

Was bedeutet und wozu nützt der Begriff der Prekarität?

Zur Vorbereitung der Tagung: „Prekär im öffentlichen Auftrag“ habe ich mich mit dem Prekaritätsbegriff auseinandergesetzt. Denn auffällig ist, dass viele Erscheinungsformen in der Arbeitsgesellschaft aber auch allgemein Lebensverhältnisse als prekär bezeichnet werden und, wenn der Begriff nicht uferlos verwendet werden und die Tagung nicht beliebig werden soll, das Ganze auch etwas eingegrenzt werden muss.

Im Rahmen der Kampagne, „Da muss mehr drin sein“, aber auch schon vorher hat der Begriff der Prekarität ,des Prekariats einen neuen Aufschwung genommen.

Aber brauchen wir ihn überhaupt ?

Prekär arbeiten viele Menschen: mit Niedriglöhnen und in unfreiwilliger, vor allem ungünstig aufgeteilter Teilzeitarbeit, in befristeter Arbeit, in Minijobs, in der Leiharbeit, - und es gibt sehr viele „kleine“ Selbstständige (d.h., sie arbeiten nicht nur ohne Angestellte, sondern verdienen dabei zu wenig, tragen das gesamte Vorsorgerisiko alleine und können ihr Honorar und ihr Auftragsrisiko auch durch Qualität, Fleiß und Flexibilität nicht beeinflussen). Aber das kann man auch alles so bezeichnen. Die Gruppen sind zwar sehr heterogen, aber es lassen sich für jede spezifische Forderungen aufstellen und Strategien entwickeln. Sollen diese Phänomene nur unter einem neuen Oberbegriff zusammengefasst werden ?

Und nicht alle, die prekär arbeiten, leben auch prekär. Denn das gilt nur, wenn sie in der Familie keine anderen Einkommen und keine Vermögen haben.

Oder : Hat das Prekäre mehr etwas mit Lebensverhältnissen als mit Arbeits-/ Beschäftigungsverhältnissen zu tun ? Dann leben auch die Hartz IV Bezieher, die Grundsicherungsbezieher und viele Rentner prekär. Dann umfasst der Begriff auch Nichtarbeitende, obwohl deren Lebenswelt doch spezifisch anders aussieht als die der Beschäftigten.

Manchmal überschneiden sich die beiden Gruppen , bei den sog. Aufstockern. Noch schlechter geht es denen, die aufstocken könnten, es aber nicht tun und in der Dunkelziffer drunter leben. Auch alles prekäre Verhältnisse.

Manche verbinden mit dem Begriff auch noch eine Assoziation zum unteren Proletariat, zum Lumpenproletariat. Oder zum „abgehängten Prekariat“, das die SPD vor einigen Jahren als Gruppe ausmachte, die nicht mehr zur Wahl geht. Aber dieses Verständnis dürfte inzwischen überholt sein.

Aus ganz unterschiedlichen Gründen sind viele Prekäre arm, obwohl die subjektiven Einschätzungen dabei auch auseinandergehen. Reicht es dann aber nicht, von Armut und Ausbeutung zu sprechen, sich um Armutsgrenzen zu kümmern und sie zu erhöhen. Warum von Prekarität, Prekariat sprechen? Wo ist der analytische oder der politische Mehrwert der Begrifflichkeit.

Ich rate zur Vorsicht. Man kann alles oder nichts darunter verstehen. Da ist eine Unschärfe, der Begriff scheint von unsteten Beschäftigungsverhältnissen über Unzufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit und den Arbeitsbedingungen bis hin zu Armut, Arbeitslosigkeit und sozialer Isolation alles zu erfassen und für alles gebraucht zu werden. Ist es wirklich politisch sinnvoll, einen neuen Begriff zu benutzen für etwas , was man schon lange und differenzierter beschreiben und bearbeiten kann?

Zudem ist es eine soziologische Begriffsrenaissance, die in der Fachliteratur nützlich sein mag, aber gilt das auch darüber hinaus? Was bringt der Begriff für eine politische Kampagne- oder gar als Kampfbegriff?

Entwicklung und Abgrenzung:

Pierre Bourdieu: hat wieder einmal angefangen: „Prekarität ist überall“ (1998, S.97 f.)
„Prekarität hat bei dem, der sie erleidet, tiefgreifende Auswirkungen. Indem sie die Zukunft überhaupt in Ungewissem lässt, verwehrt sie dem Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allen Dingen jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist.“

Die Prekarität hat auch Auswirkungen auf unbefristete Arbeitsverhältnisse, betrifft sie allerdings noch nicht unmittelbar.

„...Zu diesen Folgen der Prekarität für die direkt Betroffenen gesellen sich die Auswirkungen auf die von ihr dem Augenschein nach Verschonten.Die Existenz einer beträchtlichen Reservearmee, die man aufgrund der Überproduktion an Diplomen längst nicht mehr nur auf den untersten Qualifikationsebenen findet, flößt jedem Arbeitnehmer das Gefühl ein, dass er keineswegs unersetzbar ist und seine Arbeit, seine Stelle, gewissermaßen ein Privileg darstellt, freilich ein zerbrechliches und bedrohtes Privileg...“

Prekär als Begriff wird übersetzt mit: widerruflich, unsicher, heikel.

Und die **Unsicherheit**, die **Unplanbarkeit** scheinen mir das zentrale Phänomen und das trifft in erster Linie viele befristete Verhältnisse. Aber nicht alle, z.B. nicht die zur Ausbildung, nicht die bei echten Projekten, eigentlich auch nicht die typischen Saisonarbeiten, denn die sind planbar. Sie betrifft viele Leiharbeiter und vor allem kleine Selbstständige, Werkvertrags- und Honorarkräfte. Aber auch da wieder nicht alle. Nicht jedes übliche Unternehmerrisiko, vor allem in der ersten Gründungsphase ist gleich Prekarität. Sie betrifft damit auch viele, die zunächst einmal außerhalb gewerkschaftlicher Reichweite und Wahrnehmung stehen.

Der Begriff beschreibt eigentlich einen historisch wohlbekannten Zustand; aber insofern auch wieder etwas Neues, Aktuelles, als die Entwicklung bis dahin dadurch geprägt war, dass mit Entwicklung des Kapitalismus immer mehr Berufe in abhängige Arbeitnehmerschaft führten. In Deutschland haben sich gerade auch nach dem Krieg immer mehr stabile Arbeitsverhältnisse entwickelt, auch in Frauenberufen, in hoch qualifizierten Berufen und Leitungsberufen. (eine Verallgemeinerung der Lohnarbeit und der Angestelltenverhältnisse). Gleichzeitig lösten sich damit aber auch die Verhältnisse auf, die früher in unsicheren Zeiten materiellen Rückhalt boten: Großfamilie, Vermögen und ländlicher Grundbesitz mit Selbstversorgungsmöglichkeiten.

Der Begriff will damit eine Umkehr der Entwicklung erfassen, quasi zurück in vormoderne Gesellschaften, aber unter hocheffizienten, spätkapitalistischen Bedingungen. Eine *„Wiederkehr der Unsicherheit.“* (Dörre)

Dann kam Robert Castel („Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit“, 2000). Er unterscheidet bezogen auf die Arbeitswelt zwischen einer (immer noch mehrheitlich existierenden, aber abnehmenden) *„Zone der Integration“* und einer *„Zone der Entkoppelung“*, derer, die mehr oder minder von dauerhafter Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind. (darunter fällt dann längerer Hartz IV -Bezug, auch mit gelegentlichen Unterbrechungen). Und dazwischen liegt die *„Zone der Prekarität“*, die ein heterogenes

Sammelsurium aus jederzeit „verwundbaren“ Arbeitsverhältnissen umfasst (wegen der Selbstständigen würde ich lieber von „Beschäftigungsverhältnissen“ sprechen).

In unsere Zeit bezieht er sich das auf Abweichungen von normalen, typischen, dauerhaften Arbeitsverhältnissen, den Normalarbeitsverhältnissen. Oder wie es Dörre einmal ausgedrückt hat: *„ ist eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt.“*

Zwischenüberlegung:

Deshalb ist es etwas gewagt, Prekarität anzuprangern und sofort zu betonen, man wolle nicht zurück zu fordistischen Normalarbeitsverhältnissen. *„Eine postfordistisch informierte Linke vermeidet die falsche Alternative zwischen Anpassung an die Technokratie des neoliberalen Wettbewerbsstaats und Verteidigung fordistischer Errungenschaften „(Luxemburg 1, 2015, S.22)* Der Bezug zu dem Normalarbeitsverhältnis ist auch nicht automatisch eine rückwärtsgewandte Sehnsucht nach dem gewerkschaftlich organisierten, weißen, männlichen Arbeitnehmer.

Mit dem Normalarbeitsverhältnis bestehen schlicht und einfach auch viele gute historische Erfahrungen, vor allem was Sicherheit und Lebensstandard angehen. Dass es sich außerdem besser gewerkschaftlich organisieren und ausgestalten lässt, das ist auch nicht zu leugnen. Was die Lohnhöhe, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Mitbestimmungs- und die fachlichen Gestaltungsmöglichkeiten angeht, ist da einiges entwickelt worden, was ich nicht leichtfertig auf den Misthaufen der Geschichte werfen würde, auch nicht unter dem Gesichtspunkt, dass das , auch historisch begründet, zu wenig Frauen bisher direkt für sich nutzen konnten. Und es ist der Standard, von dem aus jedenfalls in Deutschland die Prekarität als Abweichung definiert und auch empfunden wird, (in den USA mag das etwas anders sein). Nichts gegen das Bemühen, das Normalarbeitsverhältnis neu zu definieren. Aber so ähnlich sollten die erstrebenswerten neuen Arbeitsverhältnisse schon aussehen, natürlich weniger besitzergreifend, , etwas weniger umfangreich (Arbeitszeitregelung) und etwas sinnvoller, was die Arbeit, Arbeitsorganisation und Mitsprache angeht. Und Übergänge in neue Arbeit müssen auch anders organisiert werden (das ist bisher Thema der Arbeitslosenversicherung)

Weiter mit der Begriffsgeschichte

Den Vorarbeiten folgten in Deutschland wesentlich zwei Forscher, Klaus Dörre und Berthold Vogel und eine Reihe weiterer Wissenschaftler, die mit ihnen zusammenarbeiten. Ab ca. 2004 wurden sie in Deutschland rezipiert.

Kurz einige Online Publikationen dazu:

- Brinkmann/Dörre /Röbenack: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Friedrich Ebert Stiftung Gesprächskreis Migration und Integration, 2006
- Berthold Vogel Abstieg, Prekarität, Ausgrenzung . Prekarität und Prekariat, Signalwörter neuer soziale Ungleichheit, APuZ 33-34/2008.

Auch die Gewerkschaften haben sich früh damit beschäftigt. Der DGB Bundesvorstand hat 2007 eine große Projektgruppe „Prekäre Beschäftigung“ eingesetzt. (Prekäre Beschäftigung. Herausforderung für die Gewerkschaften. Anregungen und Vorschläge für die gewerkschaftliche Diskussion , September 2007) Die Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt in Dortmund hat früh eine regionale Studie herausgebracht (Kock/ Pröll/ Stackelbeck , Fair statt prekär- Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region, August 2006)

Man kann den Begriff nach wie vor weiter oder enger interpretieren, je nachdem , wozu man ihn einsetzen möchte. Klaus Dörre hat den Begriff für sich relativ weit definiert und auch subjektive Verarbeitungsformen mitaufgenommen. (Ebert Stiftung 2006, S. 18)

Prekäre Beschäftigung hat für ihn 5 Dimensionen:

- 1.) eine reproduktiv- materielle, wenn die Vergütung für die Tätigkeit als Haupteinnahmequelle nicht reicht, obwohl sie dafür gedacht ist
- 2.) eine soziale -kommunikative, wenn gleichberechtigte Integration in soziale Netze ausgeschlossen ist
- 3.) eine rechtlich - institutionelle, was die volle arbeitsrechtliche und soziale Sicherung angeht,
- 4.) eine Status- und Anerkennungsdimension (Achtung und Missachtung)
5.) eine arbeitsinhaltliche Dimension, die den Sinn der Tätigkeit betrifft.

Das hat seine Berechtigung unter analytischen oder soziologischen Forschungsaspekten. Ich würde die Schwerpunkte etwas anders , etwas anwendungsbezogener setzen , um den Hauptaspekt nicht aus dem Auge zu verlieren.

Mein Definitionsversuch zur Prekarität: (etwas mehr orientiert an Berthold Vogel, Hamburger Institut für Sozialforschung , zuletzt in: Gute Aussicht für gute Arbeit ? Friedrich Ebert Stiftung, Fachforum Nr. 4 /2008)

Es geht

1.) um die Möglichkeit der Existenzsicherung und eine den fachlichen Leistungen entsprechende Bezahlung der Arbeit, entweder durch arbeitsrechtlich geschützte Lohnniveaus oder durch Honorarordnungen. Es geht zwar auch um Existenzsicherung (des Einzelnen oder gar der Familie), aber nicht nur, sondern um einen Verdienst, der dem von regulär, dauerhaft (oder auch tariflich bewerteten) Beschäftigten in dem Bereich entspricht. (das entspricht der Dimension 1 und 3 von Dörre)

Es geht,

2.) und das wesentlich, um den Grad der Arbeitsplatzsicherheit (Stichwort Befristung) oder bei Selbstständigen, bzw. beauftragten Unternehmen ,der Auftragssicherheit (Stichwort: Ausschreibungen, Outsourcing und Projektaufträge) für Leistungen, die man auch mit regulär Beschäftigten dauerhaft selbst erbringen könnte. (das vertieft die Dimension 3, evtl. noch ergänzt um 2 und 4 von Dörre und greift auf Bourdieu zurück)

Drei weitere , nicht so zentrale Punkte:

Es geht auch

3.) um Gestaltungsrechte beim Eingehen der Beschäftigungsverhältnisse . Kein übermäßiger Zwang durch Zumutbarkeit, die sich nicht zumindest an Punkt 1 orientiert und für Erwerbslose wichtig ist, die neben jungen Menschen, Frauen und Ausländern den Nachschub für prekäre Verhältnisse stellen (sog. newcomer und outsider) (Teile von 2 und 3 bei Dörre)

4.) um inhaltliche Gestaltungsspielräume bei der Arbeit und der Arbeitsorganisation und -verteilung (Verdichtung) und Bestehen arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen vor allem zum Gesundheitsschutz .

5.) um die Möglichkeit Übergänge(oder Wechsel) abgesichert und selbstbestimmt gestalten zu können. (finde ich bei keinem präzise angesprochen)

Das heißt, es geht um **Entgelte** (nicht unbedingt nur um Mindestlöhne oder Niedriglöhne) **kombiniert mit Sicherheit der Erwerbsquelle** verbunden mit Verhandlungsmacht beim Eingehen, Durchführen, bzw. soziale Absicherung beim Nichteingehen der Beziehungen.

Das bedeutet aber auch: die Probleme lassen sich teilweise gut mit Gewerkschaften und gewerkschaftlicher Organisation lösen. „Teilweise“ bedeutet aber: nicht nur und nicht immer sofort. Schwierig wird es etwa, wenn es sich um Selbstständige handelt; die in ihrer Selbständigkeit einen stärkeren Schutz anstreben. Manchmal geht es aber (wieder) mehr darum, Menschen zu unterstützen, die gegen ihren Willen in die Selbstständigkeit gedrängt wurden und eigentlich eine Arbeitnehmerstellung anstreben. Es wird schwierig, wenn Betriebsverfassung durch Outsourcing oder Betriebsübergang ausgehebelt wird und Dritte mittels Vergabeverfahren oder sonstigen Aufträgen eingeschaltet werden. Es geht nicht, wenn es sich um Bezieher von Leistungen bei Arbeitslosigkeit handelt; die durch die Zumutbarkeit in ihrer Verhandlungsmacht eingeschränkt sind, und nicht, wenn Befristete, Selbstständige und Leiharbeiter mehr oder weniger offen die Funktion haben, die gewerkschaftlich organisierten Kernbelegschaften abzusichern (wie das beispielhaft und mit gewerkschaftlicher Billigung auch von Herrn Hartz bei VW eingeführt wurde, aber auch im öffentlichen und sozialen Bereich oder bei öffentlichen Medien nicht unbekannt ist); nicht, wenn Gewerkschaften die Schlechterstellung von geförderten Beschäftigten zulassen oder über Beschäftigungsgesellschaften selbst organisieren. Viele können auch nicht verstehen, dass Gewerkschaften Mitglieder organisieren, die im öffentlichen Dienst Leitungsverantwortung haben und über Vergabe und Aufträge entscheiden oder dass zu wenig mit Berufsverbänden zusammengearbeitet wird, die die fachlichen Anforderungen, die an kleinere Berufsgruppen gestellt werden, besser kennen und verteidigen. Selbstbewusstsein im Durchsetzen gewerkschaftlicher Forderungen hat aber nur, wer sich der fachlichen Qualität seiner Arbeit bewusst ist.

Gerade das Ziel, prekäre Beschäftigung zu unterbinden kann aber auch geeignet sein, Zersplitterung und überflüssige Abgrenzung zwischen den einzelnen Akteursgruppen zu überwinden und sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen.

Prekär bedeutet auch: es geht nicht allgemein um Niedriglöhne und Teilzeit, sondern speziell um die Kombination mit der Unsicherheit, z.B. die erzwungene Teilzeit im Hauptberuf oder den Niedriglohn plus Befristung. Es geht nicht um den Erzieherinnenstreik, den diese sich nur leisten können, wenn sie in einem dauerhaften Verhältnis bei kommunalen Behörden angestellt sind. Der Streik war wichtig, vor allem, weil lange nicht auf die Tarifstruktur geachtet wurde und das mit dem Übergang zum TVöD noch verschlimmert wurde. Aber unter dem Stichwort Prekarität sind die nach unten abweichenden Verhältnisse bei nichtkommunalen Trägern, z.T. ohne Streikrecht und die Verhältnisse bei den pseudoselbständigen Tagesmüttern und -vätern angesprochen. Ich vermute, man ärgert sich in den Kommunen schon intern darüber, dass man da nicht schon viel mehr im weitesten Sinne privatisiert und outgesourct hat.

Deshalb geht es auch nicht allgemein um den Hartz IV Bezug. Der ist, wenn er erst einmal festgestellt ist, zwar nicht besonders hoch, aber kalkulierbar, einklagbar und manchmal sogar höher als ein Arbeitsverdienst. Aber, er hat auch etwas mit Prekarität zu tun, dann, wenn der Bezieher gezwungen wird, prekäre Arbeit anzunehmen. Zumutbarkeit, der Zwang prekäre Beschäftigung ohne fachlichen Bezug und Aufstiegsmöglichkeiten aufzunehmen und vor allem umfreiwillige Maßnahmen der Beschäftigungsförderung (Ein- Euro -Jobs, Bürgerarbeit, etc.), das gehört dazu.

Ein letztes Beispiel aus der jüngsten Entwicklung bei der Post: Bis zu 6000 Beschäftigte in befristeten Verhältnissen sollen trotz höherer Löhne bei der Post relativ freiwillig in die unbefristeten Arbeitsverhältnisse der ausgegründeten DHL Delivery GmbH gewechselt sein, obwohl sie dort niedriger entlohnt werden. Erst jetzt haben sie mit der Streikbeteiligung eine Gestaltungsperspektive, während der Befristung wäre ein Streik für sie sinnlos gewesen.

Warum ist das so wichtig ?

Weil diese prekäre Beschäftigung mit einer systematischen und tiefgreifenden Veränderung in der Arbeitswelt einhergeht, die auch mit gewerkschaftlichen Mitteln bisher nur teilweise aufzuhalten ist.

Es geht um die **innere und äußere Flexibilisierung**. Es gab zwar unter dem Stichwort Flexicurity gewisse Überlegungen das abzusichern, was aber nach meiner Meinung zahnlos geblieben ist bzw. durch die Hartz Gesetzgebung einfach überrollt wurde. Man beschäftigte sich damit: Flexibilität, gerade auch Unsicherheit im Arbeitsverhältnis zuzulassen, aber irgendwie absichern. Und bei dem „irgendwie“ ist es leider auch geblieben. Das gilt besonders für die EU („Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity- Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“ Europäische Kommission 2007)

Es gibt viele verschiedene Formen der Flexibilisierung, die von Arbeitsrechtlern und Gewerkschaften diskutiert und teilweise mitgestaltet wird. Dahinter verbirgt sich z.B. das „Vereinfachen“ der Kündigungsschutzregeln durch schlichte Abfindungsregeln, (Stichwort: bessere Kalkulierbarkeit, statt Richterkontrolle) Die Europäische Kommission spricht ganz unverfänglich von: „Bekämpfung der Segmentierung von Arbeitsverträgen“, wozu auch die unbefristeten Verträge neu gestaltet (!) werden müssten. Aber auch Abschaffung von Kündigungsschutz bei anschließend zeitweise hoher Arbeitslosenunterstützung wie in Dänemark ist eine Option.

Weitere Vorschläge zu **innerer Flexibilisierung in Stichworten**: Erweiterung der Änderungskündigungen, Ausweitung des Direktionsrechts, Kurzarbeit (auf Kosten der Versicherungsgemeinschaft nur für bestimmte Betriebe, üblicherweise für die mit Normalarbeitnehmern und nicht für prekär Beschäftigte.), Teilzeit, , vor allem ungesicherte Teilzeit. Verdichtung der Arbeit während der Teilzeit, Abrufverträge, die weitgehende Arbeitsumschichtungen ermöglichen. Damit arbeitet z.B. auch die Leiharbeit systematisch. Aus Großbritannien ein aktuelles Beispiel: 1,8 Millionen arbeiteten dort zuletzt in „0 Stunden-Verträgen“, d.h. der Arbeitgeber kann nach Einstellung jeden Monat bestimmen, wie viele Arbeitsstunden er abruf und dann auch bezahlt. Ein Paradies für die internen Flexibilisierer ! Aber langsam so unbeliebt, dass selbst Cameron im Wahlkampf meinte, sich darum kümmern zu müssen. Man sieht auch hier, dass die Gefahr einer Rückkehr zu fordistischen Arbeitsverhältnissen wohl nicht akut droht.

Aber auch das beliebte Steuern durch Kennzahlen, der betriebsinterne Wettbewerb, Akkord- und Prämielemente gehören dazu.

Es geht darum, vorhandene Arbeitskraft so effizient wie möglich einzusetzen, wo sie optimale Ergebnisse erwirtschaften kann, sozusagen Pausen und Leerläufe im regulären Arbeitsverhältnis wegzurationalisieren.

Aber damit ist man heute nicht mehr zufrieden

Die Prekarisierung steht noch mehr im Zusammenhang mit **äußerer Flexibilisierung**: Am weitesten geht da die Schließung und Verlegung in Regionen mit niedrigeren Löhnen. Aber auch im Inland erfolgt Outsourcing, Betriebsübergang auf nichttarifliche, kleinere, scheinbar selbständige, aber faktisch abhängige Einheiten, Aufbau von Subunternehmerketten, Auftragsvergabe an kleine Selbstständige.

Danach folgen **Leiharbeit** und **Befristung**, die ganz zentralen Elemente der Hartz- Reform. Teilweise wird sogar argumentiert, besonders unschöne Erscheinungsformen auf diesen Gebieten seien gerade wegen des übermäßigen Schutzes der Dauerbeschäftigten (insider) notwendig geworden, die nicht flexibel genug einzusetzen seien. (Das ist nicht nur EU – Argumentation, auch internationale Gremien und Krisenanierungsprogramme in Europa nehmen das auf. Alle setzen auf Reduzierung von dauerhaft Beschäftigten, selbst gegen bestehende nationale Gesetze oder Gerichtsentscheidungen wie in Griechenland oder auch Portugal.)

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass da, wo besonders geschützte Kernbelegschaften bestehen, der Druck, das durch diese Bedingungen nach unten auszugleichen, besonders augenfällig ist. Deshalb haben wir auch keinen völlig abrupten Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, sondern gleichzeitig mehr oder weniger Zementierung privilegierter Verhältnisse und Prekarisierung. Spaltungselemente werden so in die Arbeiterschaft hineingetragen.

Arbeitsrechtlich sind alle diese Vorgehensweisen eine **Übertragung von mehr oder weniger Arbeitgeberisiko auf den Arbeitnehmer** (oder vergleichsweise abhängige Selbstständige), aber ohne Entscheidungsrechte und Gewinnbeteiligung.

Das zeigt gleichzeitig auch einen systemimmanenten Weg der Eindämmung auf: der Grad der Unsicherheit muss neben der Leistung zusätzlich bezahlt werden. Ich würde z.B. bei vielen Befristungen neben Lohnzuschlägen auch noch zusätzliche Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung fordern und den Alg I -Anspruch auch schon nach einem halben Jahr einführen.

Der Staat in der Sonderrolle.

Die Rolle des Staates und öffentlicher Einrichtungen wie Sozialversicherungen in diesem Geschehen erfordern besondere Aufmerksamkeit. Schon im Vorfeld der geplanten Tagung kam die Frage auf, ob er nun Treiber von Prekarisierung ist oder doch nur Getriebener. Seine Gemeinschaftsaufgaben sind unzweifelhaft notwendig, seine sozialen Aufgaben sind bei uns gesetzlich noch recht präzise festgelegt. Das soll er ausführen, es soll aber finanziell so wenig wie möglich belasten.

Deshalb verfolgt er ebenfalls Outsourcing, was hier auch Privatisierung heißt.

Die Einschaltung von beauftragten Unternehmen (immer noch gerne gemeinnützigen Organisationen, Wohlfahrtsverbänden, Trägern, die sich aus Selbsthilfegruppen entwickelt haben, gezielt aber auch von Privatfirmen) läuft über destruktive Vergabepraktiken (eine Pseudowettbewerbsinszenierung), die die Einwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer doppelt beschränken. Die direkten Arbeitgeber können sich immer darauf berufen, durch die beauftragende Behörde gezwungen zu sein, keine besseren Verhältnisse anbieten zu können. Da wo viele dauerhaft geschützte Beamte und Arbeitnehmer in den Bereichen tätig sind, werden deren Stellen zurückgefahren, die Arbeit verdichtet und die systematisch herbeigeführten Lücken im Personal durch prekär Beschäftigte ersetzt. (Zum Ganzen auch: H.Spindler; Schlecht bezahlt und befristet- arbeitsrechtliche Deregulierung im staatlich finanzierten pädagogischen und sozialen Arbeitsmarkt. in Kessl u.a.: Prekarisierung der Pädagogik-Pädagogische Prekarisierung, Beltz Juventa 2014, S. 141-154)

Ausgeführt wird das durch Agenten der neuen Steuerung, die oft als besonders erfolgreich gelobt werden (Beispiel: Herr Weise von der Bundesagentur oder Herr Sarrazin in Berlin) Diese Verbindung, diese Organisationsketten, in denen oft die Verantwortlichen überhaupt nicht mehr direkt als Arbeitgeber agieren, müssen beim Kampf gegen Prekarisierung besonders beachtet und herausgearbeitet werden, sonst läuft er gegen Windmühlen.

Wegen dieser Verbindung hat die Konzentration auf prekäre Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Auftrag oder unter öffentlicher Verantwortung eine Bedeutung. Sie muss neben den unmittelbar Verantwortlichen die versteckten Letztverantwortlichen benennen, den Ausweg aus Normalarbeitsverhältnissen verstopfen, bzw. finanziell unattraktiv machen, die Rückführung in reguläre Tätigkeiten ermöglichen oder vergleichsweise angemessene Arbeitsbedingungen und Bezahlung sicherstellen.