

Fachtagung der Heinrich-Böll-Stiftung in Berlin: Prekäre männliche Lebenswelten – Männer im Prekariat

Vortrag: Männer im Prekariat – prekäre
Männlichkeit(en)

Prof. Klaus Dörre, Institut für Soziologie der FSU Jena, 27.02.2009



Gliederung

1. Was ist Prekarität?
2. Was ist neu?
 - 2.1 Ausmaß
 - 2.2 Verarbeitungsformen
3. Prekarität, Geschlechterverhältnisse,
männliche Lebenswelten
4. Schlussfolgerungen

1. Was ist Prekarität?

1.1.

„Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis immer dann bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, welches in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird.

1.2

Prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert.

1.3

Nach dieser Definition ist Prekarität nicht identisch mit vollständiger Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem, absoluter Armut, totaler sozialer Isolation und erzwungener politischer Apathie, wenngleich sie solche Phänomene einschließen kann. Vielmehr handelt es sich um eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt.

1.4

Wo unsichere Arbeit zum Dauerzustand wird und die Verrichtung solcher Tätigkeiten eine soziale Lage für gesellschaftliche Gruppen konstituiert, kann von der Herausbildung einer ‚Zone der Prekarität‘ gesprochen werden, die deutlich von der ›Zone der Integration‹ mit geschützten Normarbeitsverhältnissen, aber auch von einer ›Zone der Entkoppelung‹ [...] abgrenzbar ist.

1.5

Mit Prekarisierung soll ein sozialer Prozess bezeichnet werden, über den die Erosion von Normalitätsstandards auf die Integrierten zurückwirkt.

1.6

Mit Blick z.B. auf Heranwachsende ist diese Definition erweiterungsbedürftig. Die Jugendphase z.B. ist eine Statuspassage, die sich für große Gruppen gerade durch die Abwesenheit von Erfahrungen mit Erwerbsarbeit und betrieblichen Strukturen auszeichnet. Die erzwungene Verlängerung dieser Statuspassage, die wesentlich aus strukturellen und zusätzlich auf subjektiven Zugangsbarrieren zu gesicherter Beschäftigung resultiert, konstituiert sozial differenzierte biographische Konstellationen, die besser mit der Kategorie des prekären Lebens als über prekäre Arbeit zu erfassen sind. Ähnliches gilt mit Blick auf das Alter.

2. Was ist neu?

- Gegenwärtig erleben wir den Übergang von marginaler zu diskriminierender Prekarität.
- Diskriminierende Prekarität ist das Resultat eines *funktionierenden* Finanzmarktkapitalismus.
- Diskriminierende Prekarität zeichnet sich dadurch aus, dass zunehmend Gruppen betroffen sind, die zuvor zu den gesicherten zählten.
- Für viele Frauen im Dienstleistungssektor ist prekäre Arbeit seit Langem eine Grunderfahrung; für abwärtsbedrohte Männer mittleren Alters ist Prekarisierung eher etwas Neues.

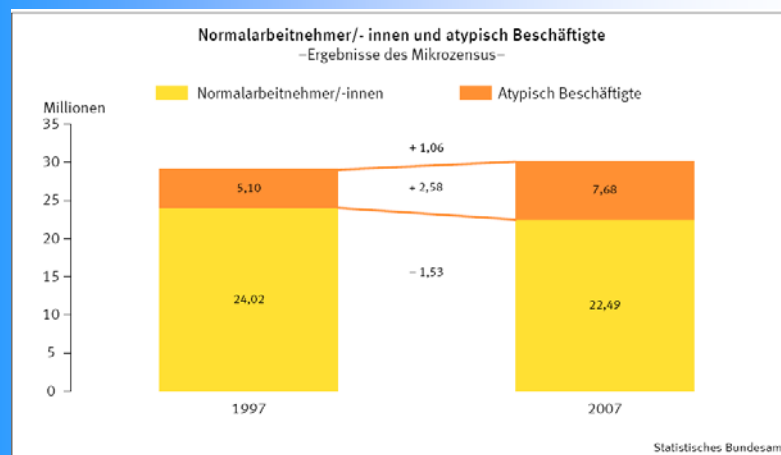


Schaubild 1

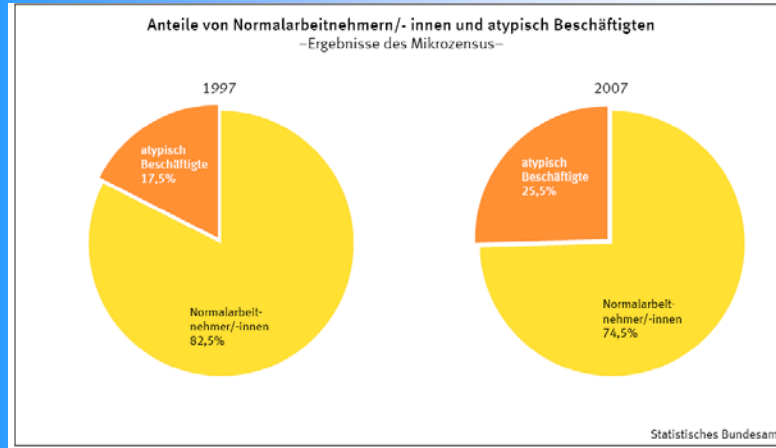


Schaubild 2

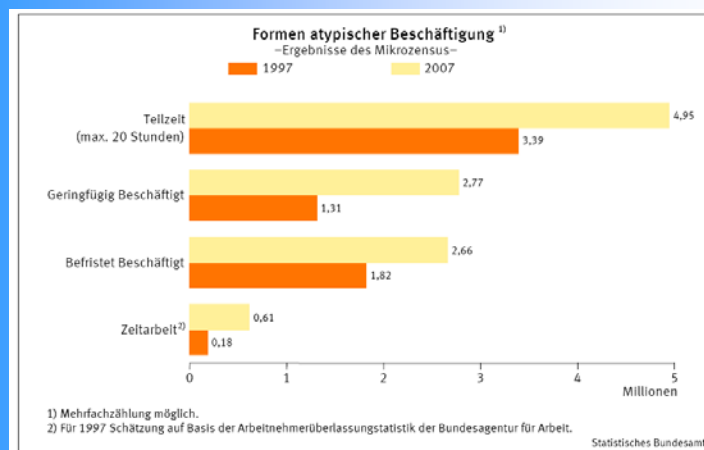


Schaubild 3

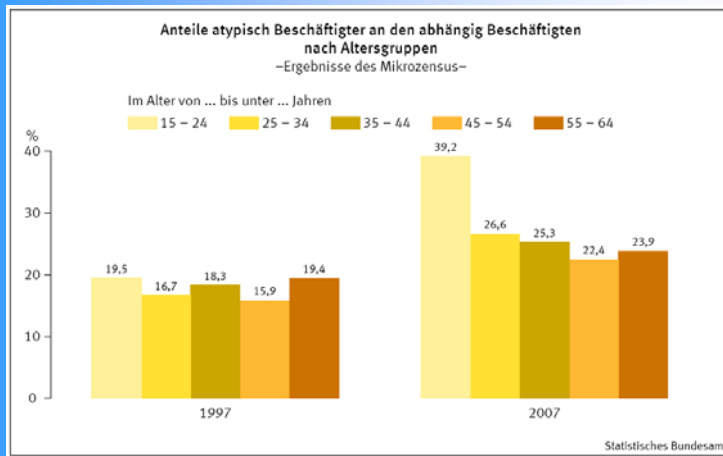


Schaubild 4

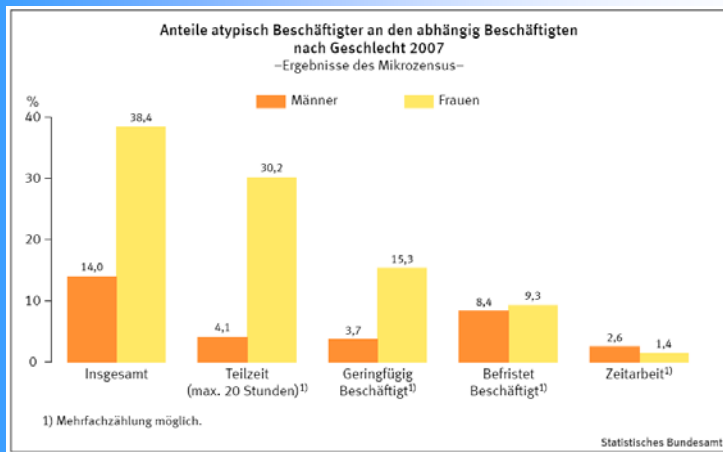


Schaubild 5

Unterschiede groß

Anteil atypisch Beschäftigter an allen abhängig Beschäftigten* in verschiedenen Branchen 2007 (in Prozent)



*15- bis 64-Jährige nicht in Bildung oder Ausbildung

Quelle: Statistisches Bundesamt

© DGB einblick 16/08

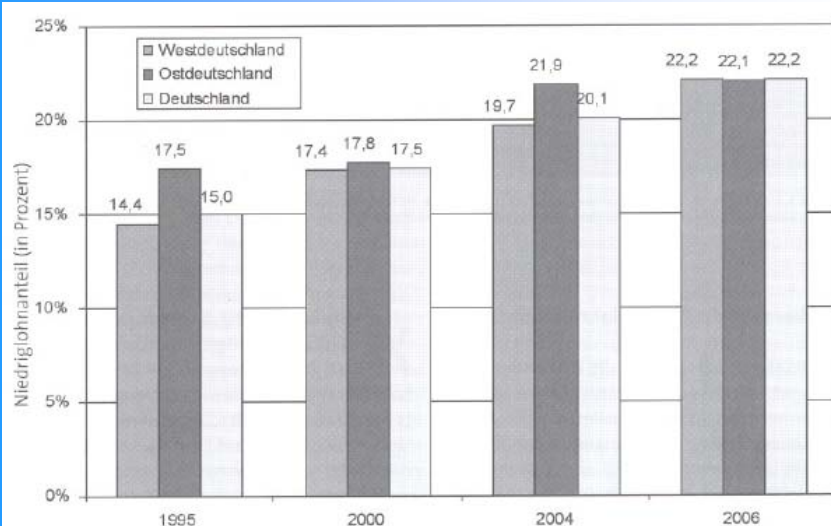
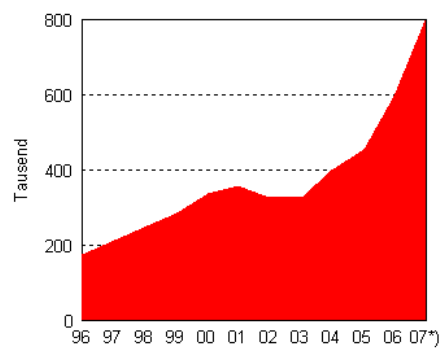


Abbildung 3: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten unter abhängig Beschäftigten – differenzierte Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland (inklusive Teilzeit und Minijobs, in %). Quelle: SOEP 2006, eigene Berechnung.

	1995	2000	2004	2005	2006
Niedriglohnschwelle West	8,19	8,89	9,71	9,77	9,61
Niedriglohnschwelle Ost	5,73	6,26	7,14	7,22	6,81
Ø Niedriglohn West	5,93	6,75	7,25	7,16	6,89
Ø Niedriglohn Ost	4,63	4,95	5,48	5,38	4,86

Entwicklung der Niedriglohnschwellen und der Stundenlöhne von Niedriglohnbeziehenden 1995 bis 2006 (alle abhängig Beschäftigten inklusive Teilzeit und Minijobs, in €: Quelle: SOEP 2006, eigene Berechnung.

04970: Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland



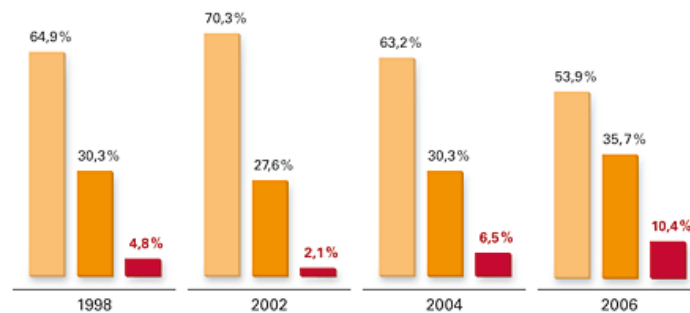
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; für 2007: Schätzung IAB sowie Zeitarbeitsindex des Instituts der deutschen Wirtschaft, *) Juli. © Jahnke - <http://www.jjahnke.net>

Zusammensetzung der Zeitarbeit

Leiharbeit: Intensivnutzung nimmt zu

Betriebe ab 150 Beschäftigten* nutzen Leiharbeit in...

■ geringem Umfang (bis 5% der Belegschaft)
 ■ stärkerem Umfang (über 5% bis 20%)
 ■ intensivem Umfang (über 20%)



* und mindestens 3 Leiharbeitsnehmer; Quelle: IAB Betriebspanel 1998-2006, Berechnungen Bellmann 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Funktionswandel von Zeitarbeit

	Typ I Ad Hoc Einsatz	Typ II Flexibilitätspuffer	Typ III Vernetzung
Einsatz	Kurzfristig-temporär LA zur Abdeckung von Produktionsschwankungen und Personalausfall	Permanent LA als integraler Bestandteil der flexiblen Randbelegschaft	Permanent LA als integraler Bestandteil der Gesamtbelegschaft
Ziel		Numerische Flexibilität und Kostensenkung in den Randbereichen der Organisation Funktionale Flexibilität und Beschäftigungsstabilität in den Kernbereichen	Flexibilität (numerisch + funktional) und Kostensenkung in der gesamten Organisation (Kern- und Randbereich)
Leiharbeitsquote	< 10 %	> 10 %	> 20 %
Kontrolle und Steuerung der Leiharbeiter	Entleihbetrieb	Entleihbetrieb	Verleiher übernimmt Kontroll- und Steuerungsfunktion im Entleihbetrieb (<i>On Site Management</i>)
Verhältnis Stamm- / Randbelegschaft	Punktuell Statussegmentierung	Dualismus Statussegmentierung + Tätigkeitssegmentierung	Dualität Statussegmentierung ohne Tätigkeitssegmentierung

2.1 Ausmaß

2.2 Verarbeitungsformen:

(Des-)integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

Zone der Integration

1. *Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)*
2. *Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)*
3. *Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)*
4. *Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)*

Zone der Prekarität

5. *Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)*
6. *Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)*
7. *Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)*

Zone der Entkoppelung

8. *Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)*
9. *Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)*

Die Typologie basiert auf einer qualitativen Erhebung mit ca. 100 Befragten aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft, die ich gem. mit K. Kraemer und F. Speidel durchgeführt habe. Die Prozentzahlen stammen aus einer quantitativen Befragung des INIFES, die auf einer geschichteten, zufällig ausgewählten Stichprobe (n=5.388) basiert. Die Prozentangaben müssen insofern relativiert werden, als die Zuordnung des repräsentativen Materials zu unseren Typen nur annähernd erfolgen konnte. 3,9 % der quantitativ Befragten waren nicht zuzuordnen

2.2.1 Geschützte Lohnarbeit verliert sukzessive ihre Funktion als zentrales gesellschaftliches Integrationsmedium – die Verlusterfahrung ist – nicht nur, aber primär – eine männliche.

2.2.2

Arbeitsweltliche Integration wird in den nachfordistischen Arbeitsgesellschaften zunehmend auch flexiblen Beschäftigungsformen ermöglicht. Unkonventionelle Integration in flexibler Beschäftigung bei hoher Identifikation mit den Inhalten der Tätigkeit und starker Integration in soziale Netze am Arbeitsplatz stellt eine andere Form arbeitsweltlicher Integration dar.

2.2.3

Das Angewiesensein auf prekäre Jobs konstituiert eine eigentümliche Schwebelage, die – auf Dauer gestellt – auszehrt.

2.2.4

Die prekäre Beschäftigung von Kreativarbeitern ist ein Grenzfall von Prekarität.

2.2.5

Einem Bumerang gleich wirkt die Prekarisierung disziplinierend auf die Festangestellten zurück.

3. Prekarität, Geschlechterverhältnisse, männliche Identitätskonstruktionen

3.1 Die Prekarisierung stellt überkommene Arbeitsteilungen und mit ihnen geschlechtliche Identitätskonstruktionen in Frage.

3.2 Im Umgang mit Unsicherheit und flexibler Beschäftigung haben diejenigen Vorteile, die entsprechende Anforderungen mit ausgeprägten Fähigkeiten zur „Kontingenzbewältigung“ beantworten können. Das sind – wahrscheinlich – eher Frauen.

3.3 Prekarität wird vor allem dann zur „Leidquelle“ (Freud), wenn sie tradierte Männlichkeits- bzw. Weiblichkeitsvorstellungen destruiert und – gewissermaßen als Kompensation – individuelle „Identitätspolitiken“ auslöst.

3.4 Beispiele:

- „Zwangsfeminisierung“
- „Entweiblichung“
- „Verleugnung“
- „Ersetzung“

3.5

In der sozialräumlichen Dimension werden z.B. junge, weniger gut gebildete Männer zu einer besonderen Verlierergruppe.

4. Schlussfolgerungen

4.1

Wir benötigen eine sozial nachhaltige Politik der Entprekarisierung

4.2

Fluchtpunkt einer solchen Politik könnte ein gesellschaftlicher Aktivitätsstatus sein.

- Haltelinien “nach unten”: An einem gesetzlichen Mindestlohn führt im Grunde kein Weg vorbei.
- Selbstorganisation fördern: Gewerkschaften müssen die Interessen prekär Beschäftigter besser repräsentieren, gezieltes Organizing ist möglich.

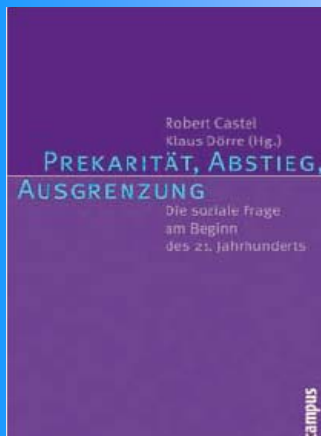
Handlungsfelder

- Betriebliche Interessenvertreter sensibilisieren, über Rechte aufklären.
- Dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ Nachdruck verleihen (Kampagnenorientierung).
- Organisationskonkurrenzen vermeiden.
- Flexibilitätsprämien aushandeln.
- ALG-II-Regelungen, „Hartz IV“ überprüfen.

Handlungsfelder

- Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung intensivieren; sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind besser als „Ein-Euro-Jobs“.
- Wichtig ist eine „Politik des Respekts“, die mit der Diskriminierung und Stigmatisierung bricht.
- Grundsätzliche Weichenstellung für einen inklusiven, demokratischen Sozialstaat, der auch der sozialen Mitte nützt.

Robert Castel, Klaus Dörre (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung
Erscheinungstermin März 2009



Die Rückkehr der Klassengesellschaft?

Die soziale Frage ist in die politische Öffentlichkeit zurückgekehrt. Begriffe wie Prekarität, Ausgrenzung und Exklusion sind in aller Munde. Was aber wird genau mit diesen Begriffen bezeichnet? Lassen sich die sozialen Spaltungen, die meist von der Arbeitswelt ausgehen, damit angemessen analysieren? International bekannte Autoren wie unter anderem Robert Castel, Serge Paugam und Loïc Wacquant betrachten mit den »Aussteigern«, »Prekariern« und »Ausgegrenzten« unterschiedliche Gruppen und deren soziale Lage. Der Band stellt Anknüpfungen an die internationale Debatte um die neue soziale Frage her und verdeutlicht, dass Prekarisierung in den einzelnen europäischen Ländern höchst Unterschiedliches bedeuten kann.

Robert Castel ist Forschungsdirektor an der Pariser École des Hautes Études en Sciences Sociales. **Klaus Dörre** ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Universität Jena.