

Prekäre Beschäftigung und Anerkennung

Stefanie Wahl, M.A
Johann Wolfgang Goethe-Universität
(S.Wahl@em.uni-frankfurt.de)

Einleitung

Seit den großen Arbeitsmarktreformen zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat sich der deutsche Arbeitsmarkt einem massiven Wandel unterzogen. Eine Folge ist unter anderem die Zunahme an atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen, die gesellschaftliche und soziale Konsequenzen nach sich ziehen. Als „prekär“ wird Erwerbsarbeit dann bezeichnet, „wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird.“¹ Die Arbeit eines prekär Beschäftigten erfährt also innerhalb der Gesellschaft auf verschiedensten Ebenen weniger Anerkennung, als die eines „normal“ Beschäftigten und birgt somit soziales Konfliktpotenzial. Insgesamt ist die Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse von 1998 bis 2008 um 46,2%² angestiegen und betrifft 7,7 Millionen Menschen. Als häufigste Formen prekärer Beschäftigung in Deutschland gelten: Leih- und Zeitarbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, sowie Mini- und Midi-Jobs. All diese Arbeitsformen entsprechen nicht dem Normalarbeitsverhältnis und bergen damit die Gefahr prekär zu sein und Menschen in eine prekäre Lebenssituation zu zwingen. Dieser Artikel widmet sich dem hier bereits angedeuteten Zusammenhang zwischen prekärer Beschäftigung und Anerkennung oder gerade der Nicht-Anerkennung und Missachtung in und durch Arbeit. Die Sozialphilosophie liefert mit der Anerkennungstheorie den entsprechenden theoretischen Rahmen. In einem ersten Schritt gilt es das Thema Prekarisierung und prekäre Beschäftigung genauer zu betrachten. Zweitens ist eine Bestimmung des Zusammenhangs von Arbeit und Anerkennung innerhalb der Anerkennungstheorie von Axel Honneth nötig und anschließend erfolgt eine Kontextualisierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse in die sozialphilosophische Tradition der Anerkennungstheorie.

¹ Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke (Hg.) (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn, S. 17.

² Böckler Impuls 13/2010 und unter: <http://www.boeckler-boxen.de/5912.htm>.

Prekarisierung und prekäre Beschäftigung

Der öffentliche Diskurs um Prekarisierung setzte in Deutschland 2006 ein, als die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) eine Studie zu „Gesellschaft im Reformprozess“ veröffentlichte und darin 8% der Bundesbürger als „abgehängtes Prekariat“ betitelt wurden. Die Studie hat zum einen „das neue Prekariat aus dem Schutzraum akademischer Zirkel entlassen“³ und auf der anderen Seite die Ängste um einen neuen Klassenkampf geschürt. Als eine „deutsche Sondersituation“ bezeichnen dies Robert Castel und Klaus Dörre im Vergleich mit der langjährigen französischen sozialwissenschaftliche Debatte rund um die Begriffe Prekariat, Prekarität, Prekarisierung und prekär. Pierre Bourdieu, u.a mit seinem Artikel „Prekarität ist überall“, und Robert Castel, mit seinem Werk „Die Metamorphosen der sozialen Frage“, gelten als Stammväter der Diskussion und boten Anschlussmöglichkeiten für die deutsche Debatte. Brinkmann, Dörre und Röbenack haben 2006 im Auftrag der FES ein Papier zu „Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse“ vorgelegt und unternahmen in diesem den Versuch der deutschen Debatte rund um Prekarisierung eine Grundlage zu geben. Ausgangspunkt ihrer Analyse ist die These, dass „die Ausbreitung atypischer und häufig prekärer Beschäftigungsverhältnisse samt der damit einhergehenden Ausbreitung sozialer Unsicherheit zu den prägenden Merkmalen eines nachfordistischen Produktionsmodells gehört“⁴ und sehen die Ursache für das Einsetzen der Prekarisierung auf der ökonomisch-politischen Ebene. Auf dieser fanden die Entscheidungen statt, die den Prozess der Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen ausgelöst haben. Der Wechsel hin zu einer auf Flexibilisierung und Deregulierung ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik liegt in der neoliberalen Wende in den 70er Jahren begründet. Die Krise der fordistischen Produktionsweise, die sich in der wirtschaftlichen Krise der 70er Jahre ausdrückte u.a. durch geringe Produktivitätssteigerungsraten und steigende Arbeitslosigkeit, führte zur Einführung neuer Formen betrieblicher Rationalisierungs- und Reorganisationsstrategien, wie „Dezentralisierung und Vermarktlichung“⁵ und damit wurde der Versuch unternommen „Zugriff auf bislang nur begrenzt zugängliche Ressourcen und Potenziale von Arbeitskraft“⁶ zu erhalten. Dezentralisierung meint die Neuordnung der Wertschöpfungsketten und Vermarktlichung beschreibt die Öffnung und Unterwerfung der Unternehmen unter Marktwänge und damit die Anpassung an Marktbewegungen. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu gewährleisten und zu steigern, wurde die Forderung nach flexiblen und deregulierten Arbeitsmärkten laut, die den Prinzipien Dezentralisierung und

³ Vogel, Berthold (2006): Grenzgänger der Arbeitswelt, in: Mitbestimmung 12/2006, URL: http://www.boeckler.de/20212_20220.htm, 05.07.2011.

⁴ Brinkmann u.a. (2006), S. 6.

⁵ Schweiger, Gottfried (2009): Arbeit im Strukturwandel, in: Böhler/Neumaier/Schweiger/Sedmak (2009): Menschenwürdiges Arbeiten. Eine Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft, Wiesbaden, S. 43.

⁶ In Schweiger (2009), S. 44, zitiert nach: N. Kratzer: Arbeitskraft in Entgrenzung, S. 39.

Vermarktlichung entsprachen. „In der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und im Übergang zu möglichst marktgerechten Löhnen wird der entscheidende Ansatzpunkt gesehen, um die strukturelle Arbeitslosigkeit zu überwinden“⁷. Damit wurde die Verantwortung in die Hände der Politik gelegt, die nun aufgefordert war, vor allem seitens der wirtschaftlichen Akteure, oben genannte Arbeitsmarktbedingungen herzustellen. In den 1980er Jahren trugen diese neo-klassischen Forderungen dann erste Früchte, in den 1990er Jahren wurde der Prozess forciert und gipfelte in den Hartz-Gesetzen der Schröder Regierung. Der angestoßene Prozess führte zu einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und löste, wie Brinkmann und Dörre zeigen, die Prekarisierung von Erwerbsarbeit in Deutschland aus.⁸ Das Normalarbeitsverhältnis hatte sich in Deutschland in der fordistischen Nachkriegswirtschaft etabliert und ist gekennzeichnet durch:

- eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Teilzeittätigkeit mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 21 Stunden
- ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- die volle Integration in die sozialen Sicherungssysteme
- die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis⁹

Dieser Definition des Statistischen Bundesamtes kann noch hinzugefügt werden, dass für das Normarbeitsverhältnis auch charakteristisch ist, das als „Kernerwerbstätigem“ dem Beschäftigten auch umfangreiche Partizipationsrechte zukommen, die durch das Betriebsverfassungsgesetz und das Mitbestimmungsgesetz geregelt sind. Diese Rechte entstammen vor allem dem „sozialen Kompromiss des Industriekapitalismus“ zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Staat, ebenfalls aus der Gründungszeit nach 1949.

Formen

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt lassen sich heute drei verschiedene Beschäftigungsgruppen ausmachen: NormalarbeitnehmerInnen, Selbständige und atypisch Beschäftigte. „Atypisch“ ist eine Beschäftigung dann, wenn sie

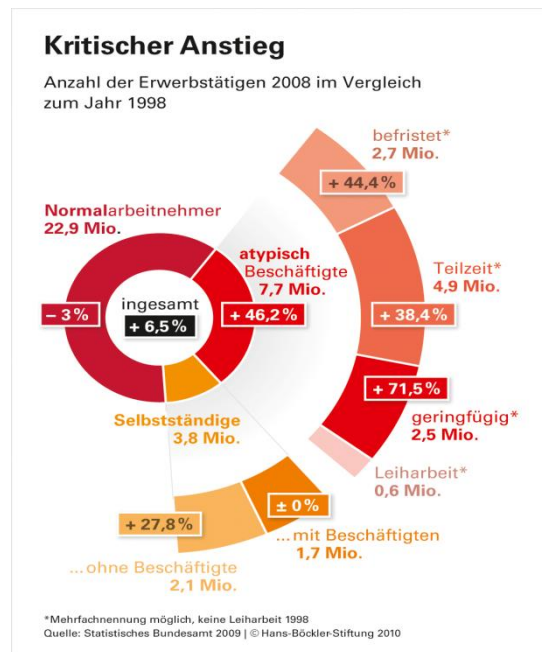
⁷ Brinkmann, u.a. (2006), S. 8.

⁸ Diese unsicheren und prekären Beschäftigungsbedingungen sind, aus neo-klassischer Perspektive, gar nicht existent, vielmehr erfüllen sie eine „Brückenfunktion“ um Arbeitslose in Arbeit zu bringen. Damit wird „prekär“ aus bourdieuscher Perspektive zum „politischen Kampfbegriff“, der sich „gegen die Theodizee, das Glaubenssystem neoklassischer Ökonomie richtet“ (vgl., Brinkmann, u.a. (2006), S. 8).

⁹ Statistisches Bundesamt (2009): Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, Frankfurt am Main, S. 8.

„von den im Kern des Arbeitsmarktes üblichen Standards abweicht“¹⁰. Das Statistische Bundesamt zählt zu diesen Beschäftigungsformen: Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Zeitarbeitsverhältnisse. Laut Statistischem Bundesamt befanden sich 2008 7,7 Mio. ArbeitnehmerInnen in atypischer Beschäftigung, was einem Anteil von ca. einem Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse entspricht. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 4,9 Mio., der der befristet Beschäftigten bei 2,7 Mio., bei Zeit- und Leiharbeiterfirmen sind 610.000 Beschäftigte unter Vertrag und 2,5 Mio. Menschen sind nur geringfügig beschäftigt. Im Folgenden sollen die Formen von atypischer Beschäftigung genauer erläutert werden und dabei ihre Funktion und die Auswirkungen auf die Beschäftigten im Vordergrund stehen. Das Statistische Bundesamt stellte bei einem Vergleich der Jahre 1998 und 2008 einen kritischen Anstieg bei allen Formen atypischer Beschäftigung fest, den die Hans-Böckler-Stiftung in folgender Graphik dokumentiert.

Graphik (1): Atypische Beschäftigungsformen im Vergleich 1998 und 2008¹¹



Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit wird zur atypischen Beschäftigungsform, wenn die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unter 21 Stunden liegt. Es handelt sich um eine flexible Beschäftigungsform, da sie dem Beschäftigten „ein besseres

¹⁰ Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising (Hg.) (2010): Unsicher, prekär, ausgegrenzt. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen. Eine Diagnose aus christlicher Sicht mit Impulsen für die Praxis, München, S. 7.

¹¹ Böckler Impuls

Gleichgewicht zwischen Berufs- und Familienleben, Bildung, Freizeitgestaltung oder bürgerschaftliches Engagement¹², ermöglicht und damit vor allem als Sprungbrett für Frauen zurück in den Arbeitsmarkt dient. Und tatsächlich ist Teilzeitarbeit vor allem Frauenarbeit mit einem Anteil von 75%¹³ aller Teilzeitbeschäftigten. Die Förderung von Teilzeitbeschäftigung ging vor allem aus dem Flexibilisierungsvorhaben des Arbeitsmarktes hervor. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz trat in Deutschland 2001 in Kraft und beinhaltet den Anspruch des Arbeitnehmers auf Verkürzung und auf Verlängerung der Arbeitszeit. Es sollte eine Befreiung des Arbeitnehmers werden und vor allem für Frauen die Möglichkeit bieten Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen und sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Aber tatsächlich wird Teilzeitbeschäftigung häufig zur Warteschleife auf eine Vollzeitbeschäftigung, in der vor allem Frauen festhängen und damit die Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr gegeben ist. Problematisch ist dies vor allem deswegen, „weil Einkommen und Versorgungsansprüche aus Teilzeitarbeit keine eigenständige Existenzsicherung zulassen“¹⁴. Des Weiteren lässt sich ein Trend zu einem Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung zu Gunsten nicht sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung beobachten.

Befristete Beschäftigung

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ist das Ende der Beschäftigung festgesetzt und es bedarf keiner Kündigung mehr. Die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse steigt stetig und hat sich seit 1991 fast verdoppelt. Dabei trifft es fast immer junge Menschen und mehr Frauen als Männer. Für den Arbeitnehmer hat ein befristetes Arbeitsverhältnis zunächst „nur“ die Konsequenz, dass seine Beschäftigung nur für einen begrenzten Zeitraum gesichert ist, bevor möglicherweise Arbeitslosigkeit droht. Aber aus dieser begrenzten Beschäftigungszeit ergeben sich weitere Nachteile: da Abfindungszahlungen, Kündigungsschutz, Prämien und Zusatzrenten häufig an eine Mindestbeschäftigungsdauer gebunden sind, hat der befristete Beschäftigte keinen Anspruch darauf. Insgesamt sinken damit die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, was diese Form der Beschäftigung attraktiv macht. Bis 1985 war eine befristete Beschäftigung ohne sachlichen Grund bei Neueinstellung maximal für ein Jahr möglich. Heute sind es bis zu zwei Jahre, bei neu gegründeten Unternehmen bis zu vier Jahren. Für den Beschäftigten bedeutet diese Beschäftigungsform vor allem Unsicherheit und führt zu Brüchen in der

¹² EUROFOUND Definition „Part-time work“, URL: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/PARTTIMEWORRK.htm>, Mai 2009.

¹³ Vgl. Wagner Susanne (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit, aus: IAB-Kurzbericht 9/2011, URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>, 21.07.2011.

¹⁴ Brinkmann, Dörre, S. 33.

Erwerbsbiographie, was sich negativ auf die soziale Sicherung auswirken kann. Die angesprochene Unsicherheit erschwert die Lebensplanung und der Diözesanrat München merkt an: „Wenn ein Viertel aller Beschäftigten unter 25 Jahren nur einen befristeten Arbeitsvertrag hat, ist es nicht verwunderlich, wenn die Entscheidung für Kinder immer weiter hinausgezögert wird – bis es dann vielleicht zu spät ist.“¹⁵

Leiharbeit

Die Leiharbeit ist die wohl meist thematisierte Form atypischer Beschäftigung in Deutschland. Bei der Leiharbeit¹⁶ handelt es sich um ein „Dreiecksverhältnis“. Hier wird nicht, wie beim Normalarbeitsverhältnis, zwischen zwei Vertragsparteien ein Arbeitsvertrag geschlossen, sondern es kommt ein Zwischenhändler in Spiel. So genannte Zeitarbeits- oder Leiharbeitsagentur schließen Verträge mit ArbeitnehmerInnen ab. Die Agentur vermittelt dann den Arbeitnehmer an ein Unternehmen – das Unternehmen leiht den Arbeitnehmer aus. Als gesetzliche Grundlage für die Leiharbeit dient das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), das 2004 neu in Kraft trat. War die Überlassungsdauer, also der Einsatz eines Leiharbeiters, bis dahin begrenzt (drei Monate und wurde dann schrittweise auf 24 Monate ausgeweitet), so schaffte das AÜG sie völlig ab. Außerdem wurde das Synchronisationsverbot abgeschafft, welches regelte, dass Leiharbeiter lediglich parallel zu einem Entleih-Einsatz einzustellen sind. Zwar wurde zur Verbesserung der Stellung der Leiharbeiter die tarifliche Entlohnung eingeführt, dennoch liegen die Löhne überwiegend unter denen der Entleihbetriebe. Damit wird die eigentliche Funktion von Leih- und Zeitarbeit ad absurdum geführt. Die flexibel einsetzbaren Arbeitskräfte sollten den Unternehmen die Möglichkeit bieten, bei plötzlich steigendem Personalbedarf, der zeitlich begrenzt war, auf Personal zurückgreifen zu können, dass sie nicht gleich ans Unternehmen binden müssen, also eine Überbrückungsoption darstellen. Der flexible Leiharbeiter hatte damit auch einen höheren Preis, er wurde für seine Flexibilität bezahlt und verzichtet damit auf einen festen Vertrag und einen sicheren Arbeitsplatz. In der deutschen Arbeitsmarktrealität dienen Leiharbeiter aber vor allem dazu eine Konkurrenzsituation innerhalb der Unternehmen zu schaffen, indem sie für weniger Geld arbeiten. Unternehmen gründen auch eigene Leiharbeiterfirmen, wie im Falle der Telekom die Tochterfirma Vivento, um bei Bedarf schnell auf Leiharbeiter

¹⁵ Diözesanrat (2010), S. 21.

¹⁶ Auch Zeitarbeit genannt

Zugriff zu haben oder um Mitarbeiter „zwischenzulagern“¹⁷. Damit dient Leiharbeit der Verdrängung der Normalarbeit. Dass die Leiharbeit ihre Funktion auch erfüllen kann bezüglich schneller Entlassung und Einstellung des Personals, zeigt die Weltwirtschaftskrise. Leiharbeiter litten am meisten unter dieser, da es zu massenhaften Entlassungen kam, was gleichzeitig auch wieder die Problematik der Leih- und Zeitarbeit offenbart. Durch die zu geringen Löhne gibt es kein Polster auf das Leiharbeiter finanziell zurückgreifen können und können damit ggf. Zeiten der Nichtbeschäftigung ausgleichen. Die permanente Unsicherheit, der die Leiharbeiter ausgesetzt sind und die schlechten Aussichten aus Leiharbeit eine Festanstellung zu bekommen, machen die Leiharbeit nicht nur zu einer extrem prekären und ausbeuterischen Beschäftigungsform, sondern auch zum Symbol für den Wandel der auf dem deutschen Arbeitsmarkt stattgefunden hat. Wie bei der Teilzeitarbeit und bei der befristeten Beschäftigung besteht die Gefahr, dass die soziale Sicherung eines Leiharbeiters gefährdet ist und beispielsweise Altersarmut droht. Für Gewerkschaften und Betriebsräte ist es zudem sehr schwierig die Position der Leiharbeiter zu stärken, da sie nicht die Rechtsposition eines regulär Beschäftigten haben, sowohl Schutzrechte als auch Partizipationsrechte werden dadurch für einen Leiharbeiter eingeschränkt.

Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)

Definiert wird eine geringfügige Beschäftigung über das monatliche Einkommen, dass 400€ im Monat nicht übersteigt. Daher stammt auch die Bezeichnung 400€ Jobs oder Mini-Jobs. Die Hartz-Gesetze aus dem Jahr 2003 regelten diese Form der Beschäftigung neu, indem die Verdienstgrenze für Minijobs von 325 € auf 400 € angehoben und die 15-Stundengrenze abgeschafft. Die Versicherungspflicht in Nebenjobs wurde aufgehoben, die Gesamtabgaben für die Arbeitgeber auf 25 Prozent festgelegt, die Mitte 2006 auf 30 Prozent angehoben wurden.¹⁸ Die gesetzlichen Rahmenbedingungen machen auf den ersten Blick deutlich, warum es sich bei Mini-Jobs um eine atypische und prekäre Beschäftigungsform handelt. Neben der geringen Bezahlung besteht bei einem Mini-Job keine Sozialversicherungspflicht. Zwar zahlt der Arbeitgeber einen Arbeitgeberanteil in die Sozialkassen ein, diese werden aber dem Arbeitnehmer nicht gut geschrieben. Häufig werden im Zuge einer geringfügigen Beschäftigung arbeits- und tarifrechtliche Ansprüche nicht gewährt, obwohl sie dem Beschäftigten zustehen. Der Arbeitgeber kann hier von der prekären Lage des Beschäftigten und der Verfügbarkeit von potenziellen Arbeitskräften profitieren. Häufig nutzen Arbeitgeber die Form der geringfügigen Beschäftigung um teurere Vollzeitstellen nach und nach

¹⁷ Vgl. Diözesan (2010), S. 16.

¹⁸ Vgl. Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2009): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen, in: APuZ 27/2009, S.40-46, sowie ebd. (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, Sicherheit und Prekarität, in: WSI-Mitteilungen 5, S.235-240.

abzubauen, was die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses weiter vorantreibt. Mini-Jobs gelten zwar als gute Nebenverdienstmöglichkeit für Studierende oder bereits sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ca. 32%), stellen aber für viele Beschäftigte die einzige Einnahmequelle da. Diesen Beschäftigten droht im Vergleich zu den bereits genannten Gruppen am häufigsten die Altersarmut, da sie über die geringfügige Beschäftigung nicht in die Rentenversicherung einzahlen.

Arbeit und Anerkennung

Der Wert und die Bedeutung von Arbeit für die Gesellschaft und die in ihr lebenden Menschen haben sich im Laufe der Geschichte immer wieder gewandelt. Heute könnte man unsere Gesellschaft als „Arbeitsgesellschaft“ beschreiben, in der „die Verteilung der gesellschaftlichen Güter, der Lebenschancen, des gesellschaftlichen Ansehens und des individuellen Selbstwertgefühls bei uns weitgehend über die Erwerbsarbeit geregelt ist“¹⁹ und damit Erwerbsarbeit selbst ein sehr hoher Stellenwert zukommt. Ein guter Job bedeutet entsprechend gesellschaftliche Anerkennung. Der Begriff der Anerkennung ist für die heutige sozialphilosophische Debatte von großer Bedeutung. Axel Honneth sorgte mit seiner 1992 veröffentlichten Anerkennungstheorie für diese Renaissance. Das folgende Kapitel liefert eine Einführung in die Anerkennungstheorie Honneths und zeigt den Zusammenhang zwischen Arbeit und Anerkennung auf.

Anerkennungstheorie

Ausgangspunkt von Axel Honneths Anerkennungstheorie ist die Annahme, dass „Erfahrung von Anerkennung die intersubjektive Voraussetzung der menschlichen Identitätsentwicklung [ist], die es dem Menschen ermöglichen, sich als gleichberechtigtes und zugleich einzigartiges Mitglied einer Gesellschaft [zu] begreifen“²⁰. Honneth führt dabei Erkenntnisse aus der Sozialpsychologie, die die Bedeutung von Anerkennung für die menschliche Entwicklung und Identitätsbildung betonen, mit den sozialphilosophischen Analysen Hegels und Meads zur intersubjektiven Anerkennung zusammen. Danach ergeben sich drei Stufen der Subjektbildung bzw. drei Dimensionen von Anerkennung: Die erste ist das Bedürfnis nach emotionaler Bejahung, das sich in Liebe bzw. Freundschaft ausdrückt und verortet ist in der Familie. Die zweite Dimension bezieht sich auf Formen kognitiver Achtung, drückt sich in Rechten aus, die durch die Gesellschaft dem Subjekt zugesichert werden.

¹⁹ Haeffner, Gerd (1999): Elemente einer Anthropologie der Arbeit, in: Ebd., Arbeit im Umbruch. Sozialethische Maßstäbe für die Arbeitswelt von morgen, Stuttgart/Berlin/Köln, S. 18.

²⁰ Schweiger/Pleitler (2010), S. 338.

Die letzte Ebene beschreibt Anerkennung in Form von sozialer Wertschätzung und Solidarität auf der gesellschaftlichen Ebene, d.h. „die Anerkennung besonderer Eigenschaften, Leistungen und Beiträge in Bezug auf geteilte Werte und Ziele, die in die Gesellschaften eingelassen sind“²¹. Honneths Analyse impliziert aber auch ein gesellschaftlich-dynamisches Moment. Kommt es auf einer dieser Ebenen zu einer Verletzung der „impliziten Regeln der wechselseitigen Anerkennung“²², so wird diese zu einer Unrechtserfahrung und kann zur Motivation für Forderungen nach gesellschaftlicher Veränderung werden und ist als Kampf um angemessene soziale Anerkennung zu verstehen.

Dies betrifft alle Bereiche gesellschaftlichen Zusammenlebens und nimmt auch Arbeit nicht aus. Honneth nimmt eine entsprechende Einordnung in seinem Text „Arbeit und Anerkennung – Versuch einer Neubestimmung“ vor. Hegels und Durkheims Analysen zur gesellschaftlichen Funktion von Arbeit zeigen, dass der kapitalistischen Wirtschaftsorganisation moralische Prinzipien innewohnen, die zur Legitimität des Systems beitragen. Ausgangspunkt ist für beide das Prinzip der Arbeitsteilung, welches eine sozialintegrative Wirkung hat. Für Hegel liegt die integrative Leistung des Systems darin, dass die „subjektive Selbstsucht des Einzelnen“ zur Bedürfnisbefriedigung in die individuelle Bereitschaft, „zur Befriedigung aller anderen tätig zu sein“ verwandelt wird. Die eigene Tätigkeit trägt zum allgemeinen Wohl bei. Allerdings ist die Bereitschaft, auf solche Weise zum gesellschaftlichen Wohl beizutragen, nun umgekehrt an die Voraussetzung einer entsprechenden Gegenleistung geknüpft: Jeder Teilnehmer an dem marktvermittelten Leistungsaustausch hat das Recht, sein Brot zu verdienen: 2. Errungenschaft: System der wechselseitigen Abhängigkeit, das die ökonomischen Subsistenz aller seiner Mitglieder sichern muss (Mindestlohn). Dieses System von wechselseitigen Abhängigkeiten erzeugt Solidarität unter den MarktteilnehmerInnen. Sie ergibt sich aus der ökonomischen Wirklichkeit, so Durkheim. Damit ist auch klar, auf welcher Ebene der Anerkennung Arbeit einzuordnen ist, der der sozialen Wertschätzung.

So geht auch Stefan Voswinkel vor, der den Versuch unternimmt eine anerkennungstheoretische Soziologie der Arbeit zu entwickeln. In Abgrenzung zu einer Arbeitssoziologie des Interesses in marxistischer Tradition betont er, trotz der Dominanz der ökonomischen Dimension die Notwendigkeit einer Anerkennungsdimension: „Aber weil die Arbeitskraft zwar ohne die Person angemietet, nicht aber ohne sie eingesetzt werden kann, spielt die Persönlichkeit des Arbeitnehmers eben doch eine Rolle bei der Produktion.“²³ Basierend auf einer historischen Analyse von Anerkennungskämpfen der Arbeiterschaft, beispielsweise während der Industrialisierung, die zur Entstehung von Gewerkschaften, also Repräsentationsorganisationen, führte, benennt er zwei Modi der Anerkennung, die er auf der Ebene der sozialen Wertschätzung einordnet: Bewunderung und Würdigung in der Arbeit. Diese

²¹ Schweiger/Pleitler (2010), S. 338.

²² Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt am Main, S. 241.

²³ Voswinkel, Stephan (2001): Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum „Bündnis für Arbeit“, Konstanz, S. 283.

beiden Modi sollen entsprechen dem Doppelcharakter von Arbeit, der sich in Mühsal, Dienst und Opfer ausdrückt, sowie in Selbsterfüllung, Kompetenz und Erfolg andererseits. „Diese beiden Formen von Anerkennung als sozialer Wertschätzung konstituieren Selbstschätzung und schätzen die „Ehre“ und Würde der Beschäftigten“²⁴ und sorgen für die Möglichkeit der präziseren Bestimmung von Anerkennung in der Arbeit.

Erwerbsarbeit und Anerkennung

Was bedeutet also Anerkennung in und durch Arbeit konkret? Die drei Ebenen der Anerkennungstheorie Liebe, Recht und Solidarität bilden die Basis für eine solche Einordnung. Arbeit lässt sich als rechtlichen Status beschreiben, da ein Arbeitsverhältnis ein Rechtsverhältnis ist. Im deutschen Kontext kommen dann noch das Arbeitsrecht, die Mitbestimmungsgesetze und das Betriebsverfassungsgesetz hinzu. Arbeit ist aber vor allem auf Ebene der Solidarität wiederzufinden bzw. der sozialen Wertschätzung. Honneth betont die sozialintegrative Wirkung der Arbeitsteilung und auch Voswinkel ordnet die Komponenten Würdigung und Bewunderung auf dieser Ebene ein bzw. teilt die Ebene der sozialen Wertschätzung so auf. Mit dieser Kategorisierung bringt er auch Rechte am Arbeitsplatz und soziale Rechte durch Arbeit von der Ebene der kognitiven Achtung auf die Ebene der sozialen Wertschätzung und Würdigung. Auch die Entlohnung der Arbeit fällt in diesen Bereich. Schweiger und Pleitler stimmen in ihrem Text „Umkämpfte Arbeit – umkämpftes Leben“ zu und betonen „Entgelt, Rechte am Arbeitsplatz, Einbindung in das soziale Sicherungssystem sind ebenso Formen der Anerkennung wie Karrieremöglichkeiten, Statussymbole und Mitbestimmungsmöglichkeit“²⁵. Partizipationsmöglichkeiten, Koalitionsfreiheit und Interessenvertretung spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Die Ebene Liebe oder emotionale Zuwendung ist ebenfalls relevant, da für den Arbeitnehmer der Arbeitsplatz auch Ort des Miteinanders ist und Freundschaften entstehen können, die auch zur Identitätsbildung beitragen.

Die in der Tabelle vorgenommene Unterscheidung zwischen Mikro-, Meso- und Makroebene ist gerade bezüglich der Bestimmung der Anerkennungsformen in den Arbeitsbeziehungen sehr hilfreich und verdeutlichen die verschiedenen Akteure und Bereiche in den Anerkennung ermöglicht, aber auch verweigert werden kann. Insgesamt wird aber Anerkennung in und durch Arbeit vor allem auf der gesellschaftlichen Ebene gelegt, durch Prominenz, Reputation, Prestige (Bewunderung), Entgelt, Rechte am Arbeitsplatz, soziale Rechte verbunden mit Arbeit (Würdigung) und Menschenrechte, Bürgerrechte, Sozialrechte (kognitive Achtung).

²⁴ Schweiger/Pleitler (2010), S. 340.

²⁵ Schweiger/Pleitler (2010), S. 340

Tabelle (1): Ebenen und Formen der Anerkennung nach Schweiger und Pleitler²⁶

Anerkennung				
	Emotionale Zuwendung	Soziale Wertschätzung		Rechte und kognitive Achtung
		Bewunderung	Würdigung	
Makroebene (Gesellschaft)	-	Prominenz, Reputation, Prestige	Entgelt, Rechte am Arbeitsplatz, soziale Rechte verbunden mit Arbeit	Menschenrechte, Bürgerrechte, Sozialrechte
Mesoebene (Organisation)	-	Bonus Zahlungen, „Mitarbeiter des Monats“, Karriere, Statussymbole	Senioritätsprinzip, Entgelt, Jubiläen	Gleichbehandlung, Partizipation
Mikroebene (Interpersonal)	Liebe Sympathie, Freundschaft	Lob Formen der Devotion	Dankbarkeit, Gefühl der Verpflichtung	Höflichkeit, Respekt, Beachtung

Die Einordnung macht auch deutlich, dass die Analyse immer auf Basis eines bestimmten „Wertehorizonts“ stattfindet, was hier bedeutet, dass wir Arbeitsverhältnisse in einer bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft auf Basis des „sozialen Kompromisses des Industriekapitalismus“²⁷ beschreiben. Referenzpunkt bei Missachtungserfahrungen ist damit das oben beschriebene Normalarbeitsverhältnis. Missachtungserfahrungen sind auch der Ausgangspunkt für Axel Bohmeyers Versuch einer „Reaktualisierung des Arbeitsbegriffs“ in einem anerkennungstheoretischen Kontext, um den es im Folgenden gehen soll.

Missachtungserfahrungen

Missachtungserfahrungen gelten in Honneths Theorie als „Triebfeder sozialer Konflikte und Forderungen nach gesellschaftlicher Veränderung“²⁸

²⁶ Schweiger/Pleitler (2010), S. 340

²⁷ Castel, Robert (2009): Wiederkehr der soziale Unsicherheit, in: Castel, Robert/ Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt am Main, S. 21.

²⁸ Schweiger/Pleitler, S. 339.

und lösen Anerkennungskämpfe aus. In einer Gesellschaft, die sich selbst als Arbeitsgesellschaft begreift, ist Erwerbsarbeit ein wichtiger Teil der Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse und betrifft innerhalb der Anerkennungstheorie vor allem die Ebene der sozialen Wertschätzung. Missachtungserfahrungen auf dieser Ebene repräsentieren „ein gesellschaftliches Leiden, das mit der gesellschaftlichen Verteilung und Bewertung von Arbeit zusammenhängt“²⁹. Für Axel Bohmeyer war dies der Ausgangspunkt zur Erstellung einer Phänomenologie der Missachtungserfahrungen. Dabei widmet er sich drei Problemfeldern, die für ihn relevant erscheinen. Zunächst beschreibt er Missachtungserfahrungen, die durch die Bewertung der Arbeit bzw. eben genau durch das Ausbleiben der Bewertung entstehen. Als Beispiel führt er das Problem von unbezahlter Arbeit auf, das vor allem Frauen betrifft. Bohmeyer stellt fest:

Es existiert eine gesellschaftliche Ordnung der Anerkennungswürdigkeit der verschiedenen Arbeitsformen, die festlegt, welches Maß an sozialer Wertschätzung der Einzelne für seine Arbeit erwarten kann. Die Subjekte können sich der sozialen Wertschätzung nicht schon dadurch versichern, dass sie eine ihnen zugeordnete Tätigkeit erledigen. Denn die soziale Anerkennung einer Arbeit ist von einem gemeinsamen Konzept des guten Lebens abhängig.³⁰

Die gesellschaftliche Ordnung der Anerkennungswürdigkeit oder der „Wertehorizont“ werden zum Maßstab gesellschaftlicher Anerkennung. Arbeit unterliegt damit keiner wertfreien Beurteilung, sondern den „impliziten Regeln“ der jeweiligen Gesellschaft. Hausarbeit und andere Reproduktionsarbeiten sind zwar Arbeit, zählen aber nicht zur Erwerbsarbeit und auch die Referenzfolie des oben angesprochenen Normalarbeitsverhältnisses kann nicht angewendet werden. Die innergesellschaftliche Differenzierung von menschlicher Arbeit „per se“ und Erwerbsarbeit ist hier das Problem. Bohmeyer behauptet zwar, dass die Nichtbewertung „Unrechtsempfinden“ hervorruft, erklärt aber nicht warum. Aber die durch solche Unrechtserfahrungen angestoßenen Anerkennungskämpfe wollen erreichen, „dass im Bereich der gesellschaftlichen Arbeitsteilung ein geschichtlicher Umdeutungsprozess in Gang gesetzt wird“³¹. Eine weitere Form der Missachtung in der Bewertung der Arbeit entsteht durch Differenzierung zwischen den Formen der Arbeit. Berufe können innerhalb einer Gesellschaft unterschiedliche Anerkennung erfahren, was sich beispielsweise in unterschiedlicher Entlohnung ausdrückt. Ein Beispiel wäre die Debatte um die Begrenzung von Managergehältern.

²⁹ Bohmeyer, Axel (2006): Jenseits der Diskursethik. Christliche Sozialethik und Axel Honneths Theorie sozialer Anerkennung, Münster, S. 232.

³⁰ Bohmeyer, S. 233.

³¹ Bohmeyer (2006), S. 234.

Arbeitslosigkeit sieht Bohmeyer als zweites wichtiges Missachtungsphänomen. In einer Gesellschaft in der Erwerbsarbeit einen so hohen Stellenwert hat, wie in der heutigen Arbeitsgesellschaft, bedeutet der Ausschluss von eben jener Erwerbsarbeit auch, dass verwehrt bleiben von gesellschaftlicher, sozialer Wertschätzung. Geringeres Einkommen, weniger soziale Sicherheit, sowie auf psychischer Ebene ein geringeres Selbstwertgefühl sind die konkreten Folgen. Mithilfe der Anerkennungstheorie lässt sich begründen, dass durch die Arbeitslosigkeit „die personale wie soziale Identität des Arbeitslosen“ bedroht wird und sie damit „die negative Kehrseite der identitätsbildenden Kraft der Erwerbsarbeit“³² darstellt.

Zuletzt arbeitet Bohmeyer Missachtungserfahrungen durch Entfremdung auf. Wird gesellschaftliche Arbeit „als ein moralisch orientierter Handlungsprozess beschrieben“³³, so löst die Erfahrung von der „Enteignung der eigenen Arbeitstätigkeit“³⁴ also entfremdete Arbeit, moralische Empörung aus. Damit entsteht ein Anspruch auf selbstbestimmte Arbeit. Durch die „Subjektivierung von Arbeit“ schien das Entfremdungsproblem der Arbeit im Kapitalismus überwunden worden zu sein, doch Bohmeyer selbst merkt an, dass sich Arbeit zwar einem Wandel unterzogen habe, aber die „kapitalistische Gesellschaftsordnung sich parasitär an einem einstmals emanzipatorischen Fortschritt bedient, den normativen Fortschritt bisweilen in das Gegenteil verkehrt und so Entfremdungstendenzen hervorruft“. Der Begriff der Subjektivierung der Arbeit kann zur Ideologie werden und der „Arbeitskraftunternehmer“³⁵ zum Ideal. Während sich gut ausgebildete Arbeitskräfte in diesem Ideal wiederfinden, ist das bei Geringqualifizierten und/oder Beschäftigten, die überwiegend körperliche Arbeiten verrichten nicht immer der Fall. Die Gefahr liegt des Weiteren darin, dass Subjektivierung zur Leistungsoptimierung des Arbeitnehmers instrumentalisiert wird und damit der Arbeitnehmer selbst einer größeren Ausbeutung ausgesetzt wird. Hier drückt sich die Doppeldeutigkeit des Subjektivierungsbegriffs aus. Deswegen fordert Bohmeyer, dass „zwischen solchen Anerkennungsformen unterschieden werden [muss], die die persönliche Autonomie steigern, und solchen, die für gegenteilige ideologische Zwecke eingesetzt werden“.³⁶ Leider endet Bohmeyers Phänomenologie an dieser Stelle, denn auch prekäre Beschäftigung kann aufgrund ihrer Beschaffenheit zur Missachtungserfahrung werden. Eine entsprechende Einordnung soll im Folgenden unternommen werden.

Missachtungserfahrungen durch prekäre Beschäftigung

Prekarisierung, so haben Brinkmann und Dörre festgestellt, ist vor allem ein Prozess der Entstandardisierung. Im Falle von Beschäftigung heißt das, dass

³² Bohmeyer (2006), S. 236.

³³ Bohmeyer (2006), S. 240.

³⁴ Bohmeyer (2006), S. 240, aus: Honneth (1980), S. 223.

³⁵ Vgl. Pongratz, Hans J./Voß, G. Günther (2003): Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin.

³⁶ Bohmeyer (2006), S. 243.

das gesellschaftlich anerkannte Beschäftigungsmodell, das Normalarbeitsverhältnis, durch Prozesse der Flexibilisierung und Deregulierung erodiert und durch neue, atypische Beschäftigungsformen ersetzt wurde. Doch nicht nur das Normalarbeitsverhältnis erodiert, auch die sozialen Anerkennungsstrukturen werden angegriffen bzw. es kommt zunehmend zu Missachtungserfahrungen in und durch Arbeit. Brinkmann und Dörre schlüsseln diese Missachtungserfahrungen in Desintegrationspotenzialen auf verschiedenen Ebenen auf. Sie identifizieren insgesamt fünf Dimensionen³⁷: Die reproduktiv-materielle Dimension zielt auf das Einkommen. Erwerbsarbeit ist prekär, wenn die ausgeübte Beschäftigung kein existenzsicherendes Einkommen garantiert. Stattdessen ist es unter Umständen notwendig mehreren Erwerbstätigkeiten nachzugehen, um ein „gesellschaftlich anerkanntes kulturelles Minimum“³⁸ zu erreichen. Die sozial-kommunikative Dimension deutet auf Erwerbsarbeit und ihre soziale Integrationsfunktion hin. Der Arbeitsort ist hier gleichzeitig Ort der Arbeit und Ort des Miteinanders. Die rechtlich-institutionelle oder Partizipationsdimension weist auf die sozialen und Partizipationsrechte hin, die institutionell verankert sind und dem Arbeitnehmer zugesichert werden. Bei den sozialen Rechten handelt es sich meistens um Schutzrechte, wie Kündigungsschutz, oder Sicherungsrechte, wie Renten- oder Arbeitslosenversicherung. Des Weiteren geht es um Mitbestimmungs- bzw. Partizipationsrechte, die beispielsweise durch das Betriebsverfassungs- oder das Mitbestimmungsgesetz garantiert werden. Im Fall von prekärer Beschäftigung kommt es zum (teilweisen) Ausschluss von diesen Rechten und Partizipationsmöglichkeiten. Bei der Status- und Anerkennungsdimension „handelt sich um eine Sphäre symbolischer Konflikte, die auf vielfältige Weise mit materiellen Interessenkämpfen verflochten sind“³⁹, d.h. die Erfahrung sozialer Missachtung der Arbeit. Die letzte Dimension beschreiben Brinkmann und Dörre als arbeitsinhaltliche Dimension, die dann betroffen ist, „wenn die Berufstätigkeit von dauerhaften Sinnverlust begleitet ist oder wenn sie im Gegenteil zu einer krankhaften Überidentifikation mit Arbeit führt“⁴⁰. Die Folgen sind beispielsweise der Anstieg bei den Burn-out-Syndrom Erkrankungen und Probleme im privaten/familiären Bereich, da keine Zeit mehr für das Privatleben bleibt.

Schweiger und Pleitler greifen diese Desintegrationspotenziale auf, um mit deren Hilfe prekäre Beschäftigung anerkennungstheoretisch zu interpretieren. Wie bei Bohmeyer, ist auch ihr Ausgangspunkt die Missachtungserfahrungen, die in prekärer Beschäftigung enthalten sind und deuten diese vor allem als ein strukturelles (Anerkennungs-) Problem. Aus diesem Grund verknüpfen sie die Dimensionen von Prekarität mit den drei Ebenen der Anerkennung und stellen dem die entsprechende Form der Missachtung gegenüber. Mithilfe dieser Zuordnung ist es mir möglich auch die konkreten Formen von prekärer Beschäftigung entsprechend zu interpretieren. Die bereits erläuterte erste, reproduktiv-materielle, Dimension betrifft die Ebene der sozialen

³⁷ Vgl. Brinkmann u.a. (2006), S. 18.

³⁸ Ebd., S. 18.

³⁹ Brinkmann u.a. (2006), S. 18.

⁴⁰ Brinkmann u.a. (2006), S. 18.

Wertschätzung. Die finanzielle Vergütung von Arbeit stellt eine wichtige gesellschaftliche Funktion von Arbeit dar, die Verteilungsfunktion. Reicht das Einkommen, das durch Arbeit erzielt wird nicht aus, um „ein gesellschaftlich anerkanntes kulturelles Minimum“ zu erreichen, dann wird das Einkommen zu einem Exklusionsmechanismus. Zudem drückt geringe Bezahlung eine Geringschätzung gegenüber dem Beschäftigten und seiner Arbeit aus. Beschäftigungsformen die diese Dimension betreffen sind Teilzeitarbeit und Mini-Jobs, aber auch Leiharbeit kann davon betroffen sein.

Die sozial-kommunikative Dimension betrifft zwei Ebenen der Anerkennung: die der sozialen Wertschätzung und die der emotionalen Zuwendung. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben häufig zur Folge, dass es für den Beschäftigten schwieriger ist, soziale Bindungen am Arbeitsplatz auszubilden. Dies betrifft alle Formen prekärer Beschäftigung. Bei Leiharbeit und befristeter Beschäftigung ist die Konstitution des Beschäftigungsverhältnisses schon so angelegt, dass sie temporär begrenzt ist, was zwar nicht dazu führen muss, dass sich keine Bindungen ergeben, aber es ist schwerer solche aufzubauen. Das Fehlen solcher sozialen Netze am Arbeitsplatz/ bzw. –Ort können durch Familie und soziales Umfeld ausgeglichen werden, dies ist aber nicht immer der Fall. Zu wissen, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht von Dauer sein wird, sorgt auch dafür, dass das Gefühl der Geringschätzung entsteht. Vor allem bei Leiharbeit ist das der Fall, da hier ja meist mit Beschäftigten der Firma zusammengearbeitet wird, die ein „normales“ Beschäftigungsverhältnis haben. Der Vergleich macht die ungleiche Behandlung sofort deutlich. Aber auch Mini-Jobs und Teilzeitbeschäftigung beinhalten das Potenzial auf der sozial-kommunikativen Ebene Missachtungserfahrungen zu machen, da der Aufenthalt am Arbeitsplatz auch begrenzt bzw. nicht Vollzeit ist.

Die dritte Dimension, die des rechtlich-institutionellen Bereichs und der Partizipationsmöglichkeiten, beinhaltet Folgen für die zweite Anerkennungsebene, sowie für die dritte Ebene. Leiharbeit, Mini-Jobs und befristete Beschäftigungen gehen oft einher mit einem begrenzten Zugriff auf Partizipationsrechte bzw. den Ausschluss von Arbeitsrechten oder tariflichen Vorteilen. Bei der Leiharbeit ist durch die Vermittlungsagentur das Unternehmen „geschützt“ vor Verantwortung gegenüber dem Beschäftigten, d.h. während Kollegen im Entleihunternehmen Anspruch auf Sonderzahlungen oder die Möglichkeit von Einzahlungen in eine betriebliche Rentenkasse haben, bleibt dies dem Leiharbeiter verwehrt. Auch von Lohnerhöhungen im Rahmen von neuen Tarifverträgen bleibt der Leiharbeiter ausgeschlossen. Bei Mini-Jobblern ist es noch gravierender. Diese werden sogar von den Sozialversicherungen ausgeschlossen und damit bleibt ihnen die soziale Absicherung völlig verwehrt. Für die Arbeit von Interessenvertretern, Gewerkschaften, Vertrauensleuten und Betriebsräten, ist dieser Ausschluss auch mit Problemen behaftet. Sie können oft nicht aktiv werden, wenn zum Beispiel ein Leiharbeiter über schlechte Arbeitsbedingungen im Entleihbetrieb klagt. Auch gehören Leiharbeiter nicht zur Stammebelegschaft und können daher im Falle einer Tarifaufeinandersetzung nicht mobilisiert und sogar als Streikbrecher missbraucht werden. Ähnliches gilt für befristete Beschäftigte, die nur für einen begrenzten Zeitraum einen Vertrag haben, und Teilzeitbeschäftigte. Um die Option auf eine Verlängerung bzw. eine Aufstockung zu erhalten, verzichten

viele auf gewerkschaftliches Engagement und halten sich bei Lohnforderungen zurück, zugunsten eines möglicherweise unbefristeten Vertrages oder einer Vollzeitstelle.

Die Status- und Anerkennungsdimension greift die Problematik rund um die gesellschaftliche Wertung von Tätigkeiten auf und erinnert an Bohmeyers Bewertungsdiskussion. Soziale Missachtung der Arbeit bzw. das Fehlen sozialer Wertschätzung für eine Arbeitsform ist an eine „gesellschaftliche Ordnung der Anerkennungswürdigkeit“ geknüpft. Hier sind vor allem die Mini-Jobber betroffen, aber auch die Leiharbeiter. Die soziale Wertschätzung, die der Beschäftigte für seine Arbeit erwarten kann, befindet sich auf einem niedrigen Niveau. Der Name Leiharbeit drückt gewissermaßen schon eine Ersetzbarkeit aus und auch der Mini-Jobber unterliegt dem Vorurteil der Ersetzbarkeit. Herrscht viel Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt, sei es durch hohe Arbeitslosigkeit oder in einem Berufssegment mit hoher Arbeitslosigkeit, dann wird das Gefühl der Ersetzbarkeit noch.

Bei der arbeitsinhaltlichen Dimension fällt es schwer eine Zuweisung zu machen. Brinkmann und Dörre sprechen hier das Thema des Sinnverlustes an oder das Überidentifizieren mit der Arbeit und sehen darin „mögliche Ursachen von Prekarität“. Vielleicht kann hier die Entfremdungsdebatte anschließen, die Bohmeyer bereits angedeutet hat. Der Diskurs um die „Subjektivierung von Arbeit“ und die durch das kapitalistische System vorgenommene parasitäre Umdeutung bzw. Ideologisierung sind als eine Ursache für das Ansteigen von Arbeitswut, Burn-out-Syndrom und andere „Pathologien der Arbeitswelt“⁴¹ zu sehen. Die bereits angesprochenen gesundheitlichen Folgen lassen Pleitler und Schweiger von Misshandlung in physischer und psychischer Form sprechen. Der Beschäftigte erfährt damit eine Entwürdigung und Beleidigung. Als gefährdete gelten auch hier wieder fast alle atypischen Beschäftigungsformen. Überstunden und hoher Arbeitseinsatz sind häufige Folgen von unsicherer Beschäftigung. Es geht um die Arbeitsplatzsicherheit und der entsprechende (Arbeits-)Einsatz gründet auf der Hoffnung auf eine feste Vollzeitanstellung. Die Tabelle (2) fasst die Ergebnisse der Analyse nochmals zusammen.

Die hier vorgelegte Konkretisierung von prekärer Beschäftigung und Missachtungserfahrungen im Kontext der Anerkennungstheorie macht das soziale Konfliktpotenzial der Prekarisierung von Erwerbsarbeit deutlich. Missachtungserfahrungen auf allen Ebenen müssten, folgt man der Theorie, zu entsprechenden Anerkennungskämpfen führen. Leider bleiben diese Kämpfe bis dato aus. Gewerkschaften, Sozialverbände und Kirchen weisen auf die Folgen der Prekarisierung für die Gesellschaft hin, finden aber auf politischer Ebene kaum Gehör. Die langwierige Mindestlohndebatte zeigt auch, dass man Möglichkeiten, die Symptome der Prekarisierung zu bekämpfen, erkannt hat, aber auch etwas hilflos der rasanten Entwicklung der Realitäten des Arbeitsmarktes gegenübersteht und prekäre Beschäftigung scheint zu neuen Merkmal des deutschen Arbeitsmarktes zu werden. Es bleibt zu hoffen, dass Kampagnen wie die Decent Work Agenda der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder Gute Arbeit des Deutschen

⁴¹ Brinkmann u.a. (2006), S. 18.

Gewerkschaftsbundes (DGB) Früchte tragen und die Situation für die prekär Beschäftigten sich verbessert. Hat man Brinkmanns und Dörres Prekarisierungsthese vor Augen, wonach prekäre Beschäftigung vor allem als ein Merkmal des nachfordistischen Produktionsmodells zu sehen ist, so ist es notwendig, dass „eine wirksame Politik der Entprekarisierung (Mindestlöhne, Grundeinkommen, Selbstorganisation, solidarische Ökonomie) [...] eine erneuerte „Sozialkritik des Kapitalismus“ zur Voraussetzung [hat]“⁴².

Tabelle (2): Prekäre Beschäftigungsformen im Kontext von Prekarität, Anerkennung und Missachtung

Dimension von Prekarität	Form der Anerkennung	Form der Missachtung	Beschäftigungsform
Reproduktiv-materielle Dimension	Soziale Wertschätzung	Ausschließung, Entwürdigung, Geringschätzung und Stigmatisierung (bedroht: soziale Integrität; „Ehre“ und „Würde“; Prestige)	Teilzeit, Mini-Job
Sozial-kommunikative Dimension	Soziale Wertschätzung; emotionale Zuwendung	Ausschließung, Entwürdigung, Geringschätzung und Stigmatisierung (bedroht: soziale Integrität; psychische Integrität; „Ehre“ und „Würde“; Prestige)	Leiharbeit, Mini-Job, Teilzeit, befristete Beschäftigung
Rechtlich-institutionell oder Partizipationsdimension	Rechte und kognitive Achtung, soziale Wertschätzung	Entrechtung und Ausschließung (bedroht: soziale Integrität)	Leiharbeit, Mini-Job, befristete Beschäftigung
Status- und Anerkennungsdimension	Soziale Wertschätzung	Entwürdigung und Beleidigung, Geringschätzung und Stigmatisierung (bedroht: „Ehre“ und „Würde“; Prestige)	Mini-Job, Leiharbeit
Arbeitsinhaltliche Dimension	Soziale Wertschätzung, emotionale Zuwendung	Misshandlung, Entwürdigung und Beleidigung, (bedroht: psychische und	Teilzeit, Leiharbeit, Mini-Job, befristete

⁴² Dörre, Klaus (2007): Prekarisierung in organisierten Arbeitsmärkten? Zur subjektiven Verarbeitung sozialer Unsicherheit, Vortrag im Rahmen der SAMF-Jahrestagung „Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf“ in Bonn, Bezug auf (Boltanski/Chiapello 2003).

		physische Integrität; „Ehre“ und „Würde“)	Beschäftigung
--	--	--	---------------

Quelle: Brinkmann u.a. (2006:18), Honneth (1994: 211); Voswinkel (2001: 59); Schweiger/Pleitler (2010: 368).

BIBLIOGRAPHIE

- Becka, Michelle (2009): Von der Anerkennung zur Solidarität, in: Mieth (Hg.) (2009): Solidarität und Gerechtigkeit. Die Gesellschaft von morgen gestalten, Stuttgart, S. 90 – 105.
- Bieler, Andreas/ Lindberg, Ingemar/ Pillay, Devan (2008): Labour Policies and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity? London.
- Böhler, Thomas/ Neumaier, Otto/ Schweiger, Gottfried/ Sedmak, Clemens (2009): Menschenwürdiges Arbeiten. Eine Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft. Wiesbaden.
- Bohmeyer, Axel (2006): Jenseits der Diskursethik. Christliche Sozialethik und Axel Honneths Theorie sozialer Anerkennung, Münster.
- Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall, in: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz, S. 96-102.
- Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke/ Kraemer, Klaus/ Speidel, Frederic (Hg.) (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn.
- Castel, Robert (2009): Wiederkehr der soziale Unsicherheit, in: Castel, Robert/ Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt am Main, S. 21-34.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphose der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.
- Castel, Robert/ Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt am Main.
- Crüwell, Henriette/ Jakobi, Tobias/ Möhring-Hesse, Matthias (2005): Arbeit, Arbeit der Kirche und Kirche der Arbeit. Beiträge zur christlichen Sozialethik. Festschrift zum 68. Geburtstag von Friedhelm Hengsbach SJ, Münster.
- Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising (Hg.) (2010): Unsicher, prekär, ausgegrenzt. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen. Eine Diagnose aus christlicher Sicht mit Impulsen für die Praxis, München.
- Dörre, Klaus (2007): Prekarisierung in organisierten Arbeitsmärkten? Zur

- subjektiven Verarbeitung sozialer Unsicherheit, Vortrag im Rahmen der SAMF-Jahrestagung „Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf“ in Bonn, aus: http://www.boeckler.de/28733_29097.htm, 03.August 2011.
- EUROFOUND (2009): Definition „Part-time work“, URL: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/PARTTIMEWORK.htm>, im: Mai 2009.
- Gorz, André (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft, Berlin.
- Gorz, André (1999): Reclaiming Work. Beyond the Wage-Based Society, Cambridge.
- Haefner, Gerd (1999): Elemente einer Anthropologie der Arbeit, in: Ebd., Arbeit im Umbruch. Sozialethische Maßstäbe für die Arbeitswelt von morgen, Stuttgart/Berlin/Köln, S. 1-23.
- Haefner, Gerd/Zinn, Karl Georg/Mieth, Dietmar/Guggenberg, Bernd (1999): Arbeit im Umbruch. Sozialethische Maßstäbe für die Arbeitswelt von morgen, Stuttgart.
- Haker, Hille (2005): Solidarität zwischen Anerkennung und Gerechtigkeit, Vortrag im Rahmen des XI Internationalen Seminars des Dialogprogramms Nord-Süd 2005.
- Harvey, David (2005): A Brief History of Neoliberalism, Oxford.
- Honneth, Axel (1980): Arbeit und instrumentales Handeln. Kategoriale Probleme einer kritischen Gesellschaftstheorie, in: Honneth, Axel/ Jaeggi, Urs (Hrsg.): Arbeit, Handlung, Normativität, Frankfurt am Main, S. 185-233.
- Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt am Main.
- Honneth, Axel (2008): Arbeit und Anerkennung. Versuch einer Neubestimmung, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, Berlin, 56/3, 327-341.
- IAO (1999): Menschenwürdige Arbeit. Bericht des Generaldirektors zur 87. Internationalen Arbeitskonferenz, Genf.
- IAO (2001): Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit verringern: Eine globale Herausforderung. Bericht des Generaldirektors zur 89. Internationalen Arbeitskonferenz, Genf.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, Sicherheit und Prekarität, in: WSI-Mitteilungen 5, S.235-240.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2009): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen, in: APuZ 27/2009, S.40-46.
- Mieth, Dietmar (Hg.) (2009): Solidarität und Gerechtigkeit. Die Gesellschaft von morgen gestalten, Stuttgart.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günther (2003): Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin.
- Schweiger, Gottfried (2009): Arbeit im Strukturwandel, in: Böhler/Neumaier/Schweiger/Sedmak (2009): Menschenwürdiges Arbeiten. Eine Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft, Wiesbaden, S. 39-71.
- Schweiger, Gottfried/ Pleitler, Michael (2010): Umkämpfte Arbeit – Umkämpftes Leben. Kampf um die Anerkennung im Kontext der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit, in: Schweiger/Brandl (2010):

- Der Kampf um Arbeit. Dimensionen und Perspektiven, Wiesbaden, S. 337-377.
- Sennet, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Hamburg.
- Standing, Guy (2011): The Precariat. The New Dangerous Class, London/New York.
- Statisches Bundesamt (2009): Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, Frankfurt am Main.
- Vogel, Berthold (2006): Grenzgänger der Arbeitswelt, in: Mitbestimmung 12/2006, URL: http://www.boeckler.de/20212_20220.htm, 05.07.2011.
- Voswinkel, Stephan (2001): Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum „Bündnis für Arbeit“, Konstanz.
- Wagner Susanne (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit, aus: IAB-Kurzbericht 9/2011, URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf> , 21.07.2011.
- Wahl, Stefanie/ Fares Sabbag, Lygia (2009): Working Time Flexibility in Corporatist Systems in Europe. Case`s study: Germany and Sweden, Berlin (unveröffentlicht Masterarbeit Universität Kassel).