

**Forschungsinstitut
Arbeit Bildung Partizipation e. V.**



**Institut an der
Ruhr-Universität Bochum**

FIAB-Forschung

Schwerpunkt:

Von der Statussicherung
zur Eigenverantwortung?
Das deutsche Sozialmodell
im gesellschaftlichen
Umbruch

Redaktion:
Franz-Josef Jelich

Forschungsinstitut
Arbeit Bildung Partizipation
Münsterstraße 13–15
45657 Recklinghausen
www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/
Alle Rechte vorbehalten
ISSN 0941-3456

Herausgegeben vom
Forschungsinstitut
Arbeit Bildung Partizipation e. V.

Jahrbuch

Band 23/24 · 2005/06

Arbeit · Bildung · Kultur

Klaus Dörre, Klaus Kraemer, Frederic Speidel

Prekäre Beschäftigung und soziale (Des-)Integration – Ursprünge, Konsequenzen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Erwerbsarbeit

Vorbemerkung

Der vorliegende Beitrag präsentiert Ergebnisse des Forschungsprojektes „Prekäre Beschäftigung – Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus?“¹ Gegenstand der Untersuchung ist der komplexe Wirkungszusammenhang zwischen Umbrüchen in der Arbeitsgesellschaft, sozialer (Des)Integration und deren politischer Verarbeitung. Das Projekt basiert auf zwei Leithypothesen. *Erstens* wird davon ausgegangen, dass hohe Arbeitslosigkeit und die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse einen grundlegenden Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit forcieren. Weil sie immer seltener materielle, rechtliche und soziale Sicherheit garantiert, verliert Erwerbsarbeit sukzessive ihre Funktion als integratives „soziales Band“ der Gesellschaft. *Zweitens* wird vermutet, dass mit dem Verlust des sozialen Integrationspotenzials von Erwerbsarbeit ein „Problemrohstoff“ entsteht, dessen individuelle Bearbeitung Übergänge zu autoritären, rechtspopulistischen Orientierungen erzeugen kann.

Die Studie basiert auf einem qualitativen Untersuchungsansatz (vgl. Anhang). Ziel ist es, anhand ausgewählter Problemkonstellationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine möglichst aussagekräftige Innenansicht von Prekarität zu generieren. Nachfolgend werden wichtige Projektergebnisse vorgestellt. Im ersten Teil geht es um eine Typologisierung vielschichtiger, prekaritätsinduzierter (Des-)Integrationserfahrungen. Der zentrale Befund lautet, dass Prekarisierungsprozesse nicht linear in soziale Desintegration münden, sondern neuen gesellschaftlichen Kontroll- und Disziplinierungsmechanismen zum Durchbruch verhelfen. Im zweiten Teil werden die – im engeren Sinne politischen – Verarbeitungsformen von Prekarisierungsprozessen und hier insbesondere die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbewusstsein und rechtspopulistischen Orientierungen analysiert. Im Kontrast zum Mainstream der politikwissenschaftlichen Rechtsextremismusforschung soll belegt werden, dass Umbrüche in der Arbeitswelt tatsächlich zur Quelle rechtspopulisti-

1 Das Projekt ist Teil des BMBF-Forschungsverbundes „Desintegrationsprozesse – Stärkung von Integrationspotentialen einer modernen Gesellschaft“.

Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur, Bd. 23/24, 2005/06, S. 9-40

© Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation, Recklinghausen

scher Orientierungen werden können, weil die neuen arbeitsweltlichen Kontroll- und Disziplinierungsmechanismen ausgrenzende Integrationsvorstellungen fördern.

I. Prekäre Beschäftigung und erwerbsarbeitsbezogene (Des-)Integration

I.1 Annahmen

Ex negativo formuliert, lautet eine Ausgangsüberlegung des Forschungsprojekts, dass eine Bewertung der gesellschaftlichen Herausforderungen moderner Arbeitsgesellschaften, die ausschließlich um die dichotomische Unterscheidung von Arbeitsplatzbesitzern und Arbeitslose kreist, die (Des-)Integrationsdynamik moderner Arbeitsgesellschaft nur höchst selektiv erfasst. Die in Teilen der Literatur und vor allem im politischen Diskurs verbreitete Vorstellung von „Insidern“ und „Outsidern“ des Arbeitsmarktes mit einer klaren Spaltungslinie zwischen gesellschaftlicher Teilhabe durch Erwerbsarbeit und gesellschaftlicher Ausgrenzung in Folge von Arbeitslosigkeit vernachlässigt die – teilweise tiefgreifenden – Umbrüche, die sich im Inneren von Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen vollziehen. In der Konsequenz scheint es, als sei der bloße Besitz eines Arbeitsplatzes unabhängig von dessen Qualität bereits eine hinreichende Voraussetzung, um gesellschaftlichen Zusammenhalt zu garantieren. Im Umkehrschluss mündet die Devise „Hauptsache Arbeit“ dann leicht in den Befund, dass allein Arbeitslosigkeit gesellschaftliche Desintegration fördert.

Die Auseinandersetzung mit Prekarisierungsprozessen legt indessen eine andere, differenziertere Sicht der Dinge nahe. Mit Robert Castel (2000; 2005; vgl. auch Flecker 2004) gehen wir davon aus, dass sich die institutionalisierte Lohnarbeitsgesellschaft des fordistischen Kapitalismus in einem fortschreitenden Zerfallsprozess befindet. Dieser Erosionsprozess mündet in eine doppelte Spaltung der Arbeitsgesellschaft, deren Auswirkungen wir in zwei Leithypothesen operationalisiert haben.

I.1.1 Die Prekarisierungsthese

Laut Castel (2000; 2005) bildet sich zwischen der „Zone der Integration“, in der sich Lohnabhängige in verhältnismäßig gesicherten Beschäftigungsverhältnissen befinden, und der „Zone der Entkoppelung“ mit den längerfristig aus dem Erwerbsleben Ausgeschlossenen, eine expandierende „Zone der Verwundbarkeit“ heraus, die eine Vielzahl unsicherer Beschäftigungsverhältnisse umfasst.² Das Castel'sche Zonenmodell dient unseren eigenen Untersuchungen als heuristische Folie. Es sensibilisiert dafür, dass prekäre Beschäftigung nicht isoliert erklärt werden kann, sondern als relationale Kategorie zu begreifen ist, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt. Prekäre Beschäftigung bezieht sich auf jene materiellen, sozialen und rechtlichen Normen, die unter dem Begriff „Normalarbeitsverhältnis“ (Mückenberger

2 Castel (2000: 14) weist ausdrücklich auf die dynamische Dimension seines Zonenmodells hin. Es geht ihm „weniger darum, die Individuen in diesen ‚Zonen‘ zu verorten, als vielmehr die Prozesse aufzuklären, die ihren Übergang von der einen in die andere bewirken, etwa das Hinüberwechseln von der Zone der Integration in die der Verwundbarkeit oder den Absturz aus dieser Zone in die gesellschaftliche Nicht-Existenz“.

1985) zusammengefasst werden. Als Beschäftigungsform, die Erwerbsarbeit und relative soziale Absicherung miteinander verbindet, kennzeichnet das Normalarbeitsverhältnis, das seine Blütezeit in der Periode des expandierenden Fordismus erlebte, eine Existenzsichernde, unbefristete, abhängige Vollzeitätigkeit, die außerhalb des eigenen Haushalts geleistet wird sowie gesetzlichen Anspruch auf Mitbestimmung und Kündigungsschutz beinhaltet. Von dieser Definition ausgehend, kann eine Erwerbsarbeit in materiell-reproduktiver Hinsicht als prekär bezeichnet werden, wenn eine Tätigkeit, deren Vergütung die Haupteinnahmequelle darstellt, nicht existenzsichernd und/oder die Tätigkeit selbst unsicher, weil befristet ist. In sozial-kommunikativer Hinsicht gilt eine Erwerbsarbeit als prekär, sofern sie eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze ausschließt, die sich am Arbeitsplatz und vermittelt über die Arbeitstätigkeit herausbilden. In rechtlich-institutioneller Hinsicht ist mit prekärer Beschäftigung gemeint, dass eine Arbeitstätigkeit Beschäftigte tendenziell von institutionell verankerten sozialen Rechten und Partizipationschancen ausschließt.

Atypische oder flexible Beschäftigungsformen sind per se noch nicht prekär, beinhalten jedoch – unabhängig davon, ob ihre Aufnahme gewollt oder alternativlos ist – ein „prekäres Potenzial“ (Mayer-Ahuja 2003), das unter situationsspezifischen, im Einzelfall empirisch zu bestimmenden Bedingungen aktiviert wird.³ Die Kategorie „prekäre Beschäftigung“ bildet eine besondere Beziehung von Erwerbstätigen zu ihrer Berufsbiografie ab. Ein nach strukturellen Merkmalen prekäres Beschäftigungsverhältnis konstituiert eine erwerbsbiographische Problemlage, die mehr oder minder aktiv bearbeitet und bewertet wird. Dabei beeinflussen der Neigungswinkel der Erwerbsbiografie, individuelle Qualifikationen und Kompetenzen, Geschlecht und Lebensalter die Art der Auseinandersetzung mit und die Bewertung von prekären Beschäftigungsverhältnissen.

1.1.2 Die Desintegrationsthese

Wie Castel betrachten auch wir Prekarität als ein über die „Zone der Verwundbarkeit“ hinausweisendes Phänomen, das die „Kohäsion einer gesellschaftlichen Ganzheit“ (Castel 2000: 13) berührt. Um dies zu verdeutlichen, beziehen wir uns auf die Kategorie erwerbsarbeitsbezogener (Des)Integration. Der Rückgriff auf die (Des)Integrationskategorie, die wir auf sämtliche Segmente des Arbeitsmarktes anwenden, erfolgt mit der expliziten Absicht, die von Castel angedeutete interzonale Dynamik klarer zu fassen, die unterstellten Wechselwirkungen insbesondere zwischen der „Zone der Prekarität“ und der „Zone der Vulnerabilität“ sichtbar zu machen und – darauf aufbauend – die „feinen Unterschiede“ erwerbsarbeitsbezogener (Des)Integration typologisch zu systematisieren.

Beschränkt man sich auf die Zuordnung von Beschäftigungsverhältnissen zum Cas-

3 Beispielsweise wird das latente prekäre Potenzial einer geringfügigen Beschäftigung dann manifest, wenn diese Tätigkeit lediglich den „Hinzuverdienst“ eines Familienhaushaltes ausmacht und die betreffende Person über ein Haupteinkommen (in der Regel des Ehepartners) zusätzlich abgesichert ist. Ändert sich jedoch die Erwerbskonstellation des Haushalts, vermag das schlummernde prekäre Potenzial einer atypischen Beschäftigung gleichsam „über Nacht“ sozial wirksam und die atypische Beschäftigung zur möglichen Armutsfalle zu werden. Zur Situationsspezifität von Prekarität zählt ferner, dass reale Prekarisierungstendenzen, die sich anhand genannter Strukturkriterien eindeutig bestimmen lassen, subjektiv höchst unterschiedlich verarbeitet werden.

tel'schen Zonenmodell, scheint damit eine gewisse Vorentscheidung verbunden. Kontraintuitive Einsichten wie Desintegrationseffekte in der „Zone der Integration“ und (Re)Integrationsprozesse in der „Zone der Vulnerabilität“, also widersprüchliche oder paradoxe Effekte bleiben zumindest in der Begrifflichkeit verborgen. Zur Systematisierung komplexer intra- und interzonaler Dynamiken erweist sich das Drei-Zonen-Modell Castels als zu grobkörnig und in seiner Bestimmung erwerbsarbeitsbezogener (Des)Integration letztlich als zu eindimensional auf die materiell-reproduktive Kategorie des Beschäftigungsverhältnisses festgelegt (vgl. zur Kritik an Castel: Paugam 2000). Die von Castel auf den reproduktiv-vermittelten Faktor des Beschäftigungsverhältnisses reduzierte arbeitsweltliche (Des)Integration ergänzen wir in unserer eigenen Untersuchung um eine beruflich-tätigkeitsbezogene Form arbeitsweltlicher (Des)Integration. Operationalisiert werden beide (Des)integrationsformen im nachfolgenden Abschnitt, der das Konstruktionsprinzip unserer Typologie skizziert.

1.2 Arbeitsweltliche (Des)Integrationsformen – Konstruktion der Typologie

Die Erfahrungen, Erwartungen und Orientierungen der Befragten des Samples folgen keinem einheitlichen Muster. Die Flexibilisierung und Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen wird ganz offensichtlich unterschiedlich wahrgenommen und verarbeitet. Einfache Zuordnungen, etwa in dem Sinne, dass prekäre Erwerbsarbeit in sozialer Desintegration einmündet und gesicherte Beschäftigung zu sozialer Integration führt, verbieten sich. Vielmehr haben wir ein weites Spektrum arbeitsweltlicher Integrations- und Desintegrationsformen angetroffen, das sich in unterschiedlicher Gewichtung auf alle Bereiche der Arbeitsgesellschaft erstreckt. In einer Typologie arbeitsweltlicher Integrations- und Desintegrationserfahrungen sind diese Unterschiede zu charakteristischen Merkmalsbündelungen verdichtet worden.

Die Typologie ist so zugeschnitten, dass auf der Basis des Untersuchungssamples Aussagen über die sozialen Auswirkungen prekärer Erwerbsarbeit innerhalb und zwischen den von Castel benannten „Zonen“ der Arbeitsgesellschaft gemacht werden können. Sie zielt insbesondere darauf ab, unterschiedliche Muster und Mischungen von Integrations- und Desintegrationseffekten in den verschiedenen Zonen der Arbeitsgesellschaft darstellen zu können. Mit der vorliegenden Typologisierung wird nicht unterstellt, dass unterschiedliche (Des)Integrationsmuster in der Arbeitsgesellschaft statisch sind und scharf voneinander abgegrenzt werden können. Vielmehr muss vom Gegenteil ausgegangen werden. Eine dynamische Betrachtungsweise nimmt die Abstufungen, Übergänge und berufsbiografische „Flugbahnen“ innerhalb und zwischen den Zonen der Arbeitsgesellschaft – und damit den sozialen Neigungswinkel der jeweiligen Erwerbsbiografie – in den Blick. Insofern dient die Typologie – soweit das in einer qualitativen Querschnittsanalyse möglich ist – auch dazu, Richtungen der beruflichen und sozialen Mobilität aufzuzeigen.

Die Konstruktion der Typologie erfolgt über die Gewichtung unterschiedlicher Integrations- und Desintegrationsdimensionen. Strukturbildend für die Typologisierung sind zwei Schlüsselkategorien: *erstens* die formale Struktur des Beschäftigungsverhältnisses und *zweitens* die konkrete Form der Arbeits- und Berufstätigkeit. Ausgangspunkt für die Konstruktion ist zunächst die formale Struktur und Ausgestaltung des Beschäftigungsverhält-

nisses, die durch den Arbeitsvertrag (z.B. befristet/unbefristet), das Erwerbseinkommen (z.B. stetig/unstetig), arbeitsrechtliche (Kündigungsschutz) sowie tarifliche und betriebliche Rahmenbedingungen (Sozialleistungen) des Arbeitsverhältnisses gekennzeichnet ist. Für die Zuordnung der Befragten zu einem Typ ist hierbei von besonderem Interesse, wie diese strukturellen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses von den Befragten aus ihrer jeweiligen Erwerbslage heraus interpretiert werden. Auf dieser Grundlage sind Aussagen über die wahrgenommene Stabilität bzw. Instabilität des Beschäftigungsverhältnisses, über das Ausmaß beruflich-sozialer Verunsicherungen und über Prekarisierungsängste möglich. Selbstaussagen über die soziale Herkunft, schulische und berufliche Bildungsabschlüsse, einzelne Erwerbsstationen und Weiter- oder Zusatzqualifikationen sind in diesem Zusammenhang besonders wichtig, um zukünftige erwerbsbezogene Erwartungshaltungen in den Blick nehmen und damit Aussagen über den sozialen Neigungswinkel der Erwerbsbiografie machen zu können.

Neben der Struktur des Beschäftigungsverhältnisses ist die konkrete Form der Arbeits- und Berufstätigkeit ein weiteres zentrales Kriterium bei der Konstruktion der Typologie. Hierbei geht es vor allem darum, sinnhaft-subjektbezogene (Arbeitsinhalte und -bewertung, Berufs- und Arbeitszufriedenheit, Professionalisierungsansprüche etc.) und sozial-kommunikative Dimensionen von Erwerbsarbeit (Selbstverortung im Arbeitsteam, Teilhabe an betrieblichen Vergemeinschaftungen sowie an sozialen Netzwerken, die über die Ausübung von Erwerbsarbeit vermittelt sind oder durch die Erwerbstätigkeit beeinflusst werden) bei der Konstruktion der Typologie zu berücksichtigen. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass diese Dimension nicht aus der formalen Struktur des Beschäftigungsverhältnisses hervorgeht, sondern nur interpretativ erschlossen werden kann. Bei der Beschreibung der einzelnen Typen werden die Ebenen des Beschäftigungsverhältnisses und der konkreten Arbeitstätigkeit in Beziehung zueinander gesetzt. Die Bedeutung der Erwerbsarbeit für soziale Anerkennungsverhältnisse (Wertigkeits- oder Statusdimension), für längerfristige persönliche oder haushaltsbezogene Lebensplanungen (Planungsdimension) sowie für Partizipationsmöglichkeiten und Teilhabechancen innerhalb und außerhalb der Arbeitsgesellschaft (Beteiligungsdimension) werden hierbei als zusätzliche (Des)Integrationsdimensionen bei der Konstruktion der Typologie berücksichtigt. Anhand dieser Konstruktionsprinzipien gelangen wir zu neun Typen arbeitsgesellschaftlicher (Des)Integration, die zonale Spaltungslinien der Arbeitsgesellschaft (interzonale Effekte) sowie soziale Auf- und Abwärtsdynamiken innerhalb der Zonen (intrazonale Effekte) sichtbar machen sollen.

I.3 Die Typologie

Die Typen 1 bis 4 sind der „Zone der Integration“, die Typen 5 bis 7 der „Zone der Prekariät“ und die Typen 8 und 9 der „Zone der Entkoppelung“ zuzuordnen.

Schaubild 1: Typologie arbeitsweltlicher (Des-)Integrationspotentiale

Zone der Integration	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“) 2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ / „Die Selbstmanager“) 3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“) 4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)
Zone der Prekarität/ Verwundbarkeit	<ol style="list-style-type: none"> 5. Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“) 6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Resignierten“) 7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)
Zone der Entkoppelung	<ol style="list-style-type: none"> 8. Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“) 9. Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Ausgrenzungsbedrohten“)

Im Einzelnen können die Typen wie folgt beschrieben werden. Den *ersten Typus* wollen wir als Stabile Integration („Die Gesicherten“) bezeichnen. Diesem Typus sind vor allem Stammebelegschaftsmitglieder in den Untersuchungsfeldern Automobilindustrie, Banken und Einzelhandel zuzuordnen, da von diesen Befragten sowohl die objektivierbaren Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit als auch die subjektive Selbstverortung innerhalb der betrieblichen Arbeitshierarchie als dauerhaft gesichert wahrgenommen werden. Das unbefristete Arbeitsverhältnis verleiht eine auf Dauer gestellte Beschäftigungssicherheit, die auf stabilen Einkommenserwartungen und arbeitsrechtlichen Verbindlichkeiten gründet sowie einen zuverlässigen äußeren Rahmen abgibt, um die persönlichen Lebensumstände längerfristig planen zu können. Im Selbstverständnis der Befragten orientiert sich dieser Typus an den Vorstellungen des klassischen Normarbeitsverhältnisses, das nicht nur eine „angemessene“ materielle Absicherung der individuellen Existenz ermöglicht, sondern auch als stabiles Fundament für berufliches Fortkommen, Familienplanung, Eigentumbildung und Altersvorsorge angesehen wird. Obendrein verheißt es ein hohes Maß an sozialer Anerkennung innerhalb der betrieblichen Sozialbeziehungen. Der hohe „Wertigkeitsstatus“ (Boltanski/Chiapello 2003: 54) der eigenen Erwerbsarbeitsform wird (bislang) weder unternehmensintern noch von den „äußeren“ Marktturbulenzen in Zweifel gezogen, zumal die soziale Stellung im betrieblichen Alltag beständig durch eine selbst- oder fremdzugeschriebene „Unverzichtbarkeit“ demonstrativ unterstrichen wird. Die Unangefochtenheit dieses Typus speist sich nicht zuletzt aus der Gewissheit, einen wichtigen Bei-

trag zum Erfolg des Unternehmens geleistet zu haben und auch in Zukunft leisten zu können. Selbst Personalentlassungen und marktbedingte Auftragsschwankungen werden nicht als Ereignisse interpretiert, die sich zu einer tiefen erwerbsbiografischen Krise auswachsen, den aktuell gesicherten Erwerbsstatus relativieren oder sogar selbstbezogene Professionalisierungsansprüche an die eigene Arbeit gefährden könnten. Ganz in diesem Sinne werden erwerbsbiografische Übergänge (z.B. Wechsel des Unternehmens, der Abteilung, des Arbeitsteams) als bruch- und weitgehend folgenlos für den weiteren beruflichen Werdegang sowie für den privaten Planungshorizont erfahren. Kurzum, das akkumulierte berufliche Erfahrungswissen, die „feste Anstellung“ sowie die überdurchschnittlich eingeschätzten Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden als Garanten für ein „normales Leben“ bewertet. Erhöhte Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen gelten zudem als Bewährungsproben, die nicht erduldet, sondern proaktiv „angegangen“ werden. Mit ihrer erfolgreichen Bewältigung lassen sich weitere Sprossen auf der beruflichen Karriereleiter erklimmen, die wiederum den erwerbsarbeitsbezogenen Wertigkeitsstatus stärken sowie das eigene berufliche Qualifikationsprofil innerhalb der Arbeitswelt „wettbewerbsfähiger“ machen. Dieser Typus ist durch eine ausgeprägte „Unsicherheitsbewältigungskompetenz“ (P.A. Berger) gekennzeichnet. Kurzum, sowohl auf der Ebene des Beschäftigungsverhältnisses als auch auf der der konkreten Arbeitstätigkeit deuten alle sozialen Merkmale auf eine stabile Integration hin.

Diese stabile Integration wird allenfalls strapaziert, wenn, wie etwa bei einzelnen Befragten aus dem IT- und Bankenbereich, Unbehagen an der konkreten Arbeit gerade aufgrund des eigenen Professionalisierungsanspruches artikuliert und die Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns durch ständige Reorganisationen von „von oben“, kurzatmige Team- und Projektarbeit, permanente Arbeitsüberlastungen und Arbeitsverdichtungen kritisch hinterfragt wird. In den Augen einzelner Befragter kann dadurch weder eine Kontinuität der Arbeit gewährleistet noch Partizipation in der Arbeit ermöglicht werden (Diskontinuität der Arbeit durch unternehmensinterne Marktsteuerung). Das Unbehagen an der Arbeit kann sich aber auch, wie etwa im Falle befragter Einzelhandelsfachverkäufer, in der Klage über Monotonie und Dequalifizierung ausdrücken. Die durchaus desintegrierenden Momente bleiben allerdings auf die Dimension der konkreten Arbeits- und Berufstätigkeit beschränkt. Unter dem Begriff Prekarisierung im oben definierten Sinne können diese Aspekte nicht gefasst werden. Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass der erste Typus gerade auch in der Wahrnehmung der Befragten des Gesamtsamples, die den folgenden Typen zugeordnet werden, als normative Referenzfolie fungiert, vor deren Hintergrund die eigene, atypische (vgl. Typ 2), unsichere (vgl. Typ 3), gefährdete (vgl. Typ 4), prekär gewordene (vgl. Typ 5 und 6), entschärfte (vgl. Typ 7) oder von legaler Arbeit abgekoppelte (vgl. Typ 8 und 9) Erwerbslage bewertet wird.

Den *zweiten Typus* kennzeichnen wir als Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ od. „Selbstmanager“). Den Befragten des zweiten Typus ist gemeinsam, dass sie über kein reguläres, sozial geschütztes Normalarbeitsverhältnis verfügen. Ihre Erwerbsbiografie ist unstetig. Sie schauen in aller Regel auf eine lange Kette befristeter und flexibler Beschäftigungen zurück. Gleichwohl zeigt der Neigungswinkel ihrer Erwerbsbiografie keineswegs nach unten. Eher ist vom Gegenteil auszugehen. Obwohl aus der Perspektive des ersten Ty-

pus alles dafür sprechen würde, den eigenen Arbeitsplatz als unsicher anzusehen und sich Sorgen vor Prekarisierung machen zu müssen, wird die eigene Erwerbslage, gerade wenn es sich um Angehörige jüngerer Alterskohorten handelt, als positiv beurteilt. Einerseits verdienen die Befragten des zweiten Typus gut, andererseits verfügen sie über überdurchschnittliche berufliche Fachqualifikationen. Solange diese „marktfähig“ sind, besteht für sie kein Anlass zur Beunruhigung. Im zweiten Typus wird die unbefragte Selbstverständlichkeit und Gültigkeit des gesicherten Normarbeitsverhältnisses in Frage gestellt. Das normative Leitbild ist an den Begriffen „Flexibilität“ und „Selbstmanagement“ ausgerichtet und strahlt über die Arbeitswelt auf die eigene Lebensorientierung aus. Parallelen zur „Künstlerkritik“ am Kapitalismus sind offenkundig (Boltanski/Chiapello).

Ungeachtet der Unstetigkeit ihres formalen Beschäftigungsverhältnisses sind sie aufgrund ihrer hohen Identifikation mit der eigenen Profession, der Zufriedenheit mit der konkreten Berufstätigkeit und der erlebten Sinnerfüllung in der Arbeit hochgradig integriert. Sie können auf ein stabiles soziales Netzwerk von Kollegen in unterschiedlichen Unternehmen zurückgreifen, das gerade in Phasen des Übergangs von einer zur nächsten befristeten Stelle Stabilität und Selbstsicherheit verleiht. Diesem Typus sind die befragten „Freelancer“ im Bankenbereich, aber auch „Freie“ in der Werbebranche, zuzuordnen, die auf Basis von Werkverträgen beschäftigt sind.

Der *dritte arbeitsweltliche Typus*, den wir angetroffen haben, wird im Folgenden als Verunsicherte Integration („Die Verunsicherten“ bzw. „Unzufriedenen“) bezeichnet. Dieser Typus ist ebenfalls an dem normativen Leitbild des gesicherten Normarbeitsverhältnisses ausgerichtet. Über einen langen Zeitraum wurde die eigene Beschäftigung im Unternehmen als sicher und dauerhaft erlebt. Sie begründete eine stabile berufliche und soziale Existenz. Die Einkommenschancen, Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten sind bis in die jüngere Vergangenheit hinein durchaus positiv beurteilt worden. Die für den ersten Typus charakteristische, in sich ruhende Selbstgewissheit weicht im Falle des dritten Typus allerdings sukzessive einer diffusen Verunsicherung über die Stetigkeit und Verlässlichkeit des gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses. Langfristig ausgerichtete Erwartungssicherheiten bezüglich der eigenen beruflichen bzw. betrieblichen Stellung haben ihre bislang selbstverständliche Geltung verloren. Die Enttäuschung über veränderte Erwerbsbedingungen wird gleichwohl noch durch relativ stabile arbeitsrechtliche und betriebliche Sicherheitsgarantien wie Kündigungsschutz, (über-)tarifliche Bezahlung, Arbeitsplatzgarantien oder die Gültigkeit des Senioritätsprinzips abgefedert. Bis auf weiteres stiften diese Sicherheitsgarantien unter veränderten Vorzeichen noch eine halbwegs verlässliche Rahmung für berufliche und private Planungen. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Marktsteuerung der Arbeit, die auch im Umfeld des eigenen Beschäftigungsverhältnisses aufmerksam registriert wird, breitet sich ein zunehmendes Gefühl der Ersetzbarkeit aus. Diese Sorge wird allerdings mehrheitlich in die Zukunft projiziert. Dies kann der Fall sein, wenn die Marktnachfrage wegbrechen und die Konkurrenzfähigkeit des eigenen Unternehmens unter der Preiskonkurrenz ausländischer Mitbewerber leiden sollte; wenn staatliche Subventionierungen des eigenen Arbeitsplatzes weiter wegzufallen drohen; wenn innerbetriebliche Erwartungen an die individuelle räumliche Mobilitätsbereitschaft mit den privaten Lebensplanungen unvereinbar werden; wenn ein bestimmtes Lebensalter

im Unternehmen erreicht werden wird; wenn neue betriebliche Leistungs- und Qualifikationsanforderungen nicht mehr hinreichend erfüllt werden können; wenn Festangestellte durch befristet Beschäftigte oder Subunternehmer ersetzt werden oder wenn das bislang vorherrschende sozialpartnerschaftliche Arrangement der betrieblichen Sozialbeziehungen seitens des Managements einseitig aufgekündigt werden sollte.

Kurzum, die Sorge, in näherer oder fernerer Zukunft im Unternehmen „überflüssig“ zu werden, aus stabiler Beschäftigung „herauszufallen“ und „irgendwann“ schlechter bezahlte, wenig geschützte und geringer qualifizierte „Jobs“ annehmen zu müssen, gewinnt in diesem Typus auf subtile Weise an Bedeutung. Diesen Typus, der durch eine defensive Statusbewahrung sowohl auf der Ebene des Beschäftigungsverhältnisses als auch auf Ebene der konkreten Berufstätigkeit gekennzeichnet ist, haben wir vor allem bei älteren Befragten im Bankenbereich angetroffen, die von Outsourcingplänen des Managements betroffen sind oder auch bei langjährig Beschäftigten einer großen Kaufhauskette, die in den letzten Jahren massiv Personal „abgebaut“ hat.

Im Unterschied zum dritten Typus artikulieren die Befragten, die dem *vierten Typus* der Gefährdeten Integration („Die Abstiegsbedrohten“) zuzurechnen sind, nicht nur eine unbestimmte Sorge um die Zukunftssicherheit ihres Arbeitsplatzes. Diese, auf zukünftige, aber noch nicht eingetretene Ereignisse bezogene Sorge ist die Gewissheit gewichen, dass der eigene „feste“ Arbeitsplatz und die längerfristige private Lebensplanung, die hierauf ruht, bereits akut oder doch in absehbarer Zeit gefährdet ist. Prekarisierungs- und Abstiegsängste werden offen artikuliert: Sie werden genährt durch bereits vollzogene bzw. vom Management angedrohte betriebliche Personalkostensenkungen und Umstrukturierungen im Umfeld des eigenen Arbeitsplatzes. Die Beschäftigten werden mit mehr oder weniger offenen Drohungen konfrontiert (z.B. Lohnkürzungen und Personalabbau, Produktions- und Standortverlagerungen, Einsatz von befristeten Beschäftigten und Leiharbeitnehmern, Substitution von Vollzeit- durch Teilzeitstellen und Billigjobs etc.). Selbst wenn im Einzelfall unklar bleibt, ob die angekündigten Drohungen glaubwürdig und durchsetzungsfähig sind, so wirken sie insofern einschüchternd, als Ungewissheit erzeugt wird. Angst ist ein verbreiteter Ausdruck dieser Ungewissheit. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass die disziplinierende Wirkung dieser Ungewissheit unterschiedliche Beschäftigtengruppen selbst dann erfasst, wenn Drohkulissen des Managements nur selektiv aufgebaut, die Drohungen durch Zugeständnisse vorübergehend entschärft werden können oder nur einige Beschäftigte vom tatsächlichen Vollzug der angedrohten Konsequenzen betroffen sind. Die Besonderheit derartiger Drohungen liegt in der „Dehnbarkeit“ begründet, da eine „unbestimmte Besorgnis der Angst“ (Popitz) unter den Adressaten der Drohung geschürt und verallgemeinert wird. Vor diesem Hintergrund kann auch der formale Rechtsstatus der Festanstellung nicht mehr darüber hinweg täuschen, dass solche Drohungen als Einschüchterungen erlebt werden, denen sich die Beschäftigten alltäglich ausgesetzt fühlen. Die formale Unbefristung des Beschäftigungsverhältnisses wird aus diesem Grund als Unbefristung auf Abruf erlebt, die zu jeder Zeit dementiert werden kann. Auch wenn die formalen Rahmenbedingungen eines „normalen“ Arbeitsverhältnisses noch Gültigkeit besitzen, so sind sie gleichwohl in der betrieblichen Wirklichkeit substanziell längst entkernt. So sehen sich etwa die befragten Handwerker aus der ostdeutschen Bauwirtschaft, die in

ihrer Mehrheit diesem Typ zugeordnet werden können, einer stetigen Absenkung arbeits- und sozialrechtlicher Rahmenbedingungen sowie der Ableistung von unbezahlter Mehrarbeit ausgesetzt. Auch erleben sie den Einsatz billiger Kontingentarbeitnehmer aus Osteuropa als permanente Bedrohung ihres Arbeitsplatzes.

Bei einigen befragten Beschäftigten des vierten Typus können Verarbeitungsmuster beobachtet werden, die auf eine Normalisierung dieser Gefährdungslage hinweisen, je länger sie in dieser betrieblichen und sozialen Schwebelage verharren müssen. In dem Maße, wie sich die labile Erwerbssituation zeitlich ausdehnt, wird das Durchhalten zur dauerhaften Bewältigungsaufgabe. Der Typus der gefährdeten Integration kann nur auf der Ebene des formalen Beschäftigungsverhältnisses noch der „Zone der Integration“ zugeordnet werden. Die „innere“ Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, d.h. die faktisch stattfindende Aushöhlung seiner Sicherheitsversprechen, ist weit vorangeschritten. Auch auf der konkreten Arbeitskraftebene sind vergleichbare Erosionen zu beobachten: So wird in der Mehrzahl der Befragten des vierten Typus die konkrete berufliche Tätigkeit als belastend erlebt. Gefährdet ist nicht nur das eigene Beschäftigungsverhältnis, sondern auch die Ausübung der beruflichen Tätigkeit selbst. Dieser Typus mit deutlich nach unten gerichtetem erwerbsbiografischen Neigungswinkel repräsentiert gewissermaßen eine Form des Übergangs zur „Zone der Prekarität“, die paradoxerweise zum Dauerzustand werden kann, wenn, wie im Falle der interviewten ostdeutschen Baubeschäftigten, arbeitsrechtliche Standards abgesenkt oder unterlaufen, tarifvertragliche Vereinbarungen von „innen“ ausgehöhlt und unbezahlte Mehrarbeit abverlangt werden.

Trotz aller Unterschiede sowohl auf der Ebene der Struktur des Beschäftigungsverhältnisses als auch auf der Ebene der konkreten Arbeitstätigkeit können die ersten drei arbeitsweltlichen (Des-)Integrationstypen der „Zone der Normalität“ zugeordnet werden. Auch der vierte Typus ist noch in dieser Zone angesiedelt, obwohl die Normalität des Beschäftigungsverhältnisses einschließlich der Chance, auch in Zukunft der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können, in Auflösung begriffen ist. Demgegenüber ist der *fünfte Typus* prekäre Beschäftigung als Chance/temporäre Integration („Die Hoffenden“) eindeutig der „Zone der Verwundbarkeit“ zuzuordnen. Hier sind diejenigen Befragten anzutreffen, die aus einer dauerhaften Beschäftigung herausgefallen sind und mangels anderer Erwerbsmöglichkeiten auf einer befristeten Stelle, z.B. als Leih- und Zeitarbeiter, ausharren. Eine verlässliche und kalkulierbare Verortung im betrieblichen und außerbetrieblichen Sozialraum ist auf dieser Grundlage nicht möglich. Aufgrund befristeter Arbeitsverträge erscheint gegenwärtig jede längerfristig ausgerichtete, stabile Lebensplanung blockiert. Familiengründung, Elternschaft oder Wohneigentum können gerade dann zu einem unkalkulierbaren Risiko werden, wenn der Lebensunterhalt selbständig erwirtschaftet werden muss. Befristung wird mit Unstetigkeit gleichgesetzt und birgt für die Erwerbsbiografie allein schon deswegen erhebliche Risiken, weil Anschlussverträge nach dem Ende einer temporären Beschäftigung alles andere als selbstverständlich sind. Hinzu kommt, dass die ohnehin schon unsichere ökonomische und arbeitsvertragliche Stellung durch einen prekären Sozialstatus verstärkt werden kann, der die gleichberechtigte Zugehörigkeit zu betrieblichen Gemeinschaften im besten Falle auf Zeit gewährt. Der stete Wechsel des Arbeitsplatzes wird oftmals als Sprung ins Ungewisse erlebt, der das jeweilige Unterneh-

men und seine betriebliche Ordnung „unlesbar“ (Sennett 2000: 440) macht. Das Damoklesschwert eines dauerhaften Abstiegs bei gleichzeitiger Dequalifizierung sowie Ausschluss von beruflichen Weiterbildungsangeboten schwebt über dem Befristungsstatus. Bezeichnend ist allerdings, dass die Befragten des fünften Typus die aktuelle Erwerbslage übereinstimmend als prekäre, aber zugleich kontingente Statuspassage deuten. Trotz aller Widrigkeiten werden etwa befristete Anstellungen und Leiharbeit in diesem Falle als Beschäftigungsformen wahrgenommen, die nicht nur den temporären Ausstieg aus der Dauerarbeitslosigkeit ermöglichen. Sie werden von den Befragten, die diesem Typus zuzuordnen sind, auch mit der Hoffnung auf Anschlussoptionen und der Erwartung verbunden, den Übergang in gesicherte und „gute“ Erwerbsarbeit wieder schaffen zu können („Sprungbrett“, „Übergangslösung“), wenngleich dies noch so vage und unbestimmt bleiben mag. Diese Beschäftigungsformen erscheinen für die Befragten als erwerbsbiografische Bewährungsprobe mit Rückkehroption. Sie werden als notwendiges Übel betrachtet, das man in Kauf nehmen muss, um Chancen auf eine sozial abgesicherte Dauerbeschäftigung zu wahren.

Bezeichnend für die Befragten des fünften Typus ist, dass alle qualitativen Ansprüche an die konkrete Arbeitstätigkeit und Beruflichkeit zurückgestellt und dem Wunsch auf Einstieg in ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis nachgeordnet werden. Geradezu paradox wurzelt die Attraktivität prekärer Beschäftigung in der Möglichkeit ihrer Überwindung. Mit anderen Worten wirkt sie nicht nur desintegrativ, sondern zugleich solange re-integrierend, wie die Hoffnung, diese Arbeit nur temporär ausüben zu müssen, nicht dauerhaft enttäuscht wird.

Der *sechste Typus* Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Resignierten“) ist ebenfalls in der „Zone der Prekarität“ zu verorten. Die Befragten dieses Typus sehen sich faktisch als auch normativ vom Integrationsversprechen eines regulären Normalarbeitsverhältnisses abgekoppelt. Gegenüber dem Typus der temporären Integration bewerten die Befragten ihre Erwerbsbiografie als gescheitert und sehen sich nicht nur vorübergehend benachteiligt, sondern dauerhaft beruflich und sozial deklassiert. Diskontinuität und Unberechenbarkeit sind zu einem generalisierten Erfahrungsmuster geworden, welches sich über weite Bereiche der sozialen Existenz erstreckt und sowohl berufliche als auch private Zukunftserwartungen umfasst. Gewiss ist nur die Gewissheit, „nichts Dauerhaftes“ zu haben und auch „nichts mehr Festes zu bekommen“. Die überwiegende Mehrzahl der Befragten des sechsten Typus blickt auf eine Erwerbsbiografie zurück, die anfangs als mehr oder weniger unproblematisch beschrieben wird. Aufgrund von Entlassungen oder Betriebsschließungen mündet die Erwerbsbiografie allerdings in eine Reihe befristeter und wenig geschützter Arbeitsstellen ein, die lediglich von Phasen längerer Arbeitslosigkeit unterbrochen wird. Die Integrationsanstrengungen der Befragten, einen festen Arbeitsplatz zu bekommen, sind in den letzten Jahren immer wieder enttäuscht worden. Im Vergleich zu den Befragten des fünften Typus ist soziale Desillusionierung und Perspektivlosigkeit inzwischen an die Stelle der Hoffnung getreten, den Wiedereinstieg in reguläre Erwerbsarbeit über den Umweg temporärer Beschäftigung erreichen zu können. Bei diesem Typus hat sich die Erfahrung verfestigt, dass das unablässige Pendeln zwischen Zeiten erzwungener Arbeitslosigkeit und befristeten, häufig nicht qualifikationsadäquaten Ar-

beitseinsätzen auf Basis meist schlecht bezahlter Zeitverträge oder Leiharbeitskontrakten zu einem prekären Dauerzustand geworden ist, dem man sich ausgeliefert fühlt. Vor allem eine interviewte Gruppe älterer Leiharbeiter interpretiert Leiharbeit als fast schon ausweglose Beschäftigungsform, die Übergänge in reguläre Erwerbsarbeit unwahrscheinlich werden lässt. Sie sehen sich als Deklassierte der Arbeitsgesellschaft, denen „keine reelle Chance“ mehr eingeräumt wird, nachdem sie vor Jahren ihren „festen“ Arbeitsplatz verloren haben. Befristung wird bei diesem Typus nicht mehr als vorübergehende Statuspassage gedeutet und mit der Hoffnung verbunden, dass der Neigungswinkel der Erwerbsbiografie nach oben korrigiert werden kann. Vielmehr erscheint Befristung als aufgezwungener Dauerzustand. Sie sehen sich um die Hoffnung betrogen, über den Umweg einer befristeten Beschäftigung einen sicheren und dauerhaften Arbeitsplatz zu finden, der ihren beruflichen Fachqualifikationen und ihren qualitativen Erwartungen an eine „gute Arbeit“ entspricht. „Provisorisches Durchwursteln“ (Castel 2000) ist an die Stelle der Planbarkeit der Erwerbsbiografie getreten. Die immer wieder gemachten Erfahrungen, verwundbar und überflüssig geworden zu sein, werden habitualisiert und ganz offensichtlich auf die Ebene der privaten Lebensführung übertragen. Dort herrschen Ad-Hoc-Strategien und Alltagspraktiken vor, die ein Überleben in Unbeständigkeit ermöglichen sollen. Ganz offensichtlich haben sich diese Befragten damit abgefunden, dass erhebliche Abstriche gegenüber einem „normalen Leben“ zu machen sind, welches ihnen noch selbstverständlich erschien, als sie noch regulär beschäftigt waren.

Auch der *siebte Typus* Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“) ist der „Zone der Prekarität“ zuzuordnen. Die Befragten verfügen über kein reguläres Normalarbeitsverhältnis. Es handelt sich hierbei überwiegend um Frauen, die als Verkäuferinnen im Einzelhandel teilzeit- oder geringfügig beschäftigt sind oder Mini- bzw. Midijobs nachgehen. Die formale Struktur des Beschäftigungsverhältnisses muss als prekär bezeichnet werden. Dieses prekäre Potential schlummert allerdings, es wird so lange nicht „geweckt“, wie über die ausgeübte Erwerbsarbeit nur das Einkommen des eigenen Privathaushalts aufgebessert („Hinzuverdienst“) werden soll. Die materielle Absicherung der Befragten ist ganz überwiegend über den Haushalt bzw. eine stabile Partnerbeziehung abgesichert. Ändert sich die Erwerbskonstellation des Haushalts, etwa durch Scheidung bzw. Trennung, kann das prekäre Potential buchstäblich über Nacht aktiviert werden. Die Befragten des siebten Typus greifen auf sozial anerkannte Alternativrollen zur Erwerbsarbeit zurück („Mutter“). Eigene Ansprüche an Beruflichkeit und Sinnerfüllung in der Arbeit werden zurückgestellt. Die arbeitsweltliche Integration ist sowohl auf der Ebene des formalen Beschäftigungsverhältnisses sowie auf der Ebene der konkreten Arbeitstätigkeit als prekär zu bezeichnen. Integrative Potentiale werden allenfalls durch eine geschlechtliche Arbeitsteilung bereitgestellt, die sich in konventionellen Komplementaritätsvorstellungen männlicher und weiblicher Lebensentwürfe erschöpft.

Die letzten beiden Typen des Untersuchungssamples, der *achte Typ* Überwindbare Ausgrenzung („Die Veränderungswilligen“) und der *neunte Typ* Kontrollierte Ausgrenzung/inszenierte Integration („Die Ausgrenzungsbedrohten“), sind der „Zone der Entkopplung“ zuzuordnen. Ausgrenzung im hier verstandenen Sinne wird nicht mit sozialer Exklusion gleichgesetzt, sondern bezieht sich ausdrücklich auf die Ausgrenzung von legaler

Erwerbsarbeit, wobei nachgeordnet ist, ob es sich hierbei um Ausgrenzung von „normaler“ (Typ 1, 3, 4), atypischer (Typ 2) oder prekärer (Typ 5, 6, 7) Beschäftigung handelt. Unter dem achten und neunten Typus werden jüngere Ungelernte und Ausbildungsabbrecher des Befragungssamples zusammengefasst, die in ihrer relativ kurzen Erwerbsbiografie niemals einer „festen“ Vollerwerbstätigkeit nachgegangen sind. Stattdessen blicken sie auf eine Kette von ungeschützten, zeitlich eng befristeten und äußerst prekären Beschäftigungsepisoden zurück. Diese Phasen von Erwerbstätigkeit werden von den Befragten lediglich als kurze, folgenlose Abschnitte beschrieben, da sie im Regelfall in längere Phasen von Arbeitslosigkeit und Sozialhilfeabhängigkeit einmünden. Zum Zeitpunkt der Interviews sind sie in „gemeinnützigen Arbeitsgelegenheiten“, die sie im Rahmen staatlich geförderter Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, sogenannte „Reintegrationsmaßnahmen“, ausüben, da ansonsten staatliche Sanktionen drohen (Kürzung von Sozialhilfe, „Sperr“). Beiden Typen ist zudem gemeinsam, dass die eigenen Ansprüche an die konkrete Arbeitstätigkeit oder sogar Beruflichkeit marginal sind („ich nehme was kommt“). Auch erfahren sie keinerlei Anerkennung, weil die soziale Wertigkeit der „Arbeit“, die sie in der Maßnahme ausüben, marginal und nicht mit „richtiger Arbeit“, die regulär entlohnt wird, vergleichbar ist („wir alle arbeiten, haben aber keine Arbeit“). Bezeichnend ist, dass der Ausschluss von legaler Erwerbsarbeit durch nicht-legale Beschäftigung kompensiert wird („wir arbeiten, weil wir keine Arbeit haben“). Trotz aller Gemeinsamkeiten unterscheiden sich die Befragten des achten und neunten Typus bezüglich ihrer wahrgenommenen Chancen, also danach, ob sie glauben oder erwarten, dass sie erwerbsbiografisch den eigenen „turnaround“ schaffen und die „Zone der Ausgrenzung“ verlassen werden. Die Befragten des achten Typus beschreiben die aktuell erfahrene Ausgrenzung von legaler Erwerbsarbeit als überwindbar: Sie sehen sich durch den aktuellen Ausschluss individuell angespornt. Bei ihnen überwiegt die Hoffnung, dass gerade auch aufgrund ihres Lebensalters die eigene Biografie noch korrigierbar ist. Zuweilen werden sogar Vorstellungen zur Rückkehr in legale Segmente der Arbeitsgesellschaft formuliert und in Gestalt spezifischer Arbeits- oder Bildungspläne konkretisiert. Demgegenüber erleben die Befragten des neunten Typus die „gemeinnützigen Arbeitsgelegenheiten“ lediglich nur noch als inszenierte Integration ohne realistische Anschlussoption auf legale Erwerbsarbeit. Bezeichnend ist in diesem Zusammenhang, dass die Befragten des neunten Typus ein Arbeitsethos aktualisieren, der familienbiografisch habitualisiert ist. In ihrer konkreten Alltagswirklichkeit besitzt das Arbeitsethos allerdings keine Gültigkeit mehr.

I.4 Prekarisierung von Erwerbsarbeit – Subjektive Verarbeitungsformen

Die Ausmaße der Ausbreitung prekärer Erwerbsarbeit sind in den Sozialwissenschaften umstritten. Betrachtet man hoch aggregierte Langzeitdaten, so erscheinen die Veränderungen von Beschäftigungsformen hierzulande zunächst wenig dramatisch (Bosch 2004, S. 231 ff.; Erlinghagen 2005a; 2005b). Ein Strukturbruch bei der Beschäftigungsdauer ist nicht ersichtlich, allenfalls kann von graduellen Veränderungen gesprochen werden, die allerdings, darauf weisen Struck/Köhler (2005, S. 7 ff.) hin, gravierende Folgen haben können. Trotz solch relativierender Befunde ist – das illustriert unsere Typologie – Entwarnung unangebracht. Das nicht allein wegen der expansiven Dynamik atypischer und häufig pre-

kärer Beschäftigung, die in bestimmten Branchen, Alterskohorten und erwerbsbiografischen Phasen längst zur Normalität geworden ist oder aufgrund einer Arbeitsmarktpolitik, die mit Ein- und Zwei-Euro-Jobs moderne Formen von Scheinbeschäftigung schafft, sondern vor allem wegen der subjektiven Wirkungen unsicherer Arbeitsverhältnisse, die bis tief in die „Zone der Integration“ hineinreichen.

So zeigt sich, dass Castels Zonenmodell der Arbeitsgesellschaft in den Deutungsmustern aller Befragten präsent ist. In der Wahrnehmung der Befragten markieren diese Zonen jedoch keine starren Grenzziehungen. Vielmehr wirken sie im Sinne flexibler (Selbst-)Klassifikationen, in denen sich immer auch die Besonderheiten der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie, Lebensalter, Qualifikationsniveau, Geschlecht und nicht zuletzt ethnisch gefärbte Wahrnehmungen bemerkbar machen. Im Einzelnen zeigt sich, dass prekäre Arbeitsverhältnisse ein Desintegrationspotential beinhalten, das primär auf unsicherer Beschäftigung und/oder einer nicht dauerhaft Existenz sichernden Entlohnung und nur sekundär auf der Blockierung qualitativer Arbeitsansprüche, mangelnder Anerkennung, eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten und Teilhabechancen beruht. Konstitutiv für die subjektive Verarbeitung der individuellen Erwerbslage sind zunächst jene Anspruchsdimensionen, die mit der Arbeitskraftperspektive korrespondieren. Der vertraglichen Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses (Dauer und Entlohnung der Beschäftigung) fällt dabei eine entscheidende Funktion zu. Erst wenn die Beschäftigung formal auf Dauer gestellt und die Entlohnung ein kulturelles Minimum garantiert, rücken qualitative Anspruchsdimensionen ins Zentrum des Arbeitsbewusstseins.

Wichtig ist, dass sich bei den prekär Beschäftigten neben vielen Kritikpunkten an unbefriedigenden, teilweise entwürdigenden Arbeitsverhältnissen ein zentraler Mangel bemerkbar macht. Unabhängig von der konkreten Beschäftigungsform beklagen prekär Beschäftigte übereinstimmend, dass sie im Vergleich zu den Stammbeschäftigten über weit aus geringere Möglichkeiten verfügen, eine längerfristige Lebensplanung zu entwickeln (Typ 5, 6). Familiengründung, Elternschaft oder Wohneigentum, die in den Zukunftsentwürfen der Stammbeschäftigten eine zentrale Rolle spielen, werden zu einem unkalkulierbaren Risiko. Gerade für kürzere Fristen gilt, dass private Planungssicherheit erheblich erschwert wird. Jeder erzwungene Arbeitsplatz- oder Betriebswechsel ist zwangsläufig mit Unsicherheitserfahrungen verbunden. Das gilt umso mehr, als die Übergänge zwischen den Arbeitseinsätzen häufig durch Phasen der Arbeitslosigkeit unterbrochen werden. Beim Typus der „Hoffenden“ (zumeist jüngere Befragte) findet sich ein anderes Problem. Sie befürchten eine Blockierung ihrer beruflichen Weiterbildungsambitionen. Durchaus realistisch konstatieren sie, dass ihr Beschäftigungsverhältnis mit einer gleichberechtigten Teilhabe an institutionalisierter beruflicher Weiterbildung faktisch unvereinbar ist.

Wird in solchen Kritiken der Anspruch auf eine „Normalisierung“ der eigenen Erwerbsbiografie deutlich, findet sich bei den „Resignierten“ (Typ 6) eine andere Problematik. Sie sehen in ihrem prekären Beschäftigungsverhältnis einen fast schon alternativlosen Zugang zur Arbeitsgesellschaft. Für eine Verstetigung prekärer Beschäftigung spricht die Abfolge beruflicher Stationen und Tätigkeiten. Gerade die älteren Befragten schildern ihr Berufsleben als permanenten Wechsel zwischen befristeten, häufig nicht qualifikationsadäquaten Arbeitstätigkeiten und längeren Phasen der Erwerbslosigkeit. Beinahe fraglos ge-

hen sie davon aus, dass auf eine halbwegs attraktive, aber befristete Beschäftigung Arbeitslosigkeit folgt. Und wie selbstverständlich offerieren sie ein Arsenal an Alltagstechniken, das ihnen ein Überleben in Unbeständigkeit ermöglichen soll. Unsicherheitserfahrungen werden offenkundig verinnerlicht, ein starkes Indiz dafür, dass sich die „Resignierten“ auf ein Leben in der „Zone der Prekarität“ einstellen. Ziel dieser Gruppe bleibt es, zumindest zeitweilig einer regulären, einigermaßen gut bezahlten Arbeit nachgehen zu können, um dem Absturz in die „Zone der Entkoppelung“ zu entgehen. Mit den „Hoffenden“ und den „Zuverdienerinnen“ haben sie gemeinsam, dass prekäre Beschäftigung nicht allein Unsicherheit und materiellen Mangel bedeutet. Vielfach bewirken sie Anerkennungsdefizite und eine Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzen, die eigentlich dringend benötigt würden, um den Alltag einigermaßen zu bewältigen.

Insgesamt bietet unser empirisches Material viele Anhaltspunkte, die auf einen weit reichenden Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit schließen lassen. Nicht nur bei den prekär Beschäftigten, auch bei den „Verunsicherten“ (Typ 3) und „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4), die formal noch immer in ein unbefristetes Normarbeitsverhältnis integriert sind, zeigt sich, dass abhängige Erwerbsarbeit ihre Funktion als zentrales „Bindemittel“ der Gesellschaft zu verlieren beginnt. Eine Folge ist, dass qualitative Arbeitsansprüche in die Defensive geraten. Zwar sind arbeitsinhaltliche und sozialkommunikative Ansprüche bei den „Hoffenden“ und den „Abstiegsbedrohten“ nicht völlig verschwunden. Das zeigt sich z.B. daran, dass prekär Beschäftigte, sobald sie den Sprung in die Stammebelegschaft geschafft haben, bereits über Wege zum „kleinen Aufstieg“ nachdenken. Zudem stützt auch die berufliche Qualifikation Ansprüche auf halbwegs faire, menschenwürdige Behandlung. Den Drei- oder Vier-Euro-Job möchten qualifizierte „Realisten“ selbst dann nicht annehmen, wenn ihnen Arbeitslosigkeit droht. Doch letztendlich werden qualitative Arbeitsansprüche zurückgestellt. Der Wunsch des Leiharbeiters ist es, Stammarbeiter zu werden. Daher bestimmt die reproduktive Dimension, das Streben nach Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, das Arbeitsbewusstsein der prekär Beschäftigten.

Trotz dieser Befunde kommt es auch in der „Zone der Verwundbarkeit“ nicht zu linearen, sich beständig verstärkenden Desintegrationsprozessen; die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse mündet keineswegs in einen unaufhaltsamen Zerfall der Gesellschaft. Vielmehr macht sich ein Phänomen bemerkbar, das als (Des-)Integrationsparadoxon gespaltener Arbeitsgesellschaften (Dörre/Kraemer/Speidel 2004) bezeichnet werden kann. In der „Zone der Prekarität“ erfolgt Einbindung weniger über primäre (reproduktive und/oder tätigkeitsbezogene), sondern wesentlich über tradierte oder neu erzeugte sekundäre Integrationspotentiale. Zu den sekundären Integrationspotentialen gehört vor allem die erwartungsstrukturierende Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses. Von sekundären Integrationspotentialen kann gesprochen werden, wenn z.B. junge Leiharbeiter ihr prekäres Beschäftigungsverhältnis als Sprungbrett in eine Normbeschäftigung betrachten und auf den „Klebeffekt“ ihrer Tätigkeit hoffen (Typ 5). Geradezu paradox wurzelt die Attraktivität prekärer Arbeit in der Möglichkeit ihrer Überwindung. Es liegt auf der Hand, dass die Vitalität solcher Erwartungshaltungen mit Lebensalter und Qualifikation erheblich variiert. Vor allem jüngere, gut ausgebildete Befragte setzen auf den „Klebeffekt“ einer unsicheren Beschäftigung.

Von sekundärer Integration kann aber auch gesprochen werden, wenn die Angst vor dem Absturz Re-Integrationsbemühungen motiviert (Typ 6). Das ist bei prekär Beschäftigten der Fall, denen ein unsicheres Beschäftigungsverhältnis als letzte verbliebene Option erscheint, um einem dauerhaften Ausschluss aus dem Erwerbssystem zu entgehen. In solchen Fällen wiegen die antizipierten Ausschließungseffekte von Dauerarbeitslosigkeit subjektiv schwerer als Diskriminierungen, die mit einem prekären Beschäftigungsverhältnis verbunden sind. Schließlich wirken sekundäre Integrationspotentiale auch über akzeptierte „ständische“ Ungleichheiten und damit korrespondierenden Selbstdefinitionen. Das wird sichtbar, wenn sich Verkäuferinnen im Einzelhandel klassisch als Zuverdienerinnen definieren, deren Selbstbewusstsein auf einer eher traditionellen Hausfrauen- und Mutterrolle beruht (Typ 7). Ähnliches findet sich bei jungen Migrantinnen, die informelle Arbeit akzeptieren, weil sie ihnen ertragreicher erscheint als jede berufliche Qualifizierungsmaßnahme (Typ 8, 9). Bezeichnend für diese Gruppen ist, dass sie sich selbst keineswegs als „ausgegrenzt“ oder „abgekoppelt“ definieren. Gebräuchlicher sind Bezeichnungen wie „arbeitende Arbeitslose“, die hervorheben, dass die Betroffenen durchaus in der Lage sind, in der Schattenwirtschaft ihre Existenz zu sichern.

Die Lage dieser Befragten unterscheidet sich gravierend von den subjektiven Verarbeitungsformen flexibler Beschäftigung, wie sie sich in der „Zone der Integration“ finden. Das zeigt sich besonders deutlich bei den „Selbstmanagern“ (Typ 2). Für die befragten „Freelancer“ und Werbefachleute wird das Sicherheitsrisiko, das in der Beschaffenheit ihres Beschäftigungsverhältnisses angelegt ist, subjektiv durch den Freiheitsgewinn kompensiert, den sie mit der Abwesenheit hierarchischer Zwänge verbinden. Zudem können sie darauf vertrauen, aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer sonstigen Ressourcen Phasen der Beschäftigungsunsicherheit einigermaßen gut zu überbrücken. Vor allem aber gilt: Integrationsstiftend wirkt in diesen Gruppen die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und das Streben nach Professionalität. Das ist bei den prekär Beschäftigten grundsätzlich anders. Hier kann die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse kaum positiv erlebt werden. Bei beiden Varianten handelt es sich um eine subjektive Auseinandersetzung mit den Folgen einer unmittelbaren Marktsteuerung von Arbeit; je nach sozialer Platzierung und differierender Ressourcenausstattung werden diese Folgen jedoch höchst unterschiedlich verarbeitet.

Damit ist nicht gesagt, dass eine individuelle Positionierung in der „Zone der Normalität“ mit Problemfreiheit gleichzusetzen ist. Selbst in Segmenten mit qualifizierter Angestellten- und Informationsarbeit können massive Desintegrationseffekte auftreten. Selbige werden allerdings nicht durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse verursacht. Sie resultieren ganz im Gegenteil aus dem Streben nach Professionalität und Selbstverwirklichung, das mit Arbeitswut, Leistungsdruck, Stress, Beeinträchtigung des Privatlebens, Entspannungsunfähigkeit, blockierten Aufstiegsmöglichkeiten und Diskontinuitäts Erfahrungen bei der Projektarbeit einhergehen kann. Solche Desintegrationseffekte können sich so zuspitzen, dass das Beschäftigungsverhältnis in Frage gestellt wird und damit eine prekäre Lage entsteht. Dennoch sind flexible und prekäre Beschäftigungsverhältnisse nicht identisch. Manche Formen flexibler Beschäftigung können mit gesicherter Integration einhergehen. Aber längst nicht alle Formen flexibler Beschäftigung erweisen sich zugleich als pre-

kär. Die „Selbstmanager“ (Typ 2) agieren allesamt oberhalb einer „Schwelle der Berechenbarkeit (oder des Unternehmensgeistes), welche wesentlich von der Verfügung über Einkünfte abhängt, die von der Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlasten“ (Bourdieu 2000, S. 92). Bei den prekär Beschäftigten, die sich an der „Schwelle der Sicherheit“ bewegen, zu der eine feste Arbeitsstelle und ein regelmäßiges Einkommen mit dem ganzen Ensemble an Versicherungen auf die Zukunft Zugang verschaffen, ist das nicht der Fall.

I.5 Rückwirkungen auf die „Zone der Integration“ – Prekarität, Reintegration, Kontrolle

Um die sozialen und gesellschaftlichen Auswirkungen prekärer Erwerbsarbeit beurteilen zu können, müssen die Rückwirkungen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse auf die „Zone der Integration“ in den Blick genommen werden. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse führen nicht zu vollständiger Entwurzelung und Pauperisierung. Vielmehr befinden sich prekär Beschäftigte in einer eigentümlichen sozialen Schwebelage. Einerseits haben sie den Anschluss an die „Zone der Normalität“ noch immer vor Augen und müssen alle Energien mobilisieren, um den Sprung vielleicht doch noch zu schaffen. Andererseits sind permanente Anstrengungen auch nötig, um einen dauerhaften sozialen Abstieg zu vermeiden. Wer in seinen Anstrengungen nachlässt, dem droht der Absturz in die „Zone der Entkopplung“. Aufgrund der Diskontinuitäten des Beschäftigungsverhältnisses besitzen die „modernen Prekarier“ keine Reserven, kein Ruhekissen. Sie sind die ersten, denen in Krisenzeiten Entlassungen drohen. Ihnen werden bevorzugt die unangenehmen Tätigkeiten aufgebürdet. Sie sind die Lückenbüßer, die „Mädchen für alles“, deren materielle und qualifikatorische Ressourcen mit anhaltender Dauer der Unsicherheit allmählich verschlissen werden.

Diese soziale Schwebelage macht die spezifische Verwundbarkeit prekär Beschäftigter aus. Das alte Glücksversprechen des sozialstaatlich regulierten Kapitalismus, wonach ein Normarbeitsverhältnis die Basis für langsam, aber kontinuierlich wachsenden Wohlstand bildet, ist für die „Prekarier“ außer Kraft gesetzt. Insofern meint Integration in der „Zone der Verwundbarkeit“ etwas völlig anderes als in der Welt der Normarbeitsverhältnisse. Die primären arbeitsweltlichen Integrationspotentiale (Befriedigung reproduktiver und qualitativer Arbeitsansprüche) werden geschwächt; dieser Verlust kann durch sekundäre Integrationspotentiale allenfalls partiell ausgeglichen, aber niemals vollständig kompensiert werden.

Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normarbeitsverhältnisse Integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung. Festangestellte, die Leiharbeiter zunächst als wünschenswerten „Flexibilisierungspuffer“ betrachten, beschleicht ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn sie an die Leistungsfähigkeit der Externen denken. Sie sehen, dass ihre Arbeit zu gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und Lebensbedingungen in Kauf nimmt, die in der Stammebelegschaft kaum akzeptiert würden. Auch dann, wenn Leiharbeiter und befristet Beschäftigte nur kleine Minderheiten sind, wirkt ihre bloße Präsenz disziplinierend selbst auf große, gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaften zurück. Im Bankenbereich mit hoch qualifizierten Angestellten haben wir einen vergleichbaren Effekt beobachten können. Schon die – allerdings auf wenige Wochentage beschränkte – Langzeit-

präsenz von „Freelancern“ im Büro sorgt dafür, dass Festangestellte in gleicher Weise mitziehen. Bei befragten Bauarbeitern (Typ 3) ist es die Präsenz polnischer Kontingentarbeiter, welche die Stammbesellschaft im Interesse der Beschäftigungssicherung zu weit reichenden Zugeständnissen bei tariflich vereinbarten Lohn- und Arbeitszeitstandards bewegt. So finden sich im Grunde in allen Beschäftigungssegmenten Wechselbeziehungen zwischen fest angestellten und flexiblen Arbeitskräften, die den „Besitz“ eines unbefristeten Vollzeitvertragsverhältnisses als verteidigungswertes Privileg erscheinen lassen.

Dass die bloße Präsenz prekär oder flexibel Beschäftigter disziplinierende Rückwirkungen auf formal integrierte Beschäftigte zeitigt, lässt sich nur mit einer Verallgemeinerung sozialer Unsicherheit erklären, die längst auch die „Zone der Integration“ erreicht hat. Das wird bei den „Verunsicherten“ (Typ 3) und „Abstiegsbedrohten“ (Typ 4) deutlich spürbar. In versteckter Form findet sich die Angst vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg selbst bei den „Gesicherten“ (Typ 1). Im Falle der „Abstiegsbedrohten“ kommt sie aufgrund realer Problemlagen mit voller Wucht zum Ausbruch. Arbeiter und Angestellte eines profitabel arbeitenden Elektrogeräteherstellers, die kurz vor der Verlagerung des gesamten Werks nach Tschechien befragt wurden, sehen sich bereits unmittelbar mit einem Abstiegszenario konfrontiert. In anderen Fällen (Typ 2) ist es eher die schleichende Aushöhlung tariflicher Normen oder der schmerzvolle Vorwurf einer „subventionierten Existenz“ (Bergbau; Typ 3, 4), der Prekarisierungssängste frei setzt.

In Anbetracht solcher Verarbeitungsformen lässt sich präziser fassen, was den spezifischen Gehalt des (Des-)Integrationsparadoxons in gespaltenen Arbeitsgesellschaften ausmacht. Die Herausbildung einer Zone unsicherer Beschäftigungsverhältnisse forciert die Umstellung auf einen neuen gesellschaftlichen Integrationsmodus. An die Stelle einer Einbindung, die nicht ausschließlich, aber auch auf materieller und demokratischer Teilhabe beruhte, treten Integrationsformen, in denen die subtile Wirkung marktförmiger Disziplinierungsmechanismen eine deutliche Aufwertung erfährt (Heitmeyer 1997, S. 27). Die Disziplinierung durch den Markt kann – zumal in einer reichen Gesellschaft – eine Vielzahl an Hoffnungen, Ängsten und Traditionen funktionalisieren. Das ist möglich, weil vor allem die Gruppen der Integrierten einiges zu verlieren haben. Diese Gruppen sind es, bei denen sich Prekarisierungssängste besonders vehement Bahn brechen können. Und doch liefern sie den „Prekären“ und „Entkoppelten“ mit ihren an „Normalitätsansprüchen“ orientierten Jobs und Lebensstilen ein Leitbild, auf dessen Realisierung sich die Energien zumindest der agileren, halbwegs handlungsfähigen Fraktionen in den Zonen der „Nicht-Normalität“ nach wie vor richten.

Auf diese Weise sorgt die Konfrontation mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen nicht nur, wie Castel (2000, S. 357) formuliert, für eine „Destabilisierung der Stablen“. Indem sie die einen diszipliniert und den anderen elementare Voraussetzungen für Widerständigkeit und Gegenwehr nimmt, fördert sie zugleich eine eigentümliche „Stabilisierung der Instabilität“. Insofern ist Prekarisierung kein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft. Denn sie „bewirkt eine allgemeine subjektive Unsicherheit, welche heutzutage mitten in einer hoch entwickelten Volkswirtschaft sämtliche Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen unter ihnen in Mitleidenschaft zieht, die gar nicht oder noch nicht von ihr betroffen sind“ (Bourdieu 1998b, S. 97 f.). Die Prekarisierung wirkt desintegrierend und zugleich als

disziplinierende Kraft. Sie stellt ein Macht- und Kontrollsystem dar, dem sich in der gespaltenen Arbeitsgesellschaft auch die formal Integrierten nicht zu entziehen vermögen.

I.6 Fazit: Zwiespältigkeit des Integrationsbegriffs

Auch aus diesem Grund steht Ausgrenzung aus regulärer Erwerbsarbeit keineswegs für „die“ soziale Frage. Fakt ist allerdings, dass zumindest die „Abgehängten“ (Typ 9) eine ganz eigene Integrationsstrategie verfolgen. Die Orientierung auf eine Teilhabe an regulärer Erwerbsarbeit haben die Betroffenen faktisch aufgegeben. Sie richten sich auf ein Leben in Subgesellschaften mit eigenen informellen Strukturen und Integrationsmechanismen ein. Diese subgesellschaftlichen Orientierungen belegen die *parallele* Existenz von Integrationsmechanismen *unterschiedlicher Qualität*. Solche Möglichkeiten zur Integration in unsicheren Verhältnissen können mit einem an Durkheim geschulten, letztlich aber normativ überfrachteten Integrationsbegriff nicht auf den Begriff gebracht werden (vgl. Kraemer/Speidel 2005, S. 367 ff.). In anderer Hinsicht trifft Castel mit seiner Analyse jedoch einen entscheidenden Zusammenhang. Gegen einen mittlerweile inflationär verwendeten Exklusionsbegriff wendet er ein, dass es eine vollständige Ausgrenzung in modernen Gesellschaften im Grunde nicht geben kann (vgl. Kronauer 2002, S. 209). Eine starre Inklusions-/Exklusionssemantik trägt dazu bei, den Blick der Öffentlichkeit allein auf jene Gruppen zu richten, die sich aufgrund ihres Außenseiterstatus bevorzugt als Projektionsfläche „negativer Klassifikationen“ (Neckel/Sutterlüty 2005, S. 409 ff.) eignen. Durch die Überbetonung der Ausgrenzung gerät die Brisanz von Prekarisierungsprozessen im Inneren der Arbeitsgesellschaft aus dem Blick. Denn „Entkoppelung“ infolge von Arbeitslosigkeit ist „nur die sichtbarste Manifestation eines grundlegenden Wandels der Beschäftigungssituation“ (Castel 2000, S. 349). Gemeinsam mit Prekarisierungstendenzen sorgt sie dafür, dass sich qualitative Arbeitsansprüche in Betrieben und Verwaltungen gegenwärtig kaum noch Geltung verschaffen können. Wenn die Existenz unsicher geworden ist, treten „Monotonie oder schlechte Behandlung“ in der Arbeit als Gründe für Unzufriedenheit subjektiv in den Hintergrund“ (Bourdieu 2000, S. 72). Diese, von Bourdieu auf eine präkapitalistische Gesellschaft bezogene Feststellung ist offenkundig von brennender Aktualität. Denn infolge der verbreiteten Unsicherheit fehlen immer häufiger die Voraussetzungen für arbeitspolitische Gestaltungsansätze, die an qualitativen Arbeitsansprüchen ansetzen. So fällt es den betrieblichen Interessenvertretungen auch schwer, Beschäftigte für Gestaltungsprojekte zu gewinnen. Stattdessen bricht sich ein Trend zum „billiger statt besser“ Bahn, der innovative Arbeitspolitik durch einfache Kostensenkungsstrategien zu ersetzen sucht.

II. Politische Verarbeitungsformen der Prekarisierung – die rechtspopulistische Option

Die vorgestellte Typologie arbeitsweltlicher (Des-)Integrationserfahrungen belegt, dass sich die Auswirkungen von hoher Arbeitslosigkeit und unsicherer Beschäftigung keineswegs auf die „Zone der Verwundbarkeit“ beschränken. Die neuen Spaltungen in der Arbeitswelt münden zwar nicht linear in soziale Desintegration, sie verändern jedoch die In-

tegrationsqualität der Gesellschaft. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie die Durchsetzung eines flexibel-marktgetriebenen Kontroll- und Disziplinierungsmodus politisch verarbeitet wird. Gibt es tatsächlich Zusammenhänge zwischen den Umbrüchen in der Arbeitsgesellschaft und rechtspopulistischen Orientierungen? Oder muss man mit dem Mainstream der Forschung davon ausgehen, dass die „Problemzone Arbeitswelt“ bei der Suche nach Erklärungen für den neuen Rechtspopulismus vernachlässigt werden kann? Bevor wir unsere empirischen Befunde und Deutungen zu dieser Problematik präsentieren, zunächst noch einige Anmerkungen zum Problemhintergrund und zur Stoßrichtung unserer Forschungen.

II.1 Arbeitsbewusstsein, politische Orientierungen, Rechtspopulismus

Im Unterschied zu einer eher konventionell-politikwissenschaftlichen Umfrageforschung, die Kontinuitäten und Entwicklungen rechtsextremistischer Potentiale mit Hilfe erprobter Fragebatterien misst, geht es uns um einen Zusammenhang, für den geeignete empirische Indikatoren erst noch entwickelt werden müssen. Gemeint ist der Aufstieg rechtspopulistischer Strömungen und Parteien in Europa (vgl. Werz 2003) und die Mobilisierungsfähigkeit dieser Formationen bei arbeitslosen wie auch bei beschäftigten Lohnabhängigen. Auch hierzulande haben Organisationen wie Republikaner, DVU, Schill-Partei oder jüngst auch die NPD auf kommunaler und Länderebene z.T. spektakuläre Wahlerfolge erzielen können. Auf Bundesebene ist ihnen der Durchbruch bislang verwehrt geblieben. Dies, ebenso wie die Tatsache, dass solche Formationen häufig genau so rasch verschwinden wie sie gekommen sind, hat manche Beobachter dazu veranlasst, den Rechtspopulismus als eine „normale Pathologie“ moderner Gesellschaften zu begreifen. Eine Pathologie, die gefestigte parlamentarische Demokratien in kurzer Zeit der Problemlösungsunfähigkeit zu überführen und damit zu entzaubern vermögen. Dem stehen Deutungen gegenüber, die rechtspopulistische Wahlerfolge als „politisches Erdbeben“ begreifen, als gegenmoderne Reaktion „auf das Fehlen jeglicher Perspektive angesichts einer Welt, deren Grenzen und Grundlagen in Fluss geraten sind“ (Beck 2002: 7f.).

Wir sind durchaus der Ansicht, dass der zeitgenössische Rechtspopulismus eine politisch äußerst wirksame antidemokratische, antiegalitäre Strömung darstellt. Ein „gegenmodernes“ Phänomen ist er indessen nicht. In seinen aktuell erfolgreichsten Varianten handelt es sich beim Rechtspopulismus um den Versuch, in einer globalisierten Welt die soziale Frage als nationale zu rethematisieren und sie gegen die etablierte, vermeintlich problemlösungsunfähige politische Elite zu wenden. Dabei können rechtspopulistische Formationen an Deutungsmustern, Wertorientierungen und Interessenkonfigurationen anknüpfen, die man vor noch nicht allzu langer Zeit eher als „Sozialstaatsbewusstsein“ sozialdemokratischer und gewerkschaftlich orientierter Arbeitnehmer begriffen hätte. Solche Umformungen politischer Orientierungen sind wahrscheinlich, wenn sich im politischen System gravierende Repräsentationsdefizite bemerkbar machen. Anders gesagt, populistische Strömungen sind – in diesem Punkt gleich ob mit rechtem oder linkem Selbstverständnis – immer auch ein Produkt von Krisen des politischen Systems (Priester 2005). Das Aufkommen populistischer Formationen resultiert aus dem Verschleiß anderer politischer Optionen, d.h. populistische Strömungen besitzen immer etwas Prozessartiges. Es ist

keineswegs ausgemacht, dass sie sich organisatorisch, etwa in Parteiform, verselbständigen. Über längere Zeiträume können sie sich in einem Stadium der Latenz innerhalb etablierter demokratischer Parteien und Gewerkschaften entfalten. Gerade das macht es schwierig, solche Strömungen und ihr Potential wissenschaftlich zu erfassen.

In der aktuellen sozialwissenschaftlichen Debatte bezeichnet der Begriff Rechtspopulismus politische Formationen, die sich von überkommenen Formen des Rechtsextremismus abgrenzen und die häufig eine Art politisch-ideologisches „Scharnier“ zwischen Konservatismus und organisiertem Rechtsextremismus darstellen. Folgt man Birsl/Lösche (2001), so zeichnen sich rechtspopulistische Formationen durch fünf Merkmale aus. Dies sind (1) ein ethnisch oder nationalistisch begründeter Kollektivismus, der sich mit aggressiver Fremdenfeindlichkeit paart; (2) gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen, die soziale Ungleichheit naturalisieren; (3) obrigkeitstaatliches Denken und autoritäre Wertorientierungen; (4) die Ablehnung von Parteiendemokratie, Meinungsfreiheit und Pluralismus sowie (5) eine Neigung zu verschwörungstheoretischen Deutungen von Geschichte und Politik. Im Unterschied zum offenen Rechtsextremismus oder Neonazismus fehlt die offene Gewaltakzeptanz. Die genannten Merkmale bieten allerdings nur eine erste Annäherung an das Phänomen. Mit Blick auf den uns interessierenden Problemkontext müssen drei zusätzliche Aspekte Beachtung finden.

Erstens handelt es sich bei rechtspopulistischen Orientierungen um ein mehrdimensionales Konstrukt (Hall 1986), das Elemente von Ideensystemen und politischen Philosophien, die den wissenschaftlichen Theorietyp zumindest nachahmen, mit expliziten politischen Urteilen und Deutungen, aber auch mit impliziten, habitualisierten Haltungen, Handlungs- und Deutungsschemata verknüpft. Die empirische Umfrageforschung erfasst häufig nur eine spezifische Dimension solcher Orientierungen, nämlich die der „abfragbaren“, explizit politikrelevanten Urteile. Der latente, hinter solch expliziten Urteilen verborgene Sinn wird in den demoskopischen Studien häufig nicht erfasst. In seiner kritischen Auseinandersetzung mit der Umfrageforschung unterscheidet Bourdieu deshalb drei Produktionsmodi politischer Einstellungen und Orientierungen, die sich gerade auch im Sprachduktus der Befragten artikulieren. Diese Modi sind ‚Klassenethos‘, ‚systematische politische Gesamtkonzeption‘ und ‚Entscheidungen zweiten Grades‘. Vereinfacht gesagt, konstituiert sich über das soziale Ethos ein vornehmlich im Unterbewusstsein wurzelndes, spontanes Verhältnis zur Politik. Dagegen ist die ‚Gesamtkonzeption‘ bereits ein System „expliziter politischer Prinzipien“, das einer Art „politischer Axiomatik“ folgt. Die „Entscheidung zweiten Grades“ bezeichnet demgegenüber die Ausrichtung einer politischen Meinung an der Linie einer Partei oder einer anderen politikrelevanten Organisation. Die beiden zuletzt genannten Produktionsmodi unterscheiden sich vom erstgenannten Modus, weil sie dem politischen Urteil einen expliziten Charakter verleihen. Bei der Produktion politischer Meinungen greift jedes Individuum auf alle Produktionsweisen zurück. Dabei erfüllt das soziale Ethos die Funktion, Unzulänglichkeiten der politischen Axiomatik und ihrer Beherrschung auszugleichen (Bourdieu 1988, S. 655ff.). Im Alltagsbewusstsein sind alle diese Produktionsmodi präsent. Generell gilt jedoch, dass die orientierende Funktion spontaner Haltungen, Emotionen und Stereotypen in dem Maße an Bedeutung gewinnt, wie es der politischen Axiomatik des Alltagsbewusstseins an Kohärenz mangelt.

Zweitens gilt es, die relative Autonomie von Arbeitsbewusstsein und politischen Orientierungen zu beachten. Zwischen den konkreten Arbeitserfahrungen auf der einen und den politikrelevanten Alltagsphilosophien auf der anderen Seite gibt es keinen unmittelbaren kausalen Zusammenhang. Grundelemente eines politischen Bewusstseins bilden sich im Verlauf von Sozialisationsprozessen aus, die sich häufig bis zum Ende des zweiten, teilweise gar bis zur ersten Hälfte des dritten Lebensjahrzehnts gerade durch die Abwesenheit konkreter Arbeitserfahrungen auszeichnen (Baethge u.a. 1989; Dörre 1992). Hinzu kommt, dass auch mit Blick auf den weiteren Lebenszyklus nicht davon ausgegangen werden kann, dass politisches Bewusstsein durch Arbeitserfahrungen determiniert oder auch nur in privilegierter Weise strukturiert wird (Offe 1984). Frühere Forschungen zum Bewusstsein von Arbeitern und Angestellten haben eine Eigenständigkeit von verfestigten politischen Orientierungen herausgearbeitet, die von konkreten Arbeitserfahrungen nur in besonderen Situationen erschüttert und beeinflusst werden können. Schon aus diesem Grund sind Erklärungen, die dem Muster ‚Je größer der Problemdruck und je unsicherer die Beschäftigung, desto wahrscheinlicher die Aufgeschlossenheit für rechtspopulistische Orientierungen‘ folgen, nicht haltbar. Aus sich heraus münden weder Arbeitslosigkeit noch Prekarisierung in fremdenfeindliche, aggressiv-nationalistische Orientierungen. Mit großer Regelmäßigkeit wiederkehrende sozialwissenschaftliche Widerlegungen solch konstruierter Zusammenhänge (zuletzt etwa, S. Fichter/Stöss/Zeuner 2005) treffen den berühmten Pappkameraden, zur analytischen Durchdringung des komplexen Zusammenhangs von Arbeitsbewusstsein und politischen Orientierungen tragen sie jedoch wenig bei.

Denn *drittens* bedeutet die relative Autonomie politischer Orientierungen keineswegs, dass die „Problemzone Arbeitswelt“ für die Erklärung des neuen Rechtspopulismus irrelevant ist. Neuere Forschungen (Flecker/Hentges 2004, S. 119 ff.; Flecker 2004; Flecker/Krenn 2004) belegen durchaus eine „populistische Lücke“, die aus der Nichtrepräsentanz von arbeitsweltlichen Problemen und Verwerfungen im politischen System resultiert. Auch Castel (2000) hat in seiner Studie zu „Metamorphosen der sozialen Frage“ ein populistisches Potential identifiziert. Er verortet es jedoch nicht in erster Linie bei den Prekären und den Entkoppelten, sondern innerhalb der „Zone der Integration“, bei Gruppen und Individuen, die tatsächlich etwas zu verlieren haben und die ihre Normarbeitsverhältnisse als vermeintliches Privileg zu verteidigen suchen. Die Forschergruppe um Bourdieu vermutet ein relevantes Potential für rechtspopulistische Orientierungen bei Gruppen und Personen, die Prekarisierung und sozialen Ausschluss aus der Perspektive des um Distinktion bemühten sozialen Nachbarn betrachten (vgl. Bourdieu u.a. 1998a). Gemeinsam ist all diesen Deutungsversuchen, dass sie sich einer simplen Gewinner-Verlierer-Semantik verschließen. Die Zusammenhänge zwischen Arbeitserfahrungen, synthetisierenden Deutungen und rechtspopulistischen Orientierungen sind ungleich komplexer und schwerer zu erfassen, als es eine solche Semantik unterstellt.

II.2 Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen – acht zentrale Topoi

Um eine solche Potentialität zu identifizieren, haben wir das empirische Material im Hinblick auf mögliche Übergangsformen, „subjektive Brücken“ zwischen dem Alltagsbewusstsein von Beschäftigten und den Deutungsangeboten und Orientierungen rechtspopulisti-

scher Formationen untersucht. Eine Identifikation solcher Übergangsformen schließt aus, dass wir nach Elementen eines geschlossenen rechtsextremen Weltbildes forschen. Vielmehr geht es uns um – in sich durchaus widersprüchliche – subjektive Orientierungen, die es vorstellbar machen, dass die Befragten zu Anhängern und Sympathisanten rechtspopulistischer Formationen werden können.

Anhand des Materials haben wir eine rechtspopulistische Axiomatik identifizieren können, die nicht mit einem geschlossenen rechtsextremen Weltbild verwechselt werden darf. Vielmehr handelt es sich hierbei um in sich durchaus widersprüchliche, in unterschiedlichen individuellen Ausprägungen und Kombinationen auftretende Orientierungen, die als Indikatoren eines rechtspopulistischen Potentials dienen können. Insgesamt lassen sich acht Topoi unterscheiden:

<i>Schaubild 2: Indikatoren rechtspopulistischer „Alltagsphilosophien“</i>
(1) ‚Zuwanderung zerstört die deutsche Kultur und muss gestoppt werden‘
(2) ‚Ausländer nehmen den Deutschen die Arbeitsplätze weg‘
(3) ‚Wenn gespart werden muss, dann bei den Sozialschmarotzern‘
(4) ‚Die deutsche Geschichte darf nicht länger Ballast sein‘
(5) ‚Rechte Parteien sind zu extrem, aber sie sprechen die richtigen Themen an‘
(6) ‚Wir wollen stolz auf Deutschland sein, können es aber nicht‘
(7) ‚Politiker sind unglaubwürdig, manche Gangster, das gesamte System muss verändert werden‘
(8) ‚Ein bisschen weniger Demokratie kann nicht schaden‘

Die skizzierten Topoi finden sich in der einen oder anderen Variation in Interviews aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft. Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen sind beileibe kein Phänomen, das mit einer bestimmten sozialen Positionierung in der Arbeitsgesellschaft korrespondiert. Aussagen, in denen sich ein rechtspopulistisches Potential andeutet, werden von Integrierten genauso formuliert wie von prekär Beschäftigten oder „Entkoppelten“. Diese Feststellung ist für sich genommen bereits ein wichtiger Befund. Denn offenkundig besitzen weder Arbeitslosigkeit noch prekäre Beschäftigungsverhältnisse einen eigenständigen Erklärungswert für Rechtspopulismus. Gleiches gilt für die Abstiegs- und Prekarisierungsgänge in der „Zone der Integration“. Isoliert betrachtet ist keines dieser Merkmale wirklich aussagekräftig.

Ferner wird deutlich, dass sich die skizzierten Topoi *nicht* unmittelbar auf Arbeitserfahrungen zurückführen lassen. Es handelt sich offenbar um Einstellungen, Haltungen, Urteile und Deutungsschemata, die gegenüber situativen Einflüssen und Erfahrungen eine erhebliche Persistenz besitzen. Für einen Zuwanderungsstopp kann man sein, obwohl oder gerade weil man in einer Region mit verschwindend geringem Ausländeranteil lebt. Die Ansicht, dass Migranten Deutschen die Arbeitsplätze wegnehmen, wird nicht zuletzt von Interviewpartnern formuliert, die ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher halten. Und die Ausgrenzung von „Sozialschmarotzern“ fordern ausgerechnet solche Personen, die selbst wirtschaftlich einigermassen saturiert sind und die nicht um sozialpolitische Ressourcen

konkurrieren müssen. Insofern sind weder soziale Positionierung in der Arbeitswelt und realer Problemdruck noch Arbeitserfahrungen unmittelbare Triebkräfte der skizzierten Axiomatik. Vielmehr entspringt die populistische Weltansicht einem Produktionsprinzip von politischen Meinungen, das Bourdieu (1988, S. 655 ff.) als systematische politische Gesamtkonzeption bezeichnet hat. Es handelt sich um relativ konsistente Deutungsschemata, durch die hindurch konkrete Erfahrungen, auch Arbeitserfahrungen, wahrgenommen und interpretiert werden. Diese Bewusstseinschicht ist gemeint, wenn wir von einer rechtspopulistischen Axiomatik mit eigener innerer Logik sprechen.

II.3 Arbeitsteilung, Arbeitserfahrungen, rechtspopulistische Orientierungen

Eine relativ stabile rechtspopulistische Axiomatik kann sich offenkundig auch der Arbeitserfahrungen bemächtigen. Wir wollen dies exemplarisch anhand von zwei Erfahrungsbereichen verdeutlichen.

Negative Flexibilisierung ohne politische Repräsentation

Alle Befragten, bei denen sich Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen finden, nehmen die marktgetriebene Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse primär als einen von außen gesetzten Zwang wahr, der die eigenen Arbeits- und Lebensverhältnisse negativ beeinflusst. So sehen sich Arbeiter und Angestellte, die der „Zone der Integration“ zugeordnet werden können, mit wachsendem Leistungs- und Kostendruck konfrontiert. Insgesamt vermitteln viele von ihnen den Eindruck, mit wachsenden Flexibilisierungs- und Leistungsanforderungen konfrontiert zu werden. Dieses persönliche Erleben steht nach Ansicht der Befragten in einem krassen Missverhältnis zu den öffentlichen Spar- und Flexibilisierungsdiskursen. Die geschilderten Härten des „wirklichen Arbeitslebens“ finden in der politischen Repräsentation keinerlei Entsprechung. Im Gegenteil, die Arbeitsmarktreformen erhöhen zusätzlich den Druck nicht nur auf die Schwächsten, sondern auch auf die eigentlichen Leistungsträger der Gesellschaft. Bei einigen Befragten radikalisiert sich diese Sichtweise bis zur aggressiven Empörung, die an Schlüsselstellen der Interviews ins Autoritäre kippt („wer sich sowas wie Hartz IV ausdenkt, der gehört an die Wand gestellt“). Hier handelt es sich gewissermaßen um den archimedischen Punkt der subjektiven Verarbeitung negativer Flexibilisierungsfolgen. In der Wahrnehmung vieler Befragter existiert ein krasses Missverhältnis bei der Verteilung arbeitsweltlicher Risiken und Zumutungen. Dieses Empfinden wird zwar auch von Befragten geteilt, die eine deutliche Distanz zu rechtspopulistischen Orientierungen aufweisen. In der Teilgruppe potentieller Rechtspopulisten macht sich jedoch eine Besonderheit bemerkbar. Die Ungerechtigkeiten im Verhältnis von „Oben“ und „Unten“ gelten den Befragten als kaum veränderbar, weil sie von „der Politik“ nicht nur ignoriert, sondern geradezu mit erzeugt werden. Das politische System und seine Repräsentanten erweisen sich in den Augen der Befragten als unfähig, diese elementare Gerechtigkeitsproblematik zu bearbeiten. Je stärker das Ohnmachtsgefühl, desto ausgeprägter die Neigung, nach autoritären Lösungen zu verlangen, die im Zweifelsfall auch auf Kosten von Sündenböcken exekutiert werden sollen.

Umkämpfte Hierarchien in disziplinierten Produktionsgemeinschaften

Dass die Hierarchien in der gespaltenen Arbeitsgesellschaft auch auf der vertikalen Achse umkämpft sind, lässt sich am spannungsreichen Verhältnis von Festangestellten und flexiblen Arbeitskräften belegen. Zumeist werden die wechselseitigen Beziehungen, etwa zwischen Stammbeschäftigten und Leiharbeitern, als spannungsfrei bezeichnet. Unsere Recherchen belegen jedoch, dass es z.B. in einem von uns untersuchten Automobilwerk durchaus zu Konflikten kommt. Diese Konflikte erhalten, gerade wenn sie zwischen ausländischen Stammbeschäftigten und deutschen Leiharbeitern ausgetragen werden, eine ethnische oder nationalistische Einfärbung. In den multinationalen Produktionsgemeinschaften grenzüberschreitend operierender Unternehmen sind rassistisch motivierte Konflikte für die Produktionsabläufe dysfunktional. Die betrieblichen Funktionsebenen (Management, Betriebsräte) setzen alles daran, sie im Keim zu ersticken. Dadurch werden die Ursachen fremdenfeindlicher, rassistischer Klassifikationen allerdings nicht beseitigt. Im Gegenteil, die Spaltung in Stamm- und Leiharbeiter regt beständig zu einer Produktion imaginärer Kollektive an, die nicht nur identitätspolitisch, sondern auch als Mittel in der Konkurrenz um eine erfolgreiche Platzierung in der betrieblichen Hierarchie genutzt werden. Unversehens erhält der Wunsch des Leiharbeiters, selbst Stammarbeiter zu werden, eine fremdenfeindliche Wendung. Nicht trotz, sondern wegen der kontraintuitiven Politik von Management und Betriebsrat verdichtet sich bei Leiharbeitern die Überzeugung, „die Ausländer, sind halt besser gestellt als wir“. Doch diese Meinung findet innerhalb des Betriebs keinen legitimen Ausdruck, sie wird tabuisiert; ihre eigentlichen Ursachen kommen nicht zur Sprache. Gerade dieses Repräsentationsdefizit führt dazu, dass die Ressentiments im Verborgenen wachsen. In der Folge entsteht eine Art doppelter Realität. Mit Blick auf das eigene Team und die konkrete Arbeitstätigkeit verhält man sich unternehmenskonform. Doch unter dem Deckmantel der politischen Korrektheit blühen fremdenfeindliche und teilweise offen rassistische Klassifikationen. Die heimliche, informelle Verbreitung solcher Klassifikationen erscheint als subversiver Akt, nicht nur gegen „arrogante Ausländer“, sondern auch gegen „die da oben“, die ihre ausländerfreundliche Politik mit repressiven Mitteln durchsetzen. Offiziell macht man gute Miene zum bösen Spiel; davon, was wirklich gedacht wird, zeugen die Beschriftungen der Toiletten-Wände. Moralisch-appellative Kampagnen von Geschäftsleitung und Betriebsrat stoßen an Grenzen, weil sie die Positions- und Statuskämpfe nicht außer Kraft setzen können.

II.4 Schlussfolgerungen: Ausgrenzende Integrationsvorstellungen

Die Beispiele für solche Alltagskonflikte ließen sich mühelos vermehren. Insgesamt können wir feststellen, dass unter unseren Befragten ein beträchtliches rechtspopulistisches Potential existiert, das sich nicht nur, aber doch auch aus Arbeitserfahrungen speist. Auffällig ist die Nähe der von uns aus dem Alltagsbewusstsein herausgefilterten rechtspopulistischen Axiomatik zum ideologischen Kern des „neuen Rechtspopulismus“. Vor allem in ihrer Haltung zu Ausländern und weiterer Zuwanderung, in der Ablehnung von „Sozialschmarotern“ und der Tendenz zu autoritären Konfliktlösungen heben sich die Betroffenen deutlich von den anderen Befragten ab. Insofern gibt es schon auf der Ebene des Alltagsbewusstseins tatsächlich so etwas wie ein „ideologisches Substrat“ des Rechtspopulismus, das

sich nicht unbedingt mit den in anderen Untersuchungen (Fichter/Stöss/Zeuner 2005) gemessenen rechtsextremen Einstellungspotentialen deckt.⁴ Unsere potentiellen Rechtspopulisten sind überwiegend *keine* Extremisten, sie sind Nichtwähler oder enttäuschte Anhänger etablierter Parteien. Nur wenige sympathisieren offen mit Formationen der extremen Rechten. Sie rekrutieren sich keineswegs nur aus dem konservativen Lager. Das verbreitete Bild einer beschädigten „Wohlstandsinsel“ Deutschland, die es durch rigide Zugangsbarrieren vor Eindringlingen mit illegitimen Ansprüchen zu schützen gilt, erinnert eher an ein – nun zerfallendes – Sozialstaatsbewusstsein sozialdemokratischer Arbeiter. Insofern trifft Castels Vermutung einer Statuskonkurrenz von Gruppen im sozialen Abstieg, die mit dem Mittel des Ressentiments ausgetragen wird, durchaus zu.

Und doch sind rechtspopulistische Orientierungen kein unmittelbarer Reflex auf soziale Desintegration. In gewisser Weise gilt das Gegenteil. Wie schon in unserer „Reintegrations-Hypothese“ vermutet, löst die nachlassende soziale Bindekraft sozialstaatlich regulierter Lohnarbeit eine Suche nach alternativen Integrationsangeboten aus. Wir können nun jedoch präzisieren, auf welche Weise sich die „imaginäre Integration“ eines reaktiven Nationalismus vollzieht. In der Alltagskonkurrenz um den Erhalt oder die Verbesserung der eigenen sozialen Position entwickeln viele Befragte „ausgrenzende Integrationskonzepte“, die zum Teil auf „Überanpassung, auf mehr oder minder vorbehaltloser Unterwerfung“ unter bereichsspezifische Leistungsnormen beruhen. Solche ausgrenzenden Integrationsvorstellungen stellen das Verbindungsglied zwischen Arbeitserfahrungen und der politischen Axiomatik des Rechtspopulismus dar.

Das Streben nach Integration wird von Befragten mit Affinitäten zum Rechtspopulismus als normative Referenzfolie genutzt, um andere soziale Gruppen zu bewerten. Was man sich selbst abverlangt, also sich möglichst nahtlos betrieblichen oder marktbedingten Notwendigkeiten zu fügen, das erwartet man auch von anderen. In diesen Fällen geht die betriebliche Verhaltenskonformität mit einer spezifischen Integrationsnorm einher, deren Geltung nicht auf den Betrieb beschränkt bleibt, sondern sozial generalisiert und als legitimer Maßstab zur Bewertung der sozialen Welt herangezogen wird. Typisch für diese Integrationsnorm ist die Vorstellung, dass sich die Legitimität von Ansprüchen an ökonomische und gesellschaftliche Teilhabe daran bemisst, ob ein sichtbarer Leistungsbeitrag für die Gesellschaft erbracht wird. Eine Folge dieser Normgeneralisierung ist, dass Bevölkerungsgruppen sozialmoralisch stigmatisiert und aus der Gemeinschaft der Leistungsfähigen symbolisch ausgegrenzt werden, die dieser Norm nicht zu entsprechen scheinen. Insbesondere ethnischen Minderheiten und so genannten Randgruppen werden Leistungsverweigerung und illegitime Vorteilerschleichung auf Kosten der nationalen Gemeinschaft der Leistungswilligen vorgeworfen. Diesen Gruppen wird pauschal unterstellt, „nichts zu leisten“, „nichts auf sich zu nehmen“, nur „die Hand aufzuhalten“, „Ansprüche zu stellen“ und sich auf die sozialen Sicherungssysteme zu verlassen. Beklagt wird vor allem eine mangelnde Anpassungsbereitschaft von ethnischen Minderheiten an die Mehrheitskultur der Autochthonen, ihres Wertesystems und ihrer symbolischen Praktiken. Integrati-

⁴ Dies spricht im Übrigen auch gegen die Möglichkeit eines nahtlosen Übergangs vom Rechts- zum Linkspopulismus, wie sie bei Castel anklängt (2005: 70 f.). Zur Debatte siehe auch Decker 2004.

on wird in diesem Deutungsmuster als einseitige Bringschuld der zu Integrierenden wahrgenommen. Die reziproke Anerkennung kultureller Differenzen wird zurückgewiesen und die Integration von Ausländern allenfalls als geräuschlose Assimilierung akzeptiert. Entgegen einer linearen Desintegrationsannahme können ausgrenzende Deutungsmuster auch Folge einer affirmativ internalisierten Integrationsnorm sein, die im Verlauf des Arbeitslebens durch Anpassungsleistungen an reale bzw. vermeintliche Zwänge genährt und als normativer Bezugsrahmen herangezogen wird, um Problemlagen innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt zu beurteilen.

Die Verarbeitungsform der Überanpassung findet sich gerade nicht bei den „Prekariern“ und augenscheinlichen Modernisierungsverlierern. In diesen Gruppen erhält die rechtspopulistische Axiomatik häufig eine *rebellische* Wendung, die sich gegen „das System“, gegen die gesamte politische Klasse richtet (Typ 6, 8, 9). In Reinform ist ein *konformistischer* Rechtspopulismus, der auf Überanpassung gründet, hingegen vor allem bei gut situierten Befragten aus der „Zone der Integration“ anzutreffen (Typ 1, 2). Charakteristisch für diese Befragten ist, dass sie Team, Belegschaft und auch die Nation als Gemeinschaften hart arbeitender Menschen definieren. 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 Ingroup von Outgroup unterscheidet und letzterer mangelnde Leistungsbereitschaft vorhält. Was sie von sich selbst erwartet, die vorbehaltlose Erfüllung vorgegebener Leistungsnormen, verlangen die Befragten auch von anderen. Integration von Ausländern ist für sie daher nur als einseitige Integration in die „deutsche Kultur“ der Leistungsbereiten vorstellbar. Solche Haltungen, auf die wir bei qualifizierten Wissensarbeiterinnen und -arbeitern (Typ 1, 2) gestoßen sind, belegen exemplarisch, dass Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen gerade auch aus dem Bemühen entstehen können, eine – durchaus privilegierte – Position gegen Gruppen zu verteidigen, denen unterstellt wird, die gesellschaftlichen Leistungsträger „ausnehmen“ zu wollen.

Mit Blick auf die internationale Diskussion (Goodwyn 1976; Taguieff 1994; Kitschelt 1995; Betz 2001; Decker 2004; Hentges u.a. 2003) lässt sich präzisieren, was unter einem rechtspopulistischen Potential zu verstehen ist, das sich aus den Verwerfungen nachfordristischer Arbeitsgesellschaften speist. Populistisch nennen wir eine politische Axiomatik, die – unter Rückgriff auf common sense-Argumente – mit Hilfe fremdenfeindlicher und rassistischer Klassifikationen eine Abgrenzung des „einfachen Volks“ nicht nur von abgehobenen Eliten, sondern auch von anderen, Leistungschwächeren, von „Sozialschmarotzern“ und „Überflüssigen“ vornimmt. Neu an diesem reaktiven Nationalismus (Dörre 2004, S. 306 ff.) ist, dass er an der zeitgenössischen sozialen Frage und deren Konfliktdynamik ansetzt. Einer Dynamik, die wesentlich darin wurzelt, dass sozialstaatlich regulierte Normarbeit aus der Sicht nicht nur von „Prekariern“ als verteidigungswertes Privileg erscheint. Reintegrierend wirkt diese Strömung nur insofern, als sie – zumindest versteckt und gleichsam imaginär – soziale Verwerfungen thematisiert, die in den offiziellen politischen Diskursen zu verschwinden drohen. Dass sie, wie mitunter in der politikwissenschaftlichen Debatte vermutet wird, zur Revitalisierung (Taggart 2002, S. 62 ff., Mény/Surel 2002) von in Sachzwang-Exekutionen erstarrten, visionslosen Demokratien beitragen kann, muss angesichts

des autoritären, vielfach antidemokratischen Duktus der skizzierten Axiomatik bezweifelt werden. Auch wenn der Protest vor allem prekär Beschäftigter und Arbeitsloser vielfach „richtungslos“ erscheint, lässt sich das „alltagsphilosophische“ Substrat dieser Strömung nicht ohne weiteres austauschen; es sei denn, Grenzziehungen würden von rechts wie links bewusst und nachhaltig eingegeben (Küpper u.a. 2005, S. 105 ff.). Unterbleibt eine offensive politische Auseinandersetzung, kann ein latenter Rechtspopulismus auch dann in demokratischen Parteien und Gewerkschaften Wirkung erzielen, wenn eine organisatorische Verselbständigung in Deutschland weiterhin ausbleiben sollte.

Literatur

- Beck, U. (2002): Was ist Globalisierung? Irrtümer des Globalismus. Antworten auf Globalisierung, Frankfurt/M.
- Betz, H.G. (2001): Radikaler Rechtspopulismus im Spannungsfeld zwischen neoliberalistischen Wirtschaftskonzepten und antiliberaler Demokratie, in: Loch, D./Heitmeyer, W. (Hrsg.): Schattenseiten der Globalisierung, Frankfurt/M., S. 167-185.
- Birsl, U./Lösche, P. (2001): (neo-)Populismus in der deutschen Parteienlandschaft. Oder: Erosion der politischen Mitte, in: Heitmeyer, W./Loch, D. (Hrsg.): Schattenseiten der Globalisierung, Frankfurt/M., S. 346-380.
- Bischoff, J./Dörre, K./Gauthier, E. u. a. (2004): Moderner Rechtspopulismus. Ursachen, Wirkungen, Gegenstrategien, Hamburg.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz. Frz. (1999): Le nouvel Éprit du Capitalisme. Paris.
- Bourdieu, P. (1988): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt/M.
- Bourdieu, P. u.a. (1998a): Das Elend der Welt, Konstanz.
- Bourdieu, P. (1998b): Prekarität ist überall, in: Bourdieu, P. u.a., Das Elend der Welt. Konstanz, S. 96-102.
- Bourdieu, P. (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit, Konstanz.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. /Kraemer, K./Speidel, F.(2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.
- Castel, R. (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat, Hamburg.
- Decker, F. (2004): Der neue Rechtspopulismus, 2. überarbeitete Aufl., Opladen.
- Dörre, K./Kraemer, K./Speidel, F. (2004): Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, in: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften 256, S. 378-397.
- Erlinghagen, M. (2005a): Die mobile Arbeitsgesellschaft und ihre Grenzen. Zum Zusammenhang von Arbeitsmarktflexibilität, Regulierung und sozialer Sicherung, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 31-52.
- Erlinghagen, M./Knuth, M. (2005b): Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft, in: Struck, O./Köhler, C. (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland, München, S. 23-38.
- Fichter, M./Stöss, R./Zeuner, B. (2005): Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“. MS, Berlin.

- Flecker, J. (2004): Die populistische Lücke: Umbrüche in der Arbeitswelt und ihre politische Verarbeitung. FORBA-Schriftenreihe 1/2004, Wien.
- Flecker, J./Hentges, G. (2004): Rechtspopulistische Konjunkturen in Europa – sozioökonomischer Wandel und politische Orientierungen, in: Bischoff, J./Dörre, K./Gauthier, E. u. a. (2004): Moderner Rechtspopulismus. Ursachen, Wirkungen, Gegenstrategien, Hamburg, S. 119-149.
- Goodwyn, L. (1976): The Populist Moment in America, Oxford.
- Hall, S. (1986): Rassismus und kulturelle Identität, Hamburg.
- Hentges, G./Meyer, M.-H./Flecker, J. u.a. (2003): The Abandoned Worker. Socio-economic change and the attraction of right-wing populism. European synthesis report on qualitative findings, Cologne and Vienna.
- Heitmeyer, W. (1997): Einleitung: Sind individualisierte und ethnisch-kulturell vielfältige Gesellschaften noch integrierbar? In: Ders. (Hrsg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Frankfurt/M., S. 23-65.
- Heitmeyer, W. (2005): Deutsche Zustände. Folge 3, Frankfurt/M.
- Kitschelt, H. u.a. (1995): The Radical Right in Western Europe: A Comparative Analysis, Ann Arbor.
- Kraemer, K./Speidel, F. (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zum Wandel eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus, in: Heitmeyer, W./Imbusch, P. (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration, Wiesbaden, S. 367-390.
- Kronauer, M. (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus, Frankfurt/M.
- Küpper, B./Zick, A./Kühn, A. (2005): Sozialer Protest zwischen Deprivation und Populismus. Eine Untersuchung zu Hartz IV-Demonstrationen, in: Journal für Konflikt- und Gewaltforschung 2, S. 105-140.
- Neckel, S./Sutterlüty, F. (2005): Heitmeyer, W./Imbusch, P. (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration, Wiesbaden, S. 409-428.
- Mayer-Ahuja, N. (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin.
- Mény, Y./Surel, Y. (Ed.) (2002): Democracies and the Populist Challenge, New York.
- Mückenberger, U., (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 7/8, S. 415-434, 457-475.
- Offe, C. (1984): ‚Arbeitsgesellschaft‘. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt/M.
- Paugam, S. (2000): Le salarié de la précarité, Paris.
- Paugam, S. (2002): Social Precarity and Social Integration. Report for the European Commission. Based on Eurobarometer 56.1. October 2002.
- Priester, K. (2005): Der populistische Moment, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 3, S. 301-310.
- Sennett, R. (2000): Arbeit und soziale Inklusion, in: Kocka, J./Offe, C. (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/M., S. 431-446.
- Struck, O./Köhler, C. (2005): Beschäftigungsstabilität im Wandel. Eine problemorientierte Sicht auf den Untersuchungsgegenstand, in: Struck, O./Köhler, Ch. (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland, München, S. 7-22.
- Taggart, P. (2002): Populism and the Pathology of Representative Politics, in: Mény, Y./Surel, Y. (Ed.): Democracies and the Populist Challenge, New York, S. 62-80.
- Taguieff, P. (1994): Sur la Nouvelle Droite, Paris.

Vogel, B. (2004): Neue Ungleichheiten im Wohlfahrtsstaat. Die politische Ordnung sozialer Verwundbarkeit und prekären Wohlstands, in: Zeitschrift für Sozialreform 50, Heft 1-2, S. 174-188.
Werz, N. (2003): Populismus. Populisten in Übersee und Europa, Opladen.

Anhang

Methodische Grundlagen der Untersuchung

Das Forschungsprojekt basiert auf einem qualitativen Untersuchungsansatz, der in der Industriesoziologie, der interpretativen Organisationsforschung und der biografisch orientierten Arbeitsforschung erfolgreich angewendet worden ist. Aus inhaltlichen und forschungspragmatischen Gründen haben wir uns bei der Fallauswahl an Robert Castels Zonenmodell („Zone der Normalität“, Zone der Vulnerabilität/Prekarität“, „Zone der Entkopplung“) orientiert. Ziel war es, anhand ausgewählter Problemkonstellationen in allen Zonen der Arbeitsgesellschaft eine möglichst aussagekräftige Innenansicht von Verunsicherungen und Prekarisierungen sowie ihrer Auswirkungen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu generieren. Das für ein qualitatives Forschungsprojekt verhältnismäßig umfangreiche Untersuchungssample (92 Einzelinterviews, zwei Gruppenbefragungen mit insgesamt 25 Teilnehmern, 35 Experteninterviews) war notwendig, um eine möglichst große Bandbreite markanter Problemkonstellationen in allen drei Zonen der Arbeitsgesellschaft einfangen zu können.

Suchstrategie. Relevante Problemkonstellationen prekärer Erwerbsarbeit ermittelten wir nach ausführlicher Sichtung von Strukturdaten und Fachpublikationen sowie durch zahlreiche Experteninterviews. Letztere wurden insbesondere mit zuständigen Gewerkschaftern, Betriebsräten und Managementvertretern (n=35) durchgeführt, um konkrete Untersuchungsfelder zu identifizieren als auch Zugänge zu möglichen Betrieben und Beschäftigtengruppen zu erschließen. Die im Feld gewonnenen Informationen wurden sodann genutzt, um weitere Formen prekärer Beschäftigung in die Erhebung einzubeziehen. (*kontrastierendes Untersuchungsdesign*).

Die Untersuchung basiert auf 92 halbstrukturierten, leitfadensorientierten qualitativen Interviews, Gruppenbefragungen und 35 Expertengesprächen, die in allen Zonen der Arbeitsgesellschaft geführt wurden. Die Untersuchungsfelder verteilen sich im Wesentlichen auf die Branchen Finanzwirtschaft, Automobilindustrie, Bauwirtschaft, IT-Dienstleistungen, Werbebranche, Einzelhandel, Konsumelektronikindustrie und Bergbau. Die Auswahl der Untersuchungsfelder erfolgte anhand spezieller arbeitsweltlicher Problemkonstellationen und ist kontrastierend angelegt. Befragt wurden u.a.

- Leiharbeiter und Festangestellte in der Automobilindustrie und in anderen Industriebranchen;
- Festangestellte IT-Wissensarbeiter in der Finanzwirtschaft, die von Outsourcingplänen betroffen sind;
- Freelancer und andere freie Mitarbeiter auf Werkvertragsbasis in der gleichen Branche;
- Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte im krisengeschüttelten Einzelhandel;
- Normalbeschäftigte im Bergbau;
- Arbeiter, Sachbearbeiter und Ingenieure in einem Werk der Konsumelektronikindustrie, das unmittelbar vor der Schließung bzw. Verlagerung nach Osteuropa steht;
- Monteure und kaufmännische Angestellte in der ostdeutschen Bauwirtschaft;
- Reinigungskräfte im Niedriglohnsektor;
- Langzeitarbeitslose Jugendliche in einer staatlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme.

Wichtigstes *Erhebungsinstrumentarium* waren leitfadengestützte Interviews, die sich thematisch an den Forschungshypothesen (siehe oben) orientierten. Auf der Grundlage dieser Hypothesen wurden themenzentrierte Leitfäden entwickelt. Zusätzlich wurden in einem standardisierten Fragebogen sozioökonomische Daten der Interviewpartner erfasst.

Die *Auswertung* des qualitativen Datenmaterials orientierte sich zunächst an einer deskriptiven Hermeneutik. Methodisch gingen wir indessen von der Grundüberlegung aus, dass narrative Aussagen neben dem subjektiv gemeinten einen latenten sozialen Sinn transportieren. Diese Prämisse war 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 konnte daher im subjektiv gemeinten Sinn einer Sprachsequenz leicht verschwinden. Aus diesem Grund konzentrierten wir uns bei der Auswertung der Interviews auf Brüche, Widersprüche, Ungereimtheiten und Unklarheiten in den Aussagen der Befragten.

Die Interviews wurden digital aufgezeichnet und anschließend in ausführlichen Protokollen dokumentiert. Schlüsselpassagen und längere Passagen des „Stegreiferzählens“ wurden wörtlich transkribiert. Die Auswertung des empirischen Materials erfolgte dann in einem mehrstufigen Verfahren, das von einem „dokumentierenden Verstehen“ der Interviews bis hin zur interpretativen Erfassung latenter Sinnstrukturen reicht. In einem *ersten Schritt* nahm das Forscherteam eine themenspezifische Queranalyse der vorliegenden Interviews sowie der Expertengespräche vor. Auf diese Weise konnten markante Merkmale und Tendenzen des jeweiligen Untersuchungsfeldes erfasst werden.

Die themenzentrierte Queranalyse wurde im *zweiten Auswertungsschritt* durch eine themenspezifische und sequentielle Auswertung ausgewählter Eckfälle ergänzt, die die Grundtendenzen des jeweiligen Untersuchungsfeldes besonders prägnant wiedergaben. 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 wurden hierbei herangezogen, um Rückschlüsse auf latente Sinnstrukturen zu rekonstruieren. Vorläufige Ergebnisse wurden im Rahmen von Betriebspräsentationen u.a. mit Praktikern und Experten diskutiert, modifiziert und auf diese Weise gehärtet.

Im *dritten Auswertungsschritt* wurden die unterschiedlichen arbeitsweltlichen Integrations- und Desintegrationserfahrungen der Befragten aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft zu charakteristischen Merkmalsbündelungen verdichtet und zu einer Typologie weiterentwickelt. Grundlage der Typologie unterschiedlicher arbeitsweltlicher (Des-)Integrationsformen war das heuristische Modell der „Zonen“ der Arbeitsgesellschaft von Robert Castel (2000). Die Typologie ist so zugeschnitten worden, dass auf der Basis des Untersuchungssamples Aussagen über die sozialen Auswirkungen prekärer Erwerbsarbeit innerhalb und zwischen den „Zonen“ gemacht werden können. Sie zielte insbesondere darauf ab, unterschiedliche Muster und Mischungen von Integrations- und Desintegrationseffekten in den verschiedenen Zonen der Arbeitsgesellschaft darstellen zu können. Hierbei sollten vor allem auch widersprüchliche und paradoxe Effekte berücksichtigt werden, um genauer abschätzen zu können, welche sozialen Tatbestände in der „Zone der Integration“ integrierend und welche desintegrierend bzw. welche Gesichtspunkte in der „Zone der Prekarität“ desintegrierend oder reintegrierend wirken. Je nach Beschäftigungsverhältnis, betrieblicher Stellung, erwerbsbiografischem Verlauf, Arbeitsmarktchancen, Erwerbsorientierung, eigenen Beruflichkeitsansprüchen und individueller Arbeitszufriedenheit konnten unter den Befragten markante Unterschiede festgestellt werden. Gerade die subjektive Dimension erwies sich allein schon deswegen von besonderer Bedeutung, da Flexibilisierungs- und Prekarisierungsprozesse innerhalb der Arbeitswelt ganz unterschiedlich erfahren und verarbeitet werden. Im Einzelnen erfolgte die Konstruktion der Typologie über die Gewichtung

unterschiedlicher Integrations- und Desintegrationsdimensionen. Strukturbildend für die Typologisierung waren zwei Schlüsselkategorien: erstens die *formale Struktur des Beschäftigungsverhältnisses* und zweitens die *konkrete Form der Arbeits- und Berufstätigkeit* (zur Konstruktion der Typologie vgl. weiter oben Abschnitt I.2).

Der *vierte Auswertungsschritt* beinhaltete eine zonenübergreifende Auswertung von Fällen aus dem Gesamt-sample, bei denen sich Übergänge zu rechtspopulistischen Deutungsmustern feststellen ließen. Im Rahmen dieses Analyseschritts galt die besondere Aufmerksamkeit dem nicht-kausalen, komplexen Verhältnis von Arbeitsbewusstsein, sozialer (Des-)Integration und politischen Orientierungen. Die Übergänge zu rechtspopulistischen Orientierungen, die wir in allen drei Zonen der Arbeitsgesellschaft angetroffen haben (n= 17), wurden anhand acht typischer Orientierungsmuster identifiziert, welche – in unterschiedlichen individuellen Ausprägungen – als Brücken zum Rechtspopulismus fungieren. Auf der Folie exemplarischer Fallanalysen wurden diese Ausprägungen vertieft.