution [hat] mit der Durchsetzung der kapitalistischen Wirtschaftsweise und ihren Begleiterscheinungen“ den Grundstein für die Vereinbarkeitsproblematik von Familien- und Berufsorientierung gelegt. Weiter zur historischen Perspektive auf Arbeit und Gender siehe u. a. Becker-Schmidt & Krüger (2009: 15ff.).

Beschäftigung unbedingt nötig ist. Gerade die Frage nach der unterschiedlichen Bewertung ist zentral, da die vorliegende Studie die Folgen prekärer Beschäftigung im Blick hat und diese auf individueller Ebene auch mit der Bewertung der Situation variieren.

### 2.2.5 Arbeitsdefinitionen: Reguläre, atypische und prekäre Beschäftigung

Der Begriff des *Normalarbeitsverhältnisses* nimmt eine zentrale Stellung innerhalb des Prekarisierungsdiskurses ein. In der vorliegenden Studie meint ein Normalarbeitsverhältnis bzw. *reguläre Beschäftigung* eine unbefristete Vollzeitstelle.

*Atypische Beschäftigung* beschreibt alle Varianten der Beschäftigung, die nicht der „Denkfigur des Normalarbeitsverhältnisses“ (Keller & Seifert 2005: 128) entsprechen. Konkret umfasst dies: Teilzeit, geringfügige Beschäftigung bzw. Minijobs, Midijobs, Leiharbeit und befristete Beschäftigung allgemein. Diese Definition zeichnet sich durch verschiedene Aspekte aus, die in der Prekarisierungsforschung zum Teil umstritten sind: *Erstens* entsteht durch die Definition eine Gruppe der Atypischen, die sehr heterogen ist. *Zweitens* wird nicht unterschieden, ob die Beschäftigungsverhältnisse „freiwillig“, d. h. bewusst gewählt, oder „unfreiwillig“, d. h. mangels Alternativen, eingegangen werden,<sup>26</sup> sondern die Definition beschränkt sich auf rein objektive Kriterien die Vertragsart betreffend. *Drittens* werden verschiedene Formen staatlich geförderter Beschäftigung wie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Ein-Euro-Jobs nicht mit einbezogen.<sup>27</sup> *Viertens* erfasst die Definition – dem Fokus des institutionenorientierten Prekarisierungsdiskurses entsprechend – nur abhängig Beschäftigte. Selbstständige sind somit aus der Betrachtung ausgeschlossen. Dies ist streitbar, da viele Selbstständige in Wirklichkeit scheinselbstständig sind und somit eher die Charakteristiken eines abhängig Beschäftigten, jedoch ohne entsprechende soziale Absicherung, erfüllen. *Fünftens* gilt nach dieser Definition auch eine unbefristete Teilzeittätigkeit als atypische Beschäftigung. In

<sup>26</sup> Der besseren Lesbarkeit halber entfallen im Folgenden die Anführungszeichen bei den Begriffen freiwillig und unfreiwillig bzw. Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit. Doch es gilt zu beachten: Auch wenn es sich bei der Entscheidung für ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis oberflächlich betrachtet um eine freiwillige Wahl handelt, können dahinter strukturelle Zwänge, wie beispielsweise fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, stecken.

<sup>27</sup> Dies widerspricht zwar der Position von Castel (2000a: 349f.), der staatlich geförderte Beschäftigung mit zur atypischen Beschäftigung zählt (siehe Kapitel 2.1.2) oder auch Brinkmann et al. (2006: 34ff.), für die Ein-Euro-Jobs Teil nicht-standardisierter Beschäftigung sind. In der deutschen Forschung gelten ABMs und Ein-Euro-Jobs jedoch mehrheitlich nicht als atypische Beschäftigung (siehe z. B. Keller & Seifert 2011: 9; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2008: 423ff.; Weinkopf et al. 2009: 15ff.), was sich unter anderem darüber begründen lässt, dass es sich hierbei um eine mit öffentlichen Geldern finanzierte Zusatzbeschäftigung handelt für die kein Lohn, sondern eine Aufwandsentschädigung ausgezahlt wird.

anderen Publikationen, beispielsweise vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008: 421), wird unbefristete Teilzeitbeschäftigung hingegen zum „Normalarbeitsverhältnis im weiteren Sinne“<sup>28</sup> gezählt, da sie die typische Erwerbsform von westdeutschen Frauen in Paarhaushalten mit Kind bzw. Kindern darstellt (Ebert & Fuchs 2012: 578).

Der Begriff der *prekären Beschäftigung* ist noch umstrittener, es existiert keine allgemein akzeptierte Definition. In vielen vorliegenden Definitionen fehlt es an eindeutigen Kriterien, atypische von prekärer Beschäftigung zu unterscheiden. Zunächst lässt sich prekäre Beschäftigung als „Sonderform“ bzw. „Unterform“ atypischer Beschäftigung beschreiben, d. h., Voraussetzung für eine prekäre Beschäftigung ist, dass sie zugleich auch atypisch ist. *Prekär wird eine atypische Beschäftigung dann, wenn sie sich zudem durch materielle Unsicherheit bzw. Niedriglohn und Planungsunsicherheit auszeichnet.* Diese Definition schließt zum einen an die Perspektive von Mayer-Ahuja (2003) und Keller & Seifert (2011) an, zum anderen an die Definition von Brinkmann et al. (2006) bzw. Dörre et al. (2004), da über den Einbezug subjektiver Aspekte der Wichtigkeit individueller Bewertungen Rechnung getragen wird. Im Unterschied zu der Definition prekärer Beschäftigung der letztgenannten Autorinnen und Autoren bleibt die vorliegende Arbeitsdefinition jedoch mehr auf Arbeitsverhältnisse konzentriert und bewegt sich weniger in Richtung einer lebenslagenanalytischen Betrachtungsweise. Ob eine Beschäftigung als prekär bezeichnet wird oder nicht, wird auf Individualebene bestimmt.

Die Darstellung der Arbeitsdefinitionen zeigt, dass sich die Grenzen zwischen den verschiedenen Formen der Erwerbsintegration als zum Teil uneindeutig und unscharf erweisen. Auch, da sich mit der Entwicklung der Erwerbsarbeit die konkreten Inhalte dessen, was von wissenschaftlicher und politischer Seite wie von Seiten der Betroffenen als regulär, atypisch und prekär betrachtet wird, verändern.<sup>29</sup> Weiterhin sind die Arbeitsdefinitionen auch bereits mit Blick auf die empirischen Analysemöglichkeiten des Sozio-oekonomisches Panels (SOEP) weniger umfassend als die der oben referierten Autorinnen und Autoren (weiteres hierzu siehe Kapitel 7.2.2 zu den Operationalisierungen).

---

<sup>28</sup> Dies ist zu unterscheiden vom „Normalarbeitsverhältnis im engeren Sinne“, bei dem es sich um unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung handelt (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2008: 421).

<sup>29</sup> So wurde beispielsweise der Kriterienkatalog des Normalarbeitsverhältnisses in den letzten dreißig Jahren schmaler, wodurch sich die Grenze zwischen normal und atypisch verschoben hat. Der historische Wandel hat also eine Unschärfe des Konzepts des Normalarbeitsverhältnisses – und damit auch der anderen Konzepte – zur Folge (Mayer-Ahuja 2006).

### 2.2.6 Zwischenfazit

Vermutlich nicht zuletzt aus dem Grund, dass die Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt seit den 1970er Jahren in Deutschland und Frankreich Parallelen aufweisen, ist es den deutschsprachigen Autorinnen und Autoren möglich, bei ihrer Auseinandersetzung mit der Prekarisierung von Erwerbsarbeit stark an den französischen Diskurs anzuknüpfen. Zugleich zeigt der deutschsprachige Diskurs jedoch auch eine eigene theoretische Stoßrichtung, die durch den nationalstaatlichen Kontext und die damit verknüpften Normalitäten, Normen sowie Normalitätsvorstellungen beeinflusst ist. Als Verdienst bzw. Eigenheit des deutschen soziologischen Prekarisierungsdiskurses sind neben der Schärfung der zentralen Begriffe für den hiesigen Kontext zudem die empirische Prüfung zentraler Thesen des Diskurses sowie dessen (feministische) Erweiterung und Kritik zu nennen.

Keine empirische und theoretische Weiterentwicklung erfuhr die für die Studie zentrale Frage nach dem Verhältnis von prekärer Beschäftigung und freiwilligem Engagement. In den Definitionen von prekärer Beschäftigung erfolgt lediglich ein allgemeiner Bezug auf Partizipation: Sowohl Mayer-Ahuja (2003: 51f.) als auch Dörre et al. (2004: 379ff.) gehen – ähnlich wie Castel – von mangelnder betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung bzw. einem tendenziellen Ausschluss von sozialen Rechten und Partizipationschancen aus. Inwieweit dies tatsächlich zu vermindertem freiwilligem Engagement führt und welche Mechanismen sich dahinter verbergen können, wird von ihnen jedoch nicht weiter verfolgt.

Dies verdeutlicht erneut, dass es sich bei der Frage nach dem Verhältnis von prekärer Beschäftigung und freiwilligem Engagement um ein Forschungsdesiderat handelt. Bevor in Kapitel 5 eine theoretische Auseinandersetzung mit genau dieser Lücke erfolgt, geht der Blick in den kommenden Kapiteln über den nationalstaatsspezifischen Zugang zu prekärer Beschäftigung hinaus. Die sich dahinter verbergende und bereits thematisierte Annahme ist, dass für die Vorstellung von normaler Arbeit und folglich für die Bewertung von Abweichungen hiervon *länderspezifische* Normalitäten und Normen prägend sind. Zur Prüfung dieser Annahme stelle ich einen Ländervergleich mit Großbritannien an und werfe hierbei zunächst einen Blick auf Differenzen die soziologischen Diskurse betreffend (Kapitel 2.3).



## 2.3 Prekäre Beschäftigung in der britischen Soziologie

### 2.3.1 Diskurse um Veränderungen des Arbeitsmarktes

In Großbritannien zeigt sich ein deutlich von Deutschland verschiedener Verlauf der Diskurse um Veränderungen des Arbeitsmarktes und deren Folgen. Unter dem Eindruck des Wachstums numerischer *Flexibilität* wie Teilzeit und Leiharbeit wurde seit den 1980er Jahren eine Anzahl an Untersuchungen angestrengt, die die Charakteristiken flexibler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Arbeitsbedingungen analysierten und nach den Möglichkeiten des Übergangs in unbefristete Vollzeit fragten (O'Reilly et al. 2009: 108). Weiterhin existiert seit den 1980er Jahren ein akademisches und politisches Interesse an „*non-regular employment*“, womit in der Regel neben Teilzeit und Leiharbeit zudem selbstständige Erwerbsarbeit erfasst wird (siehe z. B. Slater 2011: 44). Über die Jahre besaß die Forschung hierzu sowie das politische Interesse daran verschiedene Schwerpunkte: Während in den 1980er Jahren insbesondere die Segmentierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Stamm- und Randbelegschaft thematisiert wurde, stand in den 1990er Jahren die steigende Unsicherheit unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Fokus des Interesses. Seit den 2000er Jahren widmete sich die Forschung den Konsequenzen von „*non-regular employment*“, insbesondere ging es um den Schutz sowie die Gleichbehandlung der „*non-regular workers*“ (Slater 2011: 43f.). Zudem tauchte in jener Zeit der Begriff des „*vulnerable employment*“ auf, der vor allem in gewerkschaftlichen Veröffentlichungen Verwendung fand und teilweise in Auseinandersetzung mit der Situation von Migrantinnen und Migranten in Großbritannien entwickelt wurde. Nach Definition des Trades Union Congress (TUC) (2007: 2, 14f., 2008: 3, 11ff.) besitzt „*vulnerable employment*“ unter anderem folgende Eigenschaften: niedrige Bezahlung, Unsicherheit (bezüglich der Dauer des Vertrags und gesundheitsgefährdender Arbeitspraktiken), hohes Risiko des Missbrauchs von Arbeitnehmerrechten (z. B. illegale Lohnkürzungen), ausbleibende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie unzureichende Rentenzahlungen.<sup>30</sup> Das Problem der „*vulnerable workers*“ wird als ein von Politik und Ökonomie verursachtes betrachtet (TUC 2008: 12).

---

<sup>30</sup> Seit 2007 existiert im TUC eine Commission on Vulnerable Employment. Zu den Personengruppen, die ein erhöhtes Risiko für „*vulnerable employment*“ aufweisen, gehören: „*agency workers*“, „*other atypical workers*“ (for example casual workers and some freelancers), „*young workers*“, „*industrial homeworkers*“, „*unpaid family workers*“, „*recent migrants to the UK*“, „*informal workers*“ (TUC 2007: 8ff.).

Ein genuiner Diskurs um Prekarisierung liegt in Großbritannien hingegen nicht vor. Der Begriff prekäre Beschäftigung bzw. das Konzept der Prekarität wird kaum benutzt und besitzt keine Relevanz in politischen und akademischen Debatten (Barbier 2004: 12; European Commission 2004: 6f.; O'Reilly et al. 2009: 120f.). Bei „precarity“ handelt es sich um kein englisches Wort, sondern ein „barbarism (or Gallicism)“ (Barbier 2004: 10), das lediglich in ein paar wenigen international ausgerichteten britischen Publikationen verwendet wird.<sup>31</sup> Ähnliches zeigt sich, wenn man beispielsweise die Zeitschrift „*Work, Employment & Society*“ der British Sociological Association nach dem Begriff „atypical employment“ durchsucht: Die wenigen Artikel, in denen der Begriff verwendet wird, nehmen in der Regel eine internationale Perspektive ein.

Auch wenn einige Definitionskriterien des „vulnerable employment“ an jene der prekären Beschäftigung erinnern und die politische Ausrichtung der Veröffentlichungen Parallelen zum Prekarisierungsdiskurs aufweist, steht hinter dem (relativ unscharfen) Begriff des „vulnerable employment“ kein soziologischer Diskurs, der mit dem deutschsprachigen oder auch französischen Prekarisierungsdiskurs vergleichbar wäre.

In Großbritannien wird sich weder Fragen nach prekärer Arbeit als *strukturelle Eigenschaft* der zeitgenössischen Arbeitswelt gewidmet, noch wird nach *holistischen Erklärungen* des sozio-ökonomischen Systems gesucht (Düll 2004: 26, 32). Tendenziell stehen individuelle Entscheidungen und nicht – wie etwa in Frankreich – die Rolle des Staates im Mittelpunkt der Theoriebildung. Dies entspricht der britischen Theorietradition, die im Liberalismus beheimatet ist. Infolge existiert auch kein mit dem deutschen Kontext vergleichbarer Forschungszweig, der Merkmale und Folgen atypischer und prekärer Beschäftigung empirisch untersucht. Daher beschränkt sich das nächste Kapitel auf eine Darstellung von Studien, die verschiedene Formen nicht-regulärer bzw. nicht-standardisierter Erwerbsarbeit in den Blick nehmen.

### 2.3.2 Empirische Evidenzen: Merkmale und Folgen nicht-regulärer Beschäftigung

Hinsichtlich der *Verbreitung* herrscht in der britischen Forschung – im Gegensatz zu Deutschland – Uneinigkeit darüber, ob es zu einer Zunahme nicht-regulärer Arbeit kam. Befristeter Beschäftigung wird seit Mitte der 1990er Jahre sowohl ein Rückgang (Fritz

---

<sup>31</sup> Siehe die in den späten 1980er Jahren veröffentlichten Beiträge von Burchell (1989), Rodgers (1989) und Rubery (1989), die nicht für den britischen, sondern für den ILO Kontext verfasst wurden. Burchell (1989) und Rubery (1989) zählen in ihren Beiträgen auch „homeworking“ zu „precarious work“, was im institutionenorientierten Strang des Prekarisierungsdiskurses nicht der Fall ist.

2010: 2; Green 2008: 149; O'Reilly et al. 2009: 111) als auch eine zyklische Entwicklung attestiert (Gregg & Wadsworth 2002: 116; Slater 2011: 43), bei Teilzeit wird für den gleichen Zeitraum von einer leichten Zunahme ausgegangen (Fritz 2010: 4; Slater 2011: 44). Einigkeit herrscht darüber, dass Frauen in den nicht-regulären Beschäftigungsformen überrepräsentiert sind, insbesondere Frauen mit Kindern (O'Reilly et al. 2009: 114). Ebenfalls überrepräsentiert sind Migrantinnen und Migranten (Forde et al. 2008: 11ff.; TUC 2008: 11). Auch nach Alter und Bildung zeigen sich Differenzen (siehe z. B. Allmendinger et al. 2013: 75ff.; eine detaillierte Betrachtung der Beschäftigungsentwicklungen und der insbesondere betroffenen Gruppen findet sich in Kapitel 3.2.1).

Im Vergleich mit regulären Erwerbsformen lassen sich verschiedene *objektive Merkmale* feststellen, die mit nicht-regulärer Erwerbseinbindung überproportional häufig einhergehen. Insbesondere befristete Beschäftigung ist vergleichsweise gut erforscht und wird von niedrigem Lohn und Lohnwachstum sowie geringen Weiterbildungsmöglichkeiten begleitet. Von Lohneinbußen sind dabei vor allem Personen in Leiharbeit betroffen (Booth et al. 2002; Forde & Slater 2005: 260f.; Forde et al. 2008: 19, 25ff; Giesecke 2006: 301ff.). Weiterhin geht nicht-reguläre Arbeit mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, mangelnde Rente und ausbleibende Aufstiegsmöglichkeiten einher – jedoch liegen diese Charakteristiken ebenfalls häufig bei regulär Beschäftigten vor (McGovern et al. 2004). Konsequenzen von Befristung und Teilzeit auf den – selbstberichteten – Gesundheitszustand wurden bislang nicht festgestellt (Bardasi & Francesconi 2003; Rodriguez 2002).

Bei der *Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in reguläre Beschäftigung* zeigt sich für befristete Beschäftigung, dass diese „sowohl zur Integration in den Arbeitsmarkt als auch zur Destabilisierung der Erwerbskarriere beitragen“ kann (Giesecke 2006: 303f.), d. h., Befristung stellt gleichermaßen eine Falle, im Sinne eines Verbleibes in befristeter Beschäftigung oder eines Abstieges in Arbeitslosigkeit, wie eine Brücke in unbefristete Erwerbsarbeit dar (Forde & Slater 2005: 266). Im Vergleich zu Saison- bzw. Gelegenheitsarbeit bringt befristete Beschäftigung eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit mit sich (Booth et al. 2002). Für Teilzeit zeigt sich, dass nur eine kleine Anzahl von Frauen diese Form der Erwerbseinbindung als Brücke in Vollzeit nutzen kann. Dies gilt insbesondere dann, wenn mehr als ein Kind im Haushalt lebt (O'Reilly & Bothfeld 2002). Generell hängt es von Gender, Qualifikation, Sektor und Alter ab, ob Übergänge in reguläre Beschäftigung realisiert werden können (Forde & Slater 2005; O'Reilly et al. 2009: 119ff.).

Schließlich zeigen sich auch Folgen nicht-regulärer Arbeit auf *subjektiver Ebene*. Zwar kann kein Einfluss von Teilzeit oder Befristung auf die allgemeine Lebenszufriedenheit nachgewiesen werden (Bardasi & Francesconi 2003), doch gehen befristete Arbeitsverhältnisse – auch Saison- bzw. Gelegenheitsarbeit – mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit einher (Booth et al. 2002; Forde et al. 2008; Green 2008: 151). Das betrifft vor allem Personen in Leiharbeit (Forde et al. 2008: 24), wohingegen Teilzeit eine erhöhte Arbeitszufriedenheit mit sich bringt (Bardasi & Francesconi 2003). Weiterhin wird befristete Beschäftigung von einem erhöhten Angstpotential (z. B. vor willkürlicher Kündigung bzw. Arbeitsplatzverlust, Diskriminierung, Mobbing) begleitet, das ebenfalls bei Leiharbeiterinnen und -arbeitern am stärksten ist (Forde et al. 2008: 28; Green et al. 2000: 880). Bei einer ländervergleichenden Untersuchung psychosozialer Belastungen wie Stressempfinden, Depressionen, Misstrauen gegenüber anderen, konnten für Großbritannien keine erhöhten Werte für befristet Beschäftigte und Personen in Teilzeit festgestellt werden (Fritz 2010: 11ff.). Ältere Studien jedoch verweisen auf den negativen Einfluss von befristeter Beschäftigung, Saison- bzw. Gelegenheitsarbeit und Quasi-Selbstständigkeit auf die psychische Gesundheit (Burchell 1989: 239).

Vergleicht man die empirischen Ergebnisse für Großbritannien mit jenen für Deutschland (siehe Kapitel 2.2.3) zeigt sich, dass zum Teil ähnliche objektive Merkmale (z. B. Niedriglohn, fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten) nicht-regulärer Erwerbsarbeit berichtet werden. Bei den subjektiven Merkmalen sind ebenfalls Übereinstimmungen vorhanden, wie etwa die Angst vor Arbeitsplatzverlust. Dennoch ist *erstens* die Forschung in Großbritannien bei weitem nicht so ausdifferenziert wie in Deutschland und Studien explizit zu prekärer Beschäftigung liegen nicht vor. *Zweitens* zeigen sich bereits anhand der vorliegenden Ergebnisse Länderunterschiede: Während nach neueren Studien in Großbritannien keine negativen Effekte nicht-standardisierter Erwerbsarbeit auf Gesundheit und psychosoziale Belastungen festzustellen sind, ist dies in Deutschland der Fall (Fritz 2010; Rodriguez 2002). Nach Giesecke (2006: 303f.) sind „mit befristeten Stellen verbundene Arbeitsmarktrisiken im deutschen Arbeitsmarkt stärker ausgeprägt [...] als in Großbritannien“, was sich beispielsweise bei der höheren Übergangsquote in unbefristete Beschäftigung in Großbritannien zeigt.<sup>32</sup> Weiterhin liegen in Großbritannien Charakteristiken nicht-regulärer Arbeit wie fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, mangelnde Rente und ausbleibende Aufstiegsmöglichkeiten auch häufig bei regulär Beschäftigten vor (McGovern et al. 2004). Die Ergebnisse zeigen somit, dass

---

<sup>32</sup> Auch die oben referierten niedrigen Übergangschancen von Teilzeit in Vollzeit finden sich häufiger bei Frauen in Deutschland als in Großbritannien (O'Reilly & Bothfeld 2002).

die Distanz zwischen regulären und nicht-regulären Beschäftigungsformen in Großbritannien geringer ist als in Deutschland.

### 2.3.3 *Arbeitsdefinitionen: Reguläre, atypische und prekäre Beschäftigung*

Bevor ich in Kapitel 3 den Annahmen zu länderspezifischen Normalitäten und Normen nachgehe, erfolgt an dieser Stelle die Darstellung der Arbeitsdefinitionen. Mit Barbier (2004: 9) gilt es hierbei, unter Einbezug des normativen Rahmens<sup>33</sup> der jeweiligen Gesellschaft, nationale Äquivalente zu finden. Gleichzeitig muss jedoch eine Vergleichbarkeit mit den zentralen Begriffen des deutschen Kontextes, also Normalarbeitsverhältnis bzw. reguläre Beschäftigung, atypische sowie prekäre Beschäftigung, gewährleistet sein.

Als Äquivalent zum Normalarbeitsverhältnis eignet sich „*regular employment*“, womit „a permanent, full-time employee job, under contract to a firm“ gemeint ist (Slater 2011: 44), d. h. eine unbefristete Vollzeitstelle in abhängiger Beschäftigung.

Der Begriff „atypical“ hat sich in Großbritannien kaum etabliert und findet wenig Verwendung (Barbier 2004: 12; siehe auch Kapitel 2.3.1). Es bietet sich daher der oben bereits eingeführte Begriff „*non-regular employment*“ als Äquivalent zu jenem der atypischen Beschäftigung an. Wie im deutschen Kontext erfolgt die Definition über Standardunterschreitung, d. h., „non-regular employment“ umfasst jede Abweichung von „regular employment“ (Slater 2011: 43). Konkret zählen in der vorliegenden Studie hierzu: Teilzeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit, Saison- und Gelegenheitsarbeit. Ähnlich wie in Deutschland ist die Zuordnung der Teilzeitarbeit zu „non-regular employment“ umstritten. Während beispielsweise Barbier (2004: 12) sie zur standardisierten Beschäftigung zählt, wird sie von anderen Autorinnen und Autoren als nicht-standardisierte Arbeitsform betrachtet (siehe z. B. Bardasi & Francesconi 2003; Schmelzer 2008; Slater 2011).<sup>34</sup> Ebenfalls wie bei der Definition atypischer Beschäftigung für Deutschland werden in der vorliegenden Studie ausschließlich abhängig Beschäftigte untersucht und es wird nicht differenziert, ob die Beschäftigungsverhältnisse freiwillig, d. h. bewusst gewählt, oder unfreiwillig, d. h. mangels Alternativen,

---

<sup>33</sup> Damit meint er „a set of values and norms, valid for a certain period, and ‘expressed’ in regulations, collective agreements and practices in firms“. Weiterhin zentral sind zudem das nationale System sozialer Sicherung, das System der industriellen Beziehungen sowie das Beschäftigungs- und Aktivierungsregime (Barbier 2004: 9). Dieser Gedanke wird in Kapitel 3.1 erneut aufgegriffen.

<sup>34</sup> Das Argument hierfür ist, dass Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollbeschäftigten häufiger von Fluktuationen in der Nachfrage betroffen sind, mit größerer Wahrscheinlichkeit entlassen werden und stärker von zeitlicher Flexibilisierung betroffen sind (Schmelzer 2008: 185).

eingegangen werden. Zudem werden Personen in Ausbildungsprogrammen der Regierung von der Definition ausgeschlossen.

Da der Begriff der prekären Beschäftigung in Großbritannien kaum Verwendung findet, erweist sich die Suche nach einem Äquivalent als schwierig. Bei Verwendung des Begriffs „precarious employment“ liefe man Gefahr, dem britischen Kontext eine französische bzw. deutsche Interpretationsschablone aufzuzwängen. Andererseits ist die Verwendung des Begriffs „vulnerable employment“ problematisch, da sich die Diskussion nahezu ausschließlich auf gewerkschaftliche bzw. politische Zusammenhänge beschränkt. Es handelt sich also nicht um einen akademischen Diskurs, womit unter anderem große Begriffsunschärfen einhergehen. Zudem wäre die Vergleichbarkeit mit dem deutschen Kontext nicht gewährleistet. Daher wird für Großbritannien *prekäre Beschäftigung* entsprechend der Definition für Deutschland verwendet, d. h., *prekär wird „non-regular employment“ dann, wenn sie sich zudem durch materielle Unsicherheit bzw. Niedriglohn und Planungsunsicherheit auszeichnet*. Durch diese Festlegung der Arbeitsdefinitionen ist die Balance zwischen der Berücksichtigung nationaler Eigenheiten und internationaler Vergleichbarkeit gewährleistet. Außerdem erfolgen die Definitionen wie im deutschen Fall auch bereits mit Blick auf die empirischen Analysemöglichkeiten der Daten – hier: des British Household Panel Survey (BHPS) (weiteres siehe Kapitel 7.2.2 zu den Operationalisierungen). Für eine bessere Lesbarkeit beschränke ich mich im weiteren Verlauf der Studie darauf, die Begriffe reguläre, atypische und prekäre Beschäftigung zu verwenden, meine damit aber an den passenden Stellen zugleich auch die britischen Äquivalente.

## 2.4 Zwischenfazit

Wie sich zeigte, sind für die vorliegende Studie die Positionen des institutionenorientierten Strangs des Prekarisierungsdiskurses zentral, da dieser Fragen hinsichtlich der Verdrängung von Individuen und Gruppen aus gesellschaftlichen *Austausch-, Partizipations- und Anerkennungszusammenhängen* thematisiert. Prekäre Erwerbsarbeit erhält ihre Konturen dabei über die Vorstellung einer Standardunterschreitung gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis, d. h., es geht um *relative Benachteiligungen*. Daneben spielen *Unsicherheiten* objektiver und subjektiver Art eine wichtige Rolle.

Die zentrale These des soziologischen Diskurses lautet, dass prekäre Beschäftigung *desintegrierend* wirkt: Die Art der Erwerbseinbindung strahlt auf weitere gesellschaftliche Teilbereiche aus und kann zur Fragilisierung von Beziehungsstützen, wie z. B. nachbar-

schaftliche Beziehungen, Vereins- und Gewerkschaftsmitgliedschaften, führen. Zugleich ist jedoch auch von einer *integrierenden* Wirkung prekärer Erwerbsarbeit auszugehen und zwar in dem Sinne, insofern prekär Beschäftigte aufgrund ihrer „Schwebelage“ zu weitreichenden Re-Integrationsbemühungen bereit sind. Die Erwartungen und Ansprüche der Beschäftigten an Erwerbsarbeit werden dabei, so die Annahme, nach wie vor mehrheitlich über das Normalarbeitsverhältnis und damit verbundene Integrationsstandards strukturiert. Jedoch sind Differenzen in der Art der Auseinandersetzung mit und der Bewertung von prekären Beschäftigungsverhältnissen nach sozialstrukturellen Merkmalen wie beispielsweise Alter, Bildung oder Gender zu erwarten.

Zentrale Forschungsfrage der Studie ist die nach dem Verhältnis von prekärer Beschäftigung und freiwilligem Engagement. Im Diskurs sind verschiedene, wenn auch weder ausreichend theoretisch fundierte noch empirisch geprüfte, Annahmen zum Zusammenhang von Prekarisierung der Erwerbsarbeit und Engagement zu finden: Bourdieu geht von einem negativen Zusammenhang aus und begründet diesen mit der mangelnden Möglichkeit einer rationalen Vorwegnahme der Zukunft sowie einem fehlenden Zukunftsoptimismus. Zudem nimmt er Entsolidarisierungstendenzen an, da die Konkurrenz zwischen den Arbeitenden wächst und vielmehr zu einer Disziplinierung als zu kollektivem Engagement führt. Auch Castel vermutet, dass die fehlende Nützlichkeit und Anerkennung sowie die mangelnde Existenz eines Kollektivs und Zukunftsentwurfes die Individuen daran hindert, für ihre Rechte zu kämpfen oder sich in Vereinen oder Gewerkschaften zu engagieren. Weiterhin geht nach ihm eine prekäre Beschäftigung mit einer rechtlich unzureichenden Anerkennung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als kollektive Gesprächspartner einher. Auch im deutschen Diskurs wird der Mangel an betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung bzw. der tendenzielle Ausschluss von sozialen Rechten und Partizipationschancen als Eigenschaft prekärer Beschäftigung betrachtet. Im Gegensatz zu Bourdieu ist für Castel jedoch ebenfalls denkbar, dass es durch prekäre Erwerbsarbeit zu *kompensatorischen Bemühungen* kommen kann und folglich zu einer Zunahme von Engagement.

Weiterhin sind analytisch insbesondere die oben bereits angesprochenen Genderungleichheiten von Interesse, denn sowohl im französischen als auch im deutschen soziologischen Prekarisierungsdiskurs kann von einer „diskursiven Schieflage“ gesprochen werden, da häufig die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Männern die impliziten Orientierungsgrößen darstellen. Dabei wird übersehen, dass für Frauen andere Normalitäten galten und gelten, da für sie atypische, wenn nicht sogar prekäre, Erwerbsarbeit

mehrheitlich die typische Form der Erwerbseinbindung war und ist. Daher ist eine gesonderte Betrachtung von Männern und Frauen hinsichtlich der Betroffenheit, Bewertung und Folgen prekärer Beschäftigung unbedingt notwendig.

Zudem ist anzunehmen, dass für die Vorstellung von normaler Arbeit und folglich für die Bewertung von Abweichungen hiervon länderspezifische Normalitäten und Normen prägend sind. Schon das Fehlen eines genuinen Diskurses um Prekarisierung im politischen und akademischen Bereich Großbritanniens weist auf die zu erwartenden Differenzen zwischen Deutschland und dem Vergleichsland Großbritannien hin. Auch wurde anhand der Durchsicht empirischer Studien zu nicht-regulärer Beschäftigung deutlich: Die Distanz zwischen regulären und nicht-regulären Beschäftigungsformen ist in Großbritannien geringer als in Deutschland.

Wie sich die länder- und genderspezifischen Normalitäten und Normen genau darstellen, ist Thema des folgenden Kapitels.



Prekäre Arbeit und Zivilgesellschaft  
Ein genderdifferenzierter Vergleich zwischen  
Deutschland und Großbritannien

Zeh, J.

2017, XVI, 270 S. 17 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-18513-8