

# Der Trend zu prekärer Beschäftigung

## Eine Diagnose aus sozioethischer Perspektive

von Martin Schneider

---

veröffentlicht in: Amosinternational 2/2011, S. 19-26.

---

*Prekäre, das heißt rechtlich ungeschützte, sozial ungesicherte und schlecht entlohnte Arbeit nimmt in Deutschland und weltweit immer weiter zu. Es gibt eine Schicht von Arbeitnehmern, die als flexible Verfügungsmasse gilt. Sie können dem Produktionsprozess je nach Bedarf „just in time“ zugeführt werden. Die Prekarisierung ist aber nicht nur auf eine soziale Randgruppe beschränkt, sondern reicht weit hinein in die Mitte der Arbeitnehmerschaft. Die Folge ist eine allgemeine Verunsicherung. Der Beitrag gibt zunächst einem Überblick über diesen Trend und seine Hintergründe. Danach werden sozioethische Leitlinien für die Regelung von Beschäftigungsverhältnissen vorgestellt, die auch die Interessen von Arbeitnehmern berücksichtigen: Personalität, Fairness, Lohngerechtigkeit und Arbeitsplatzsicherheit.*

Die Arbeiterfrage ist zurück auf der politischen Agenda. Die Lage prekär Beschäftigter findet verstärkt publizistische und fachwissenschaftliche Aufmerksamkeit. Vor allem die Strategie von Unternehmen, die Stammbesetzung systematisch in Leiharbeit zu drängen und so die Löhne zu drücken, wurde in letzter Zeit öffentlichkeitswirksam thematisiert und zum Teil auch skandalisiert. Damit es aber nicht bei punktuellen Aufschreien und individuellen Schuldzuweisungen bleibt, ist es wichtig, die sozioökonomischen und politischen Hintergründe sowie die gesellschaftlichen Folgen zu beleuchten. Bevor diese Fragen erörtert werden, wird erläutert, was mit den Termini „prekär“ und „Prekariat“ gemeint ist.

### Die Begriffe „prekär“ und „Prekariat“

Die Begriffe „prekär“ und „Prekarität“ sind aus dem französischen Sprach- und Debattenraum in den deutschen eingewandert. Sie gehen zurück auf die Soziologen Pierre Bourdieu, Robert Castel und Serge Paugam.<sup>1</sup> Beschrieben wird mit den Begriffen „prekär“ und „Prekarität“ der Prozess der Verunsicherung, der mit dem Wandel des Arbeitsalltags einhergeht. Nach einer Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind diejenigen prekär beschäftigt, die „nur geringe Arbeitsplatzsicherheit genießen, wenig Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung ihrer Arbeitssituation haben, nur partiell im arbeitsrechtlichen Schutzbereich stehen und deren Chancen auf materielle Existenzsicherung durch Arbeit in der Regel schlecht sind“ (Vogel 2009, 198). Neben diesen mit der *Struktur* des Beschäftigungsverhältnisses verbundenen Kriterien ist die *subjektive* Verarbeitungsform von Bedeutung. Prekär ist Erwerbsarbeit, sofern sie mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit verbunden ist. Dies gilt vor allem für die prekär Beschäftigten, die sich am klassischen Normalarbeitsverhältnis<sup>2</sup> orientieren. Dann ist es „nicht allein die Unsicherheit als solche, sondern auch der soziale Abstand zur angestrebten Normalität, der eine Mischung aus Verunsicherung, Scham, Wut und Resignation erzeugt“ (Dörre 2009a, 53). Prekäre Arbeitsformen führen in diesem

---

<sup>1</sup> Castel zufolge wurde der Begriff *Prekarität* erstmals gegen Mitte des 19. Jahrhunderts verwendet, um die Schutzlosigkeit der damaligen Arbeitskräfte zu bezeichnen (vgl. Castel 2008, 195). Ihre „Verwundbarkeit ist ein sich über Jahrzehnte hinziehendes Wogen, das der Lage des einfachen Volkes den Stempel der Ungewissheit und ganz häufig des Unglücks aufgeprägt hat“ (ebd., 15).

<sup>2</sup> Ein Normalarbeitsverhältnis ist eine unbefristete, kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung.

Fall zu einer „Schwebelage. Beständig gilt es, alle Energien zu mobilisieren, um den Sprung in eine bessere Position doch noch zu schaffen; lässt man in seinen Anstrengungen nach, droht die Gefahr eines dauerhaften Ausschlusses von regulärer Erwerbsarbeit“ (ebd.).

### **Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit**

Im Trend zu prekären Arbeitsverhältnissen bündelt sich eine gesamtgesellschaftliche Stimmungslage. Bis in die Mitte der 1970er Jahre war noch die allgemeine soziale Absicherung das Ziel. Seitdem ist eine umgekehrte Dynamik in Gang gekommen, die eine „Destabilisierung des Stablen“ zur Folge hat (Castel 2008, 357). Robert Castel spricht von einer „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“, einer „Unsicherheit, die in hohem Maße der Schwächung und Auflösung der schützenden Strukturen geschuldet ist, die sich im Inneren der Lohnarbeitsgesellschaft herausgebildet hatten“ (Castel 2009, 27). Noch arbeiten zwar die meisten Beschäftigten in Deutschland in einem geschützten Normalarbeitsverhältnis. Ihre Zahl schrumpft allerdings. Demgegenüber steigt der Anteil an „atypischen“ Arbeitsverhältnissen rasant. Zu diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Mini- und Gelegenheitsjobs sowie Scheinselbständigkeit.<sup>3</sup> Ein großer Teil der neuen Stellen, die in den letzten Jahren geschaffen wurden, sind in diesen Bereichen entstanden. Während die Zahl der Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen von 1997 bis 2007 um 1,5 Millionen gesunken ist, stieg die Anzahl der Personen in atypischen Beschäftigungsformen in diesem Zeitraum um 2,6 Millionen an. Ihr Anteil an allen abhängig Beschäftigten ist von 17,5 % (1997) auf 25,5 % (2007) gestiegen (vgl. DMF 2010, 9f.). Wenn man noch die Zunahme an prekärer Selbstständigkeit berücksichtigt, verschärft sich das Bild. Ein Indikator hierfür ist die Zunahme der Solo-Selbstständigen, also der Selbstständigen ohne Beschäftigte (vgl. DMF 2010, 25-28). Mittlerweile gibt es davon in Deutschland über zwei Millionen. Zwischen 1997 und 2007 hat sich ihre Zahl um über 30 Prozent erhöht.

Für alle atypischen Beschäftigungsformen gilt: In ihre berufliche Zukunft wird wenig investiert. Die Teilnahme an Weiterbildungskursen ist über alle atypischen Beschäftigungsformen hinweg deutlich niedriger als bei Normalarbeitnehmern. Auch sind bei den atypischen Arbeitsverhältnissen prekäre Arbeitsbedingungen weit verbreitet. Das heißt: Der Lohn kann die Existenz vielfach nicht sichern; die soziale Absicherung und die üblichen Arbeitnehmerrechte sind oft eingeschränkt; eine Integration in soziale Netze der Arbeitswelt ist sehr schwierig. Auch wenn Teilzeit-, Leiharbeits- und befristete Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig sind, eine ausreichende eigenständige soziale Absicherung ist aufgrund geringerer Lohnhöhen oder diskontinuierlicher Erwerbsbiografien oftmals nicht gewährleistet.

### **Zwei Klassen von Arbeitnehmern**

Der Blick auf die Prekarisierung macht deutlich, dass es nicht nur eine Spaltung zwischen Arbeitslosen und Arbeitsplatzbesitzern gibt, sondern auch eine Spaltung innerhalb der Arbeitnehmerschaft. Zwischen die *Zone der Integration* mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen und die *Zone der Ausgrenzung* hat sich die *Zone der Prekarität* geschoben.<sup>4</sup> Die von Prekarität betroffenen Menschen sind nicht wirklich außerhalb der Gesellschaft. Sie verfügen noch über Teilnahmechancen am Erwerbssystem. Sie sind aber auch nicht richtig integriert. Ihr berufliches Dasein steht unter dem „Stern des Zufälligen und Willkürlichen“ (Bourdieu 2000, 67). Sie können aus ihrer Teilnahme „kaum mehr irgendeine Form der Selbstachtung beziehen, weil die Beschäftigungsverhältnisse zu durchlöchert und fragmentiert“ sind (Honneth 2011, 44). Sehr gut zum Ausdruck kommt dies in einem von Klaus Dörre zitierten Statement

<sup>3</sup> Der Trend zu prekärer Beschäftigung wird durch mehrere empirische Studien belegt. Einen Überblick darüber gibt die 2010 veröffentlichte Broschüre *Unsicher – Prekär – Ausgegrenzt*, hrsg. v. Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising (DMF 2010).

<sup>4</sup> Die Unterscheidung zwischen einer *Zone der Integration*, einer *Zone der Prekarität* und einer *Zone der Ausgrenzung* geht zurück auf Robert Castel (Castel 2008).

eines Leiharbeiters: „Ich bekomme im Vergleich zu meinem [festangestellten] Kollegen ein Drittel weniger Lohn, fünf Tage weniger Urlaub, keine Boni, halb so hohe Zuschläge, keine Essenzuschläge, keine Altersvorsorge, keine Betriebsrente, keine Lohnerhöhungen, keinen Parkplatz und darf nicht an firmeninternen Feiern [...] teilnehmen – und das bei teilweise besserer Qualifikation. Von der psychischen Belastung will ich gar nicht sprechen, diese ist furchtbar, denn man fühlt sich als Mensch zweiter Klasse“ (Dörre 2009b, 21).

### **„Prekarität ist überall“**

In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Erfahrung von Prekarisierung nicht selten auf eine bestimmte Schicht begrenzt. Die Rede von einer Zone der Prekarität, vor allem aber der Terminus *Prekariat* scheint diese Interpretation nahe zu legen. Einengend ist diese Sichtweise, weil die Prekarisierung der Arbeitswelt keineswegs nur auf soziale Randzonen beschränkt ist, sondern weit in die gesellschaftliche Mitte hineinreicht. Wichtige Beiträge zu Prekaritätsdebatte heben dies unmissverständlich hervor (vgl. Vogel 2009, 200). Bekannt ist Bourdieus Diktum: „Prekarität ist überall“ (Bourdieu 1998). Berthold Vogel relativiert zwar Bourdieus These, stimmt aber ihrem Sinngehalt zu. „Prekarität“ gewinnt, so Vogel, „für einen Gutteil der auf Sicherheit und Vorwärtskommen orientierten Arbeitnehmerschicht an bedrohlicher Normalität“ (Vogel 2009, 202). Prekäre Arbeitsverhältnisse beschränken sich längst nicht mehr auf Hilfsarbeiter in Industrie und Handwerk und auf die zahlreichen schlecht bezahlten und „rechtlich vogelfreien Frauenjobs im Reinigungs- und Gaststättengewerbe, im Supermarkt oder bei den Pflegediensten“. Auch qualifizierte Facharbeiter und Fachangestellte finden sich immer häufiger „in den rechtlich deregulierten und gering entlohten Zonen des Arbeitsmarktes. . . . Die Fragilität und Unsicherheit von Beschäftigung hält Einzug in die stabilen Kernbereiche der Arbeitsgesellschaft – in Branchen, die man einst mit besten Karrierechancen und sozialer Sicherheit gleichsetzte: die Autoindustrie, den Maschinenbau, Banken, Versicherungen oder auch die öffentlichen Dienste“ (ebd.).

Aber auch auf die Arbeitnehmer, die nicht unmittelbar von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen und in der *Zone der Integration* mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen zu Hause sind, wirkt sich die Prekarisierung aus. Bourdieus These „Prekarität ist überall“ zielt genau auf diesen Sachverhalt. Jedem Arbeitnehmer, auch dem Festangestellten, werde das Gefühl eingebläst, „daß er keineswegs unersetzbar ist und seine Arbeit, seine Stelle gewissermaßen ein Privileg darstellt, freilich ein zerbrechliches und bedrohtes Privileg“ (Bourdieu 1998, 97). Diese Diagnose wird durch Untersuchungen von Klaus Dörre bestätigt. Demnach lösen prekäre Arbeitsverhältnisse auch bei festangestellten Arbeitnehmern erhebliche Unsicherheitsgefühle aus. Weil diese die prekäre Arbeitsrealität von befristet Beschäftigten, Leiharbeitern und Praktikanten ständig vor Augen haben, beschleicht sie ein diffuses Gefühl von Ersetzbarkeit. „Zwar gibt es immer noch Indizien, die für eine erhebliche Stabilität eines Teils der sozialen Mitte sprechen. Doch angesichts einer Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse ‚gerade am Rand der gesellschaftlichen Mitte‘, sinkender Einkommensvorsprünge und wachsender Arbeitsmarktrisiken sind Existenzängste im abgegrenzten ‚Kern der gesellschaftlichen Mitte‘ wenig verwunderlich“ (Dörre 2009b, 67). Nach Ansicht von Dörre bewirkt die „Angst vor Statusverlust“ (ebd., 66) eine Disziplinierung der fest angestellten Stammebelegschaft.

### **Die sozio-ökonomischen Hintergründe**

Eine zentrale Ursache für die Prekarisierung der Arbeitswelt ist der steigende Druck auf das Lohnarbeitssystem und damit zusammenhängend die schwindende Macht der Arbeitnehmerschaft. Dafür sind drei Entwicklungen ausschlaggebend. *Erstens*: Insbesondere weltmarktorientierte Unternehmen sind zu „kapitalmarktorientierten Steuerungsformen“ und einer „straffen Profitorientierung“ übergegangen. Damit verbunden ist eine „Verstetigung der Konkurrenz unter den Arbeitenden. Strategische und operative Dezentralisierung ermöglichen es, teilautonome Segmente [...] in einer stetigen Wettbewerbssituation zu halten“ (Dörre 2009b,

62). *Zweitens*: Der „flexible Kapitalismus“ zeichnet sich dadurch aus, dass Unternehmen in der Lage sind, ihre Produkte und Dienstleistungen zu zerlegen und arbeitsteilig an verschiedenen Orten der Welt zu erzeugen. Weil das Kapital im Kern global koordiniert und Arbeit in der Regel lokal gebunden ist (Manuell Castells), verlieren die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen an Macht. Managementspitzen nutzen dies aus und setzen Belegschaften im Namen der Standortsicherung unter Druck. *Drittens*: Der Übergang der Industrie- zur Wissensgesellschaft ist verknüpft mit einem „Loblied auf flexible Arbeit, Selbstunternehmertum und modernes Jobnomadentum“ (Dörre 2009b, 63). Die Kultur der Flexibilität scheint unvereinbar zu sein mit der „Welt des Flächentarifvertrags, der mit verbindlichen Standards die Arbeits- und Einkommensbedingungen regelte“ (Dörre 2009b, 65). Alle drei Entwicklungen stehen in Wechselwirkung zueinander und tragen zur Formierung des „flexiblen Kapitalismus“ bei. Die Folge ist: Die Unternehmen verwandeln sich in lose verkoppelte Wertschöpfungsketten mit einem kleiner werdenden Stamm fester Mitarbeiter und einer größer werdenden flexiblen „Reservearmee“ aus befristet Beschäftigten, Leiharbeitern, Aushilfskräften, freien Mitarbeitern, Subunternehmern und Praktikanten.

### **Die politische Verantwortung**

Für die Prekarisierung der Arbeitswelt sind aber nicht nur veränderte marktwirtschaftliche Prozesse oder neue personalwirtschaftliche Strategien verantwortlich. Sie wurde auch durch politische Entscheidungen herbeigeführt. Die Neujustierung der Arbeitsmarktpolitik („Hartz-Gesetze“) hat zur „Ausbreitung rechtlich und materiell unsicherer Beschäftigungsformen geführt und zur Neudefinition der Grenzen von Stabilität und Instabilität“ (Vogel 2009, 205). Die rechtliche und materielle Umgestaltung der Leiharbeit ist hierfür ein Beispiel, genauso wie die gezielte Förderung von Mini- und Midijobs oder die gesetzgeberische Animation zur Solo-Selbstständigkeit. Unter dem Motto „Sozial ist, was Arbeit schafft“ setzte man sich zum Ziel, die Schwellen für den Einstieg zu senken oder die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dass dies zum Teil gelungen ist und die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren abgebaut wurde, wird als Erfolg verbucht. Ausgeblendet wird dabei, dass durch die Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes Anreize geschaffen wurden, gesicherte Arbeitsverhältnisse in prekäre umzuwandeln.

### **Kirche und Wohlfahrtsverbände – Lohndumping auf umkämpften Märkten**

Die Prekarisierung der Arbeitswelt betrifft nicht nur den Bereich der privaten Wirtschaft. Weitgehend unbemerkt sind auch die öffentlichen und kirchlichen Dienste davon erfasst worden. Der öffentliche Dienst wandelte sich von einem Ort der „Beschäftigungsstabilität, des Amtsethos und der Karrieresicherheit“ zu einem nervösen und reformfiebrigen Experimentierfeld kostensparender Einschnitte und Strukturänderungen (Vogel 2009, 207). „Aus Kostengründen, aber auch aufgrund des weitverbreiteten Klimas der (Wohlfahrts-)Staatsvergessenheit und der Bürokratiekritik“ finden sich insbesondere im Kultur-, Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsbereich „kurzfristig Beschäftigte, Mini- und Ein-Euro-Jobber sowie Leiharbeiter“ (ebd.). Neueinstellungen werden dort mittlerweile zu zwei Dritteln über befristete Verträge geregelt, die Übernahmequote beträgt lediglich ein Viertel und mehr als ein Drittel aller Arbeitsverhältnisse wird beendet, weil befristete Verträge auslaufen (vgl. Eichhorst 2010, 18f.). Die Folge ist: Immer weniger relativ sicher Beschäftigte, die noch den Bestandsschutz der alten Dienstregeln genießen, stehen neben einer immer größeren Beschäftigungsgruppe, die auf Zeit, unter Inkaufnahme schlechter Bezahlung und flexiblerer Arbeitszeiten als öffentlich Bedienstete tätig sind.

Ein ähnlicher Trend ist auch bei kirchlichen Arbeitgebern feststellbar: Wie im öffentlichen Dienst steigen auch hier die Befristungen, und zwar nicht nur als Elternzeit-Vertretungen. Die Befristung der Arbeitsverhältnisse ist oft sachgrundlos. Vermehrt werden auch Leiharbeiter eingesetzt. Vor allem im sozialen Dienstleistungsbereich ist dies der Fall.

Mitte Januar 2011 berichtete das Magazin *Stern*, dass die evangelische Diakonie mindestens 35 000 Leiharbeiter beschäftigt<sup>5</sup>, bezahlt unterhalb des Diakonie-Tarifs.

Leiharbeit gibt es auch bei der katholischen Caritas (genauso wie bei der Arbeiterwohlfahrt), und zwar nicht nur als Ad-Hoc-Ersatz für Ausgefallene. Die Wochenzeitung *Die Zeit* berichtete im September 2010, dass in Niedersachsen ein „Caritas-Verein“ einen Dienstleistungsbetrieb gegründet hat, über den Leiharbeiter angestellt werden, die an eine Caritas-Werkstatt für behinderte und psychisch kranke Menschen verliehen werden (Bognanni 2010). Die Caritas scheint sich hier einem Trend anzupassen, der den gesamten Sozial- und Gesundheitsbereich erfasst hat. Krankenhäuser sowie stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen begegnen dem wachsenden Druck zur Rationalisierung und Kostensenkung durch „Outsourcing“ von Funktionsbereichen und Personalverantwortung. Über eigene Service-GmbHs umgehen sie den Tarif des öffentlichen Dienstes und leihen sich von dort Pflegekräfte, Reinigungskräfte und anderes Personal (vgl. Bräutigam u. a. 2010, 6; Schröder 2010, 170-201). Zwar ist der quantitative Anteil der Leiharbeiter im Gesundheitswesen noch gering. Allerdings sind die Steigerungsraten gewaltig. Zwischen 2004 und 2009 ist ihre Zahl dort um das 5,5-fache gestiegen (vgl. Bräutigam u. a. 2010).

Im Weiter- und Fortbildungsbereich ist unter kirchlichen Trägern ein ähnlicher Trend beobachtbar. Um Personalkosten zu senken und um im Wettbewerb mit anderen Anbietern „mithalten“ zu können, werden Servicegesellschaften gegründet, bei denen ein Teil des Personals zu außertariflichen Konditionen angestellt wird. Und bei den von Pfarrkirchenstiftungen getragenen Kindertagesstätten werden immer mehr Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen befristet und in Teilzeit eingestellt, weil z. B. das neue bayerische Kindertagesstättengesetz flexible Buchungen ermöglicht und damit eine langfristige Personalplanung erschwert.

***[Prekäre Beschäftigung im kirchlichen Bereich ist unvereinbar mit dem Anspruch des Dritten Weges und der Dienstgemeinschaft]*** Für alle diese Beispiele gibt es Gründe bzw. es können welche geltend gemacht werden. So berufen sich die kirchlichen Träger von sozialen Diensten darauf, dass sie quasi dazu gezwungen sind, auf die Veränderung des politisch gesetzten Finanzrahmens mit flexiblen Arbeitsbedingungen zu reagieren: zum einen weil vom Staat und den Kommunen immer weniger Geld für die Betreuung von Alten, Behinderten und Jugendlichen sowie für die Bildung ausgegeben wird; zum anderen weil kommerzielle Privatfirmen einen Verdrängungswettbewerb entfacht haben. Kirchliche Träger würden im Wettbewerb mit diesen den Kürzeren ziehen, wenn man nicht auch an den Personalkosten sparen würde. Das mag stimmen. Trotzdem ist es erstaunlich, dass sich kirchliche Arbeitgeber diesem Druck beugen. Auf der einen Seite für soziale Gerechtigkeit und Solidarität zu werben und gegen soziale Kälte und Ausgrenzung zu kämpfen und auf der anderen Seite im eigenen Handeln diskriminierende Arbeitgeberpraktiken zu nutzen – diese beiden Optionen sind nicht vereinbar und machen den eigenen Anspruch unglaubwürdig. Weil die Diakonie bzw. die Caritas zum Kern des kirchlichen Auftrags gehören (wie die Verkündigung, der Gottesdienst und die Seelsorge), dürfen in diesem Bereich Tätige nicht missachtet und ausgenutzt werden (vgl. Drobinski 2011). Prekäre Beschäftigung innerhalb der Kirche beschädigt auch die Vorstellung von kirchlichen Arbeitgebern als „Dienstgemeinschaft“. Artikel 140 des Grundgesetzes garantiert den Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht – auch in arbeitsrechtlichen Fragen. So dürfen bei der Kirche Angestellte nicht streiken – weil sie einen besonderen Arbeitgeber haben. Wenn der sie nun aber schlecht behandelt (weil er sie als Leiharbeiter, Mini-Jober oder nur befristet Beschäftigte anstellt), dann wird damit über kurz oder lang das Ende dieses besonderen Verhältnisses eingeläutet. Denn mit dem „dritten Weg“, einem Weg, der vom harmonischen Miteinander gekennzeichnet sein soll, haben prekäre Arbeitsverhältnisse wenig zu tun.

---

<sup>5</sup> Dies entspricht acht Prozent der Diakonie-Beschäftigten; vgl. <http://www.stern.de/wirtschaft/job/lohndumping-durch-leiharbeit-die-miessen-tricksder-diakonie-1642522.html>

## Sozialethische Bewertung

Von sozialethischer Brisanz ist die Prekarisierung der Arbeitswelt, weil es hier um die „Substanz des Sozialen“ geht und der „normative Haushalt der Gesellschaft“ verändert wird (Vogel 2009, 208). Die Prekarisierung erfordert daher, so Berthold Vogel in explizitem Bezug auf Nell-Breuning, eine Diskussion um die „Baugesetze der Gesellschaft“ (vgl. ebd., 206). Als normative Maßstäbe schlägt er die Kategorien *Fairness*, *Sicherheit* und *Aufstieg* vor. Ich orientiere mich im Folgenden daran, ergänze die regulativen Kriterien aber um die Prinzipien der *Personalität* und der *Lohngerechtigkeit*. Auf die Kategorie des *Aufstiegs* gehe ich nicht ein.

### *Personalität*

In dem Abschnitt, in dem Benedikt XVI. in der Enzyklika *Caritas in veritate* die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse thematisiert, ruft er in Erinnerung, „dass das erste zu schützende und zu nutzende Kapital der Mensch ist, die Person in ihrer Ganzheit – ,ist doch der Mensch Urheber, Mittelpunkt und Ziel aller Wirtschaft““ (Benedikt XVI. 2009, Nr. 25).<sup>6</sup> Aus christlicher Sicht ist jede Form der Funktionalisierung des Menschen abzulehnen. Der arbeitende Mensch ist keine Ware. Abzulehnen ist es daher, dass durch die Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der einzelne Arbeitnehmer nur mehr als ein frei verfügbares und beliebiges, austauschbares Rädchen im Getriebe des Wirtschaftsbetriebes angesehen wird.

### *Fairness*

Die meisten Gerechtigkeitstheorien stimmen darin überein, dass es für die Frage, ob die Grundstruktur einer Gesellschaft gerecht geordnet ist, von entscheidender Bedeutung ist, ob faire Ausgangsbedingungen herrschen. Ein zentraler Baustein von Fairness ist das *Gleichbehandlungsprinzip*. Für jede und jeden müssen die gleichen Rechte und Freiheiten gelten. Damit verbunden ist das Verbot von Diskriminierungen. Unfair ist eine Situation, in der Menschen in ihren Rechten und Ansprüchen benachteiligt und wie „Menschen zweiter Klasse“ erscheinen. Dies gilt vor allem dann, wenn Gleiches nicht gleich behandelt wird. Insbesondere Leiharbeiter machen diese Erfahrung. Wenn sie genauso viel arbeiten wie die fest angestellten Kollegen nebenan, selber aber ein Drittel weniger verdienen und weniger Urlaub haben, dann fühlen sie sich ungerecht behandelt. Eine Forderung der Gerechtigkeit ist es, für eine tarifliche und rechtliche Gleichstellung und für gleiche Arbeitsbedingungen zu sorgen. Das betrifft nicht nur die Entlohnung („gleicher Lohn für gleiche Arbeit“), sondern auch die Arbeitnehmerrechte und die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung. Zur Fairness des Spiels zwischen Arbeitgebern und (Leih-)Arbeitnehmern zählt auch, dass deren Interessen durch Arbeitnehmervereinigungen wirksam vertreten werden können. Erleichtert würde dies, wenn den Betriebsräten von Leihfirma und Einsatzfirma eine erweiterte gemeinsame Wahrnehmung von Schutzrechten des Arbeitnehmers erteilt wird. Von Bedeutung ist dabei, dass die Gewerkschaften den Aktionsradius ihrer Solidarität auf prekär Beschäftigte ausdehnen sowie auf „Menschen ohne Papiere“ (illegale Migranten) und auf Saisonarbeiter (vgl. PRGF 2006, Nr. 308).

**[In modernen Gesellschaften wird das Gleichbehandlungsprinzip ergänzt durch das Leistungsprinzip]** Erwähnt sei noch: Neben dem Prinzip der Gleichbehandlung ist das *Leistungsprinzip* ein wichtiger Baustein von Fairness. Zu den Versprechen einer an Effizienzkriterien orientierten Marktwirtschaft zählt, dass der, der mit seinen Fähigkeiten mehr leistet, auch einen höheren Lohn „verdient“. Das Leistungsprinzip hat zwar keine egalisierende Funktion: Unterschiedliche Leistungen müssen unterschiedlich honoriert werden. Auf der anderen Seite gilt aber auch: Wer gleich viel leistet, soll auch gleich viel verdienen. In den Augen von Axel Honneth ist das Leistungsprinzip neben den Menschenrechten und der Anerkennung der Be-

---

<sup>6</sup> Benedikt XVI. beruft sich hier auf *Gaudium et spes*, Nr. 63.

dürftigkeit eine „dritte Fundamentalnorm im Selbstverständnis moderner Gesellschaften“ (Honneth 2011, 40). Es ist daher in seinen Augen alles andere gleichgültig, wenn es „jede Bedeutung einer moralischen Regel zu verlieren“ droht und nicht mehr „Garant eines prinzipiellen Anspruchs auf Anerkennung der eigenen Leistung“ ist (Honneth 2011, 45). Die Tendenz dazu besteht derzeit, weil zum einen ein wachsender Kreis von „Überflüssigen“, bestehend aus Arbeitslosen, Schulabbrechern und „illegalen“ Ausländern immer weniger die Chance hat, überhaupt „an einem normativ geordneten Leistungswettbewerb partizipieren zu können“ (ebd.). Zum anderen wird das Leistungsprinzip entwertet, weil eine ebenfalls wachsende Gruppe von prekär Beschäftigten zwar über Teilnahmechancen am Leistungswettbewerb verfügt, sie dort aber nicht ihrer Leistung gemäß honoriert werden.

### ***Gerechter Lohn***

Sowohl die Katholische Soziallehre als auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 enthält die Forderung nach einem „gerechten Lohn“. Neben dem bereits erwähnten formalen Kriterium („gleicher Lohn für gleiche Arbeit“) gilt: Die Arbeit ist „so zu entlohnen, dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten“ (PRGF 2006, Nr. 302). Die aktuelle Debatte zur Lohngerechtigkeit spitzt sich auf die Frage des Mindestlohnes zu. Dieser würde zu einem Prekarisierungsschutz beitragen. Denn neben fehlender Arbeitsplatzsicherheit und geringeren arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen ist die verminderte Chance zur Existenzsicherung durch Arbeit ein Indikator für prekäre Arbeit. 6,5 Millionen Menschen – mehr als jeder fünfte Beschäftigte – arbeiten in Deutschland mittlerweile für Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle.<sup>7</sup> Seit 1995 ist die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland um knapp 50 Prozent gestiegen. Besonders Besorgnis erregend ist die hohe Anzahl von Menschen, die für eine Haupttätigkeit mit einem extrem niedrigen Einkommen von unter fünf Euro pro Stunde entlohnt werden. Über 1,2 Millionen Menschen müssen sich mittlerweile damit begnügen (vgl. DMF 2010, 29).

### ***Sicherheit***

Eine sozialetische Bewertung von prekären Beschäftigungsverhältnissen, die sich am Grundsatz der Gleichbehandlung und an der Lohngerechtigkeit orientiert, hat vor allem den Abbau von Diskriminierung und Ausbeutung im Blick. Hartmut Rosa nennt dies die *moralische* Argumentation. Er unterscheidet davon die *ethische* Argumentation. Diese konzentriert sich seiner Ansicht nach nicht so sehr auf die Spaltungstendenzen und Ungleichheiten in der Gesellschaft, sondern vielmehr auf „den Gesamtcharakter und die Entwicklungsrichtung der kapitalistischen Gesellschaftsformation“ (Rosa 2009, 206). Im Blick ist die Frage, wie gesellschaftlich tonangebende Leitbilder die sozialen Bedingungen beeinflussen, unter denen ein „gelingendes Leben“ möglich ist. Diese Perspektive spielt bei der Diagnose eine Rolle, dass die Prekarisierung nicht nur auf Randgruppen des Arbeitsmarktes beschränkt ist, sondern eine allgemeine Verunsicherung bewirkt. Auch Benedikt XVI. hebt diesen Aspekt in seiner Beurteilung von prekären Arbeitsverhältnissen hervor: „Wenn die Unsicherheit bezüglich der Arbeitsbedingungen infolge von Prozessen der Mobilität und der Deregulierung um sich greift, bilden sich Formen psychologischer Instabilität aus, Schwierigkeiten, eigene konsequente Lebensplanungen zu entwickeln, auch im Hinblick auf die Ehe“ (Benedikt XVI. 2009, Nr. 25). Bestätigt wird diese Diagnose durch Studien, die übereinstimmend zu dem Ergebnis kommen, dass neben einer gefestigten Partnerschaft die Arbeitsplatzsicherheit die wichtigste Voraussetzung für die Familiengründung ist (vgl. Payk/Schmider 2009). Benedikt XVI. könnte sich in seiner Diagnose auch auf Bourdieu berufen. Der Zusammenhang zwischen Zukunftsbewusstsein und Handlungsfähigkeit spielt in dessen Forschungen seit den 1960er Jah-

<sup>7</sup> Gemäß der OECD-Definition gilt als Niedriglöhner, wer weniger als zwei Drittel des mittleren nationalen Stundenlohns (Medianbruttolohns) verdient. In Deutschland liegt die Schwelle bei 7,18 Euro im Osten und 9,62 Euro im Westen.

ren eine wichtige Rolle. *[Nur ein Mindestmaß an Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit ermöglicht den offenen Blick in die Zukunft]* Nur auf der Basis eines Minimums an Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit ist, so Bourdieu, die Entwicklung eines in die Zukunft gerichteten Bewusstseins möglich. Und erst dieses Zukunftsbewusstsein ermöglicht Handlungsfähigkeit (vgl. Dörre 2009b, 29. 45f.). Das Problematische an der Prekarität ist in seinen Augen, dass den Betroffenen „jede rationale Vorwegnahme der Zukunft“ verwehrt wird (Bourdieu 1998, 97).

Die von Bourdieu in den Blick genommenen Zusammenhänge sind auch aus sozialetischer Perspektive von Interesse. Denn ein ausgewogenes Verhältnis von zumutbaren Unsicherheiten und notwendigen Sicherheiten ist nicht unbedeutend für ein gelungenes Leben. Wie mit Unsicherheit und diskontinuierlichen Erwerbsläufen umgegangen wird, differiert zwar nach Lebensalter, Geschlecht, Nationalität, Qualifikation und sozialer Herkunft, für alle Menschen gilt aber, dass sie sicherheitsbedürftig sind. Auf diese gleichsam anthropologische Konstante weisen nicht zuletzt klinische Indikatoren hin. An den Sozialpathologien der Depression, des Burn-out oder des „erschöpften Selbst“ lässt sich beobachten, dass der „flexible Mensch“ überfordert ist, wenn er keinen sicheren Boden unter den Füßen hat (vgl. Ehrenberg 2008; Dörre/Lessenich/Rosa 2009, 298). Das Mehr an Flexibilität, der ständig steigende Druck und die permanente Arbeitsplatzangst ergeben eine ungesunde Mischung. Die Folge ist eine enorme Zunahme von Stress- und Angststörungen. Um mehr als 70 Prozent stieg die Zahl der seelischen Leiden am Arbeitsplatz in den letzten zehn Jahren. Herzinfarkt, Depression und Angst sind Volkskrankheiten geworden. Der Blick auf diese Sozialpathologien weist auf (anthropologische) Grenzen hin, die einer Flexibilisierung der Arbeitswelt gesetzt sind. Bei zu vielen Unsicherheiten erlischt jegliche Handlungsfähigkeit und Kreativität. Zurück bleibt die Erfahrung einer depressiven „Leere“. Diesen Zusammenhang zu beachten, ist übrigens nicht nur im Hinblick auf den Einzelnen von Bedeutung. Auch für die Funktionsfähigkeit eines marktwirtschaftlichen Systems spielt dieser Aspekt eine Rolle. Denn eine Marktwirtschaft setzt „die Existenz langfristig stabiler Hintergrundbedingungen voraus, die Planungssicherheit und verlässliche Horizonte der Berechenbarkeit schaffen, welche wiederum (langfristige) Investitionen erst ermöglichen. Solche Stabilitätsanforderungen betreffen etwa die Bildungssysteme, die Infrastruktur, die Rechtssicherheit, aber etwa auch jene immateriellen Sozialbedingungen“ (Rosa 2009, 212), welche für die Sozialisation der Individuen verantwortlich sind. Wenn diese Sicherheitsanker abgebaut werden, trocknet eine für ein marktwirtschaftliches System entscheidende Ressource aus: die Investitionsbereitschaft und die Kreativität (vgl. Dörre 2009b, 78f.).

## **Fazit**

Prekäre Arbeit nimmt in Deutschland und weltweit immer mehr zu. Es gibt sie in verschiedenen Formen: Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge, Minijobs, unbezahlte Praktika, Solo-Selbstständigkeit. Problematisch an der Prekarisierung ist, dass

- erstens gesicherte Normalarbeitsverhältnisse in sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden. Damit wird
- zweitens unter der Hand eine Verfügungsmasse von Arbeitskräften geschaffen, die dem Produktionsprozess bei Bedarf flexibel zugeführt werden, und die lautlos verschwinden, wenn sie überflüssig sind. Die damit verbundene Spaltung der Arbeitnehmerschaft setzt
- drittens eine destabilisierende Dynamik in Gang, die bis weit in die formal geschützten Beschäftigungsverhältnisse hineinreicht.

Verantwortlich für diese Entwicklung sind Veränderungen in der Wirtschaftswelt. Sie wurde aber auch durch politische Entscheidungen herbeigeführt. Nach Jahren des Abbaus von institutionellen und normativen Regelungen muss die Dynamik hin zu prekären Arbeitsverhältnissen gebrochen werden. Nicht mehr nur die Interessen der Arbeitgeber an einem flexiblen Ar-

beitsmarkt gilt es zu berücksichtigen, sondern auch die Interessen der Arbeitnehmer(innen) an sozial gesicherten Beschäftigungsverhältnissen.<sup>8</sup>

## Literatur

- Benedikt XVI. (2009): *Caritas in veritate*, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, Nr. 186), Bonn.
- Bognanni, Massimo (2010): Helfer zweiter Klasse. Statt neue Mitarbeiter fest anzustellen, setzen Firmen der Gesundheitsbranche auf Leiharbeiter – und drücken so die Löhne: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2010-09/gesundheitsbranche-leiharbeiter>
- Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall, in: ders., *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*, Konstanz, 96-102.
- Ders. (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft, Konstanz.
- Bräutigam, Christoph/Dahlbeck, Elke/Enste, Peter/Evans, Michaela/Hilbert, Josef (2010): *Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege*, hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. (Arbeitspapiere Nr. 215), Düsseldorf.
- Castel, Robert (2008): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, 2. Auflage, Konstanz.
- Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit, in: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Frankfurt/Main, 21-34.
- DMF – Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising (2010): *Unsicher – Prekär – Ausgegrenzt. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen für die Arbeitnehmer. Eine Diagnose aus christlicher Sicht, mit Impulsen für die Praxis*, München. Online verfügbar unter [www.erzbistum-muenchen.de/arbeit](http://www.erzbistum-muenchen.de/arbeit).
- Dörre, Klaus (2009a): *Prekariat im Finanz-Kapitalismus*, in: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Frankfurt a.M. 2009, 35-64.
- Ders. (2009b): Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus, in: Ders./Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (Hg.), *Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte*. Unter Mitarbeit von Thomas Barth, Frankfurt a. M., 21-86.
- Ders./Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (2009), *Landnahme – Beschleunigung – Aktivierung: Eine Zwischenbetrachtung im Prozess der gesellschaftlichen Transformation*, in: Dies. (Hg.), *Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte*. Unter Mitarbeit von Thomas Barth, Frankfurt a. M., 295-303.
- Drobinski, Matthias (2011): Der Prediger, ein ganz normaler Boss. Indem die Kirchen Leiharbeiter einstellen, gefährden sie ihren Ruf und ihren Rang als Arbeitgeber, in: *Süddeutsche Zeitung* 10/2011 (14.1.2011), 4.
- Ehrenberg, Alain (2008): *Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart*, Frankfurt/Main.

---

<sup>8</sup> Einen Ansatz hierzu bietet die *Flexicurity-Initiative* der Europäischen Kommission. *Flexicurity* – dieses Kunstwort aus Flexibilität und Sicherheit soll zwei scheinbar unvereinbare Anforderungen miteinander in Einklang bringen: die insbesondere von Unternehmen in Zeiten globalen Wirtschaftens geforderte Flexibilität einerseits und soziale Sicherheit für die Beschäftigten in Zeiten rasanten Wandels und sozio-ökonomischer Umbrüche andererseits (vgl. Keller/Seifert 2008).

- Eichhorst, Werner /Marx, Paul/Thode, Eric (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung (Studie der BertelsmannStiftung), Gütersloh.
- Honneth, Axel (2011): Kampf um Anerkennung im frühen 21. Jahrhundert, in: APuZ 1-2/2011 (3. Januar 2011), 37-45.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2008): Flexicurity. Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Payk, Bernhard/Schmider, Alexandra (2009): Bevölkerung, Kinder? Jetzt nicht! – Aber wann dann? Wie Arbeitsplatzunsicherheit die Familiengründung beeinträchtigt, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 8/2009, 11-14.
- PRGF – Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (2006): Kompendium der Soziallehre der Kirche, Freiburg/Breisgau.
- Rosa, Hartmut (2009): Leiharbeiter und Aktivbürger: Was stimmt nicht mit dem spätmodernen Kapitalismus, in: Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Ders. (Hg.), Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte. Unter Mitarbeit von Thomas Barth, Frankfurt a. M., 205-223.
- Schröder, Gerhard (2010): Fleißig, billig, schutzlos. Leiharbeiter in Deutschland. Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.
- Vogel, Berthold (2009): Prekariat – eine neue soziale Lage? In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a. M., 197-208.

### **Biographische Notiz**

**Martin Schneider** (\*1971), Dipl. Theol.; Theologischer Grundsatzreferent des Diözesanrates der Katholiken der Erzdiözese München und Freising; Forschungsschwerpunkte: Theorien der sozialen Gerechtigkeit, Anerkennungstheorie und Sozialethik, Prekarisierung der Arbeitswelt und ihre Folgen; Dissertationsprojekt zum Verhältnis von Raum, Mensch und Gerechtigkeit (kurz vor dem Abschluss). Veröffentlichungen: Soziale Gerechtigkeit, in: Baumgartner/Putz (Hg.), Sozialprinzipien. Leitideen in einer sich wandelnden Welt, Innsbruck 2001, S. 31-78; Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Herausforderungen für eine christliche Sozialethik und Glaubenspraxis, in: Münchner Theologische Zeitschrift 57 (2006) 152-164; „Die Zeichen der Zeit verstehen“. Zum Verhältnis von christlicher Sozialethik und Gesellschaftsdiagnose, in: Hilpert/Bohrmann (Hg.), Solidarische Gesellschaft. Christliche Sozialethik als Auftrag zur Weltgestaltung im Konkreten, Regensburg 2006, S. 43-61.