

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Kategorie: Rechtspopulismus

1. Kurzfassung

In der Debatte um die Ursachen von Rechtsextremismus und fremdenfeindlich motivierter Gewalt wird die Problemzone Arbeitswelt noch immer sträflich vernachlässigt. Häufig gilt allein der Ausschluss von Erwerbstätigkeit als Ursachenherd. Eine solche Sichtweise übersieht jedoch die Desintegrationspotentiale neuer Arbeitsformen, wie sie im "flexiblen Kapitalismus" (Sennett 1998) sukzessive zur Normalität werden. Flexible Arbeitsverhältnisse erfüllen eine Brückenfunktion, sofern sie die Re-Integration in den Arbeitsmarkt fördern. Mit ihrer Verbreitung entsteht jedoch zugleich eine "Zone der Prekarität" (Castel 2000), in der soziale Unsicherheit zur prägenden Lebenserfahrung wird. Je mehr sich diese "Zone der Verwundbarkeit" verfestigt, desto stärker wirkt sie auf den Bereich der Normarbeit zurück.

Unsere These lautet, dass die Rückbindung an Marktrisiken das soziale Integrationspotential der Erwerbsarbeit insgesamt schwächt. Prekäre Arbeit entstrukturiert die Zeit- und Lebensplanung. Sie fördert Ohnmachtserfahrungen, Bindungslosigkeit und soziale Missachtung. Auf diese Weise kann sie zur Triebkraft eines "negativen Individualismus" werden, der sich durch einen strukturellen Mangel an Anerkennung, Ressourcen und Bürgerrechten auszeichnet. Wir vermuten, dass dieser "Individualismus des Mangels" gerade in seiner Konfrontation mit einem "positiven Individualismus", wie er für die "Zone der Integration" typisch ist, die Anfälligkeit für rechtsextreme Orientierungen erhöhen und die Schwelle zur Gewaltbereitschaft absenken kann.

Dieser Hypothese wollen wir anhand einer exemplarischen Untersuchung der Auswirkungen von Prekarisierungs- und Desintegrationstendenzen in der Arbeitswelt nachgehen. Zugleich soll nach Formen der Selbsttätigkeit und Selbstorganisation geforscht werden, die eine solidarische Bewältigung der Risiken prekärer oder flexibler Arbeit erleichtern können. Gedacht ist an eine qualitative Untersuchung in Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie, des Bau- und Bankgewerbes sowie im Einzelhandel. Zusätzlich sollen Untersuchungen in der "Zone der Entkoppelung" durchgeführt werden. Von dieser Untersuchung versprechen wir uns Aufschluss über die Schattenseiten der neu entstehenden Arbeitsgesellschaft. Erwartet werden systematische Erkenntnisse über die subjektive Verarbeitung von Desintegrationserfahrungen, aber auch Hinweise auf eine - prinzipiell mögliche - Revitalisierung der sozialen Bindekraft von Erwerbsarbeit. Wir gehen davon aus, dass auf diesem Wege Erkenntnisse über die Ausgestaltung einer künftigen Arbeitsverfassung gewonnen werden, die auch für Praktiker aus der Wirtschaft relevant sind.

2. Problemstellung und Zielsetzung des Forschungsvorhabens

Auf den ersten Blick scheint die Sache klar. Angesichts multinational zusammengesetzter Belegschaften in vielen Produktionsbetrieben und green-card-Diskussion sind nicht nur die Interessenvertretungen der Beschäftigten, sondern gerade auch die Wirtschaftseliten in Unternehmen und Betrieben ein Bollwerk gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Wo immer sich in Wirtschaftsorganisationen offener Rassismus artikuliert, wird man auf Gegeninterventionen lagerübergreifende Koalitionen aus Management und Interessenvertretungen rechnen können. Rassismus und Rechtsextremismus erscheinen in einer globalisierten Wirtschaft schlicht dysfunktional. Insofern könnte man meinen, die soziale Integrationskraft von Erwerbsarbeit sei unverändert hoch. Doch bei näherem Hinsehen zeigt sich rasch, dass die Sache so einfach nicht ist. Es gibt eine Reihe von Indizien, die darauf hindeuten, dass es in der Arbeitswelt eine latente Rechtsextremismus-Problematik gibt.

- Zahlreiche europäische Wahlen haben gezeigt, dass junge männliche Arbeiter in überdurchschnittlichem Ausmaß für rechtsextreme Orientierungen offen sind. Obwohl die rechtspopulistischen Wellen immer wieder abgeebbt sind, ist die Gefahr einer Reaktualisierung ständig gegeben (Vester 1993, 2001, Loch 2001: 468). Angesichts der anhaltenden wirtschaftlichen Internationalisierung prognostizieren einige Politikwissenschaftler, dass die Parteien der extremen Rechten in Zukunft "deutlicher zu postindustriellen Arbeiterparteien" werden könnten (Kitschelt 2001: 435, Minkenberg 1998, Stöss 1999). Die jüngsten Wahlerfolge der "Rechtsstaatlichen Offensive" in sozialen Brennpunkten Hamburgs bestätigen diese Einschätzung.
- Dass die "Proletarisierung des Rechtsextremismus" eine reale Gefahr ist, zeigt sich auch am Sozialprofil rechter Gewalttäter. So zeichnete sich bei aktenkundig gewordenen Gewalttätern mit rassistischer, fremdenfeindlicher Motivation bereits Anfang der 1990er Jahre eine deutliche Überrepräsentanz junger Arbeiter ab (Willems u.a. 1993).
- Belegt ist ferner, dass eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht per se vor fremdenfeindlichen oder rechtsextremen Anrufungen schützt (Ptak/Virchow 2001: 366ff.). Eine immunisierende Wirkung gewerkschaftlicher Organisiertheit,

wie sie sich noch zu Beginn der 1990er Jahre feststellen ließ (Falter 1994), ist mittlerweile nicht mehr gegeben (Alheim/Heger 2000). Es gibt sogar empirische Hinweise, die belegen, dass Gewerkschaftsmitglieder in überdurchschnittlich hohem Ausmaß zu rechtsextremen Orientierungen neigen (für Jugendliche: Held u.a. 1996, Birsl u.a. 1995, Infratest-dimap 1998). Selbst bei betrieblichen Interessenvertretern und überzeugten Gewerkschaftern finden sich rechtspopulistische Gesinnungen (Birsl u.a. 1995, Held u.a. 1996, Dörre 1994: 166ff., 1995: 295ff., 412ff.). Gewerkschaftliche Stellungnahmen, die rechtsextreme Orientierungen allein in der passiven Mitgliedschaft verorten, verfehlen daher den Kern des Problems.

Fragt man nach den Ursachen der skizzierten Tendenzen, stößt man auf eine unübersichtliche Forschungslandschaft. Schon die Phänomene als solche sind umstritten. Einige Untersuchungen sehen in dem Problemzusammenhang von Globalisierung, Erosion des Sozialstaates und neuer Einwanderung die Hauptursache eines reaktiven Nationalismus, der die extreme Rechte zu einer attraktiven Interessenvertretung für abstiegsbedrohte Arbeitergruppen werden lässt. Andere Studien bestreiten einen solchen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang (vgl. Beiträge in Heitmeyer 1997, Heitmeyer/Loch 2001). Denn rechtsextreme Orientierungen finden sich nicht ausschließlich bei den so genannten Globalisierungsverlierern, sondern auch und gerade in der viel beschworenen Mitte der Gesellschaft. Insofern ist die Frage nach den Triebkräften des zeitgenössischen Rechtsextremismus noch keineswegs zureichend geklärt. Wo die Ursachen unklar sind, besteht zwangsläufig Unsicherheit bei den Gegenstrategien. Trotz vieler guter Absichtserklärungen kann von einer wirksamen Strategie gegen Rechts in den Unternehmen keine Rede sein. Auch bei den Gewerkschaften dominiert in diesem Punkt noch immer Problemverdrängung. Eine Folge ist, dass sich - ähnlich wie in den Parteien - auch in den Gewerkschaften eine rechtspopulistische Unterströmung (Birsl/Lösche 2001: 346ff.) bemerkbar macht.

An dieser Problematik wollen wir mit unserer Untersuchung ansetzen. Wir gehen davon aus, dass ein wichtiger Ursachenkomplex für Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in Veränderungen der Arbeitswelt wurzelt. In der öffentlichen Diskussion wird dieser Ursachenkomplex noch immer unterschätzt. Dies vor allem, weil Erklärungen, die sich an einem einfachen Ursache-Wirkungs-Schema orientieren, immer wieder unbefriedigend geblieben sind. Kausalketten nach dem Motto "Je größer der soziale Problemdruck, desto wahrscheinlicher rechtsextreme Neigungen" gehen in der Regel nicht auf (Falter 1994, Held u.a. 1996). An diesem Punkt setzt dann häufig ein Fehlschluss ein. Weil sich kein unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen Problem und Reaktion nachweisen lässt, scheinen Veränderungen der Arbeitswelt als Erklärungsvariablen für Rassismus und Rechtsextremismus auszufallen.

Im Unterschied dazu vermuten wir einen äußerst komplexen und empirisch daher schwer zu fassenden Wirkungszusammenhang zwischen Veränderungen in der Erwerbsarbeit, sozialer Desintegration und möglichen Übergängen zu fremdenfeindlichen, rechtsextremen Orientierungen. In der Arbeitswelt, in Betrieben und Unternehmen wird ein Teil jenes Konfliktstoffs erzeugt, der dann über viele Vermittlungen hinweg in den politischen Öffentlichkeiten als reaktiver Nationalismus von Arbeitern auftaucht. Unsere These ist, dass mit der stärkeren Gewichtung des Marktes in den kontinentaleuropäischen Gesellschaften ein Prozess eingesetzt hat, der die soziale Integrationskraft von Erwerbsarbeit insgesamt schwächt. Diese Problematik wird zunächst an der wachsenden Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse sichtbar. Und doch ist das nur die Spitze des Eisbergs. Mit der "Internalisierung des Marktes" (Moldaschl/Sauer 2000) in Betrieben und Unternehmen wird Erwerbstätigkeit auch in den Zentren industrieller Produktion wieder stärker an Marktrisiken angekoppelt. Der Trend zur Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft (Hyman 2001, Streeck 1998, Dörre 2001a) erzeugt eine Vielzahl unterschiedlicher Desintegrations-Erfahrungen, die unter bestimmten Bedingungen in rechtspopulistische oder rechtsextreme Ideologeme überführt werden können. Ziel unseres Forschungsvorhabens ist, diesen Problemkomplex genauer zu untersuchen. Dabei geht es uns weder um eine allgemeine Erklärung von Rechtsextremismus, noch um eine umfassende Analyse von Umbrüchen in der Arbeitswelt. Der Reiz unseres Vorhabens besteht in der Verbindung beider Untersuchungsfelder. Rechtsextreme Orientierungen betrachten wir als besonders zugespitzten Ausdruck von Desintegrationserfahrungen, wie sie - nicht ausschließlich, aber eben auch - durch Umbrüche in der Arbeitswelt verursacht werden.

3. Forschungsstand und Forschungsbedarf

Aus einer Reihe von Studien zum Themenkomplex "Klasse, Rasse, Geschlecht, Nation" (Balibar/Wallerstein 1991, Balibar 1993, 2001, Fraser 2001, Hall 1994, 2001) wissen wir, dass Konstruktionen von nation, gender und race seit jeher ein konstitutives Moment differenzierter, arbeitsteilig organisierter Gesellschaften sind. Einige Interpreten gehen gar davon aus, dass die Herstellung eines transitorischen, auf Rückkehr gerichteten Status von Migranten zu den "Funktionsbedingungen des kapitalistischen Weltsystems" (Parnreiter 1994, Wallerstein 1984) gehört. Nach diesem Ansatz fördert eine relative Entrechtung von Migranten die Orientierung auf die B-Segmente des Arbeitsmarktes. Prekäre Arbeit wird subjektiv erträglich, weil sie in dem Bewusstsein geleistet wird, dass das eigentliche Leben nach der Rückkehr in die Heimat stattfindet. Der institutionalisierte Ausschluss von Partizipationschancen dient dazu, diesen Sonderstatus aufrechtzuerhalten, indem wirkliche Integration vermieden

und der Rückkehrwunsch vermeintlich gestärkt wird. Die - zunächst akzeptierte - Arbeitsteilung wird jedoch zum Problem, wenn vergleichsweise gut ausgebildete Migranten der zweiten oder dritten Generation auf strukturelle Diskriminierungsmechanismen treffen. Vergleichsweise gut ausgebildet und mit durchschnittlich besseren Sprachkenntnissen als die Elterngeneration ausgestattet, erleben sie die Verriegelung der A-Segmente des Arbeitsmarktes häufig als Entwertung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen (v. Freyberg 1992).

Einiges spricht dafür, dass wir gegenwärtig Erschütterungen zuvor gesellschaftlich akzeptierter Arbeitsteilungen erleben, die über das Problem des Generationswandels noch hinausgehen. Das gesamte Produktionsmodell (Boyer/Durand 1997: 3), das Ensemble eingespielter Beziehungen zwischen Managementprinzipien, Firmenorganisation, Bildungssystem und Arbeitsbeziehungen befindet sich im Umbruch. Zugleich verlieren die Legitimationen überkommener Arbeitsteilungen ihre Verbindlichkeit. Die Austauschbeziehungen zwischen den verschiedenen Gruppen und Fraktionen des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters werden neu justiert. Einige Dimensionen dieses Umbruchs sind schon während der 1980er Jahre in einschlägigen industriesoziologischen Untersuchungen (z.B. Kern/Schumann 1984, Lutz 1984, Piore/Sabel 1985) thematisiert worden. Stand zunächst das befreiende Potential neuer Produktionskonzepte im Zentrum des wissenschaftlichen Interesses, so haben im Laufe der 1990er Jahre die Schattenseiten industrieller Restrukturierung wieder größere Beachtung gefunden (Gorz 2000, Sennett 1998). Soziale Desintegration in der Arbeitswelt ist zu einem Thema der Wirtschafts- und Industriosozologie geworden. Entsprechende Erfahrungen sind bei Führungskräften und qualifizierten Angestellten (Baethge u.a. 1995, Kotthoff 1997, Faust u.a. 2000), bei Arbeitern (Dörre 2001a) und Arbeitslosen (Kronauer u.a. 1993) nachgewiesen worden. Systematische Untersuchungen des Zusammenhangs von Umbrüchen in der Arbeitswelt, sozialer Desintegration und Rechtsextremismus gibt es bislang jedoch nicht. Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus werden in den industrie- und arbeitssoziologischen Studien allenfalls als "Fundsache" behandelt. Es gibt - teilweise widersprüchliche - Ergebnisse zu Teilgruppen der Erwerbsbevölkerung, etwa zu Arbeitslosen (Kronauer u.a. 1993), zu jungen Angestellten (Dörre u.a. 1994), jungen Männern (Hopf u.a. 1995) oder auch zu abhängig Selbstständigen (Reindl 2000). Ein halbwegs stimmiges Gesamtbild des Zusammenhangs von Desintegrationserfahrungen und latentem Rechtsextremismus in der Arbeitswelt lässt sich daraus nicht gewinnen.

Die Rechtsextremismus-Forschung hat diese Wissensdefizite bisher ebenfalls nicht beheben können. Immerhin wissen wir, dass instrumentelle Arbeitseinstellungen von Jugendlichen ähnliche Orientierungen auch in anderen Lebensbereichen begünstigen - ein Faktum, das für Ungleichheits- und Überlegenheitsideologien empfänglich macht, die das weltanschauliche Zentrum des aktuellen Rechtsextremismus bilden (Heitmeyer u.a. 1992). Kontrovers fallen dagegen die Einschätzungen zum interkulturellen Integrationspotential der Betriebe aus. So weisen Arbeiten aus dem ZENS Göttingen (Birsi u.a. 1999) die These einer Ethnisierung sozialer Konflikte zurück. Andere Studien (v. Freyberg 1992, Brüggemann/Riehle 2000) sehen dagegen durchaus eine ethnische Aufladung betrieblicher Konflikte. Insgesamt lassen die vorliegenden Forschungsergebnisse den Schluss zu, dass die Frontstellung zwischen Stereotypen wie "Rechtsextremismus als Folge sozialer Deprivation" versus "Rechtsextremismus als Ausdruck von Wohlfahrtschauvinismus" so nicht aufgeht. Vielmehr spricht einiges dafür, dass die Zugänge zu rechtsextremen Auffassungen mit der Positionierung im System gesellschaftlicher Arbeitsteilung variieren (Hopf 1999: 107ff.). Wie diese Zugänge genau aussehen und auf welche Weise sie politisch bearbeitet werden können, ist jedoch einigermaßen unklar.

Wissensdefizite sehen wir hinsichtlich der Frage, wie sich die allenthalben zu beobachtende Rückbindung der Erwerbsarbeit an Marktrisiken subjektiv auf die Arbeitenden auswirkt. Die intensive Debatte um das Konzept des "Arbeitskraftunternehmers" (Pongratz/Voß 2000, polis 2001) signalisiert erheblichen Klärungsbedarf. Vieles deutet auf eine zwiespältige Wirkung flexibler Arbeitsformen hin. So ist aus der Forschung bekannt, dass z.B. teilautonome Gruppenarbeit selbst unter harten Wettbewerbsbedingungen zur Quelle einer "neuen Arbeitssolidarität" (Kuhlmann/Schumann 2000) und damit zu einem Medium positiver Integration werden kann. Andere Untersuchungen verweisen demgegenüber auf Desintegrationserfahrungen, die aus den "entgrenzenden" Effekten neuer Arbeitsformen und dem umfassenden Zugriff unternehmerischer Kalküle auf die gesamte Persönlichkeit resultieren (Moldaschl/Sauer 2000, Sennett 1998, Peters 2001).

Unklar ist ferner, wie sich die nachlassende Bindekraft der Erwerbsarbeit, die sich vermittelt auch in einer Schwächung der sozialintegrativen Funktion von Betrieben (Kotthoff 1998) und überkommenen gewerkschaftlichen Kollektividentitäten (Hyman 1996) äußert, in rechtsextreme Orientierungen umgeformt wird. Immerhin gibt es Anhaltspunkte dafür, dass Desintegrationserfahrungen in einen reaktiven Nationalismus übersetzt werden können, den man als Übergangsform vom Alltagsbewusstsein zu rechtsextremen Orientierungen definieren kann. Die konstitutiven Elemente dieser Bewusstseinsform sind in einigen empirischen Untersuchungen (z.B. Hopf 1999, Held u.a. 1996, Dörre 1994, 1995, Leiprecht 1990) beschrieben worden. Im Zentrum des reaktiven Nationalismus steht das Bestreben, die "Wohlstandsinsel Deutschland" vor vermeintlich illegitimen, "fremden" Ansprüchen zu schützen. Um den Kuchen nicht mit zu vielen "Fremden" teilen zu müssen, sollen die Zugänge zu dieser "Insel" erschwert und scharf kontrolliert werden. Bevorzugte Ausschlusskriterien sind wirtschaftliche "Nützlichkeit", "Leistungsfähigkeit" und "Kultur". Kein befragter Arbeiter oder Angestellter definiert sich als Ausländer- oder

Fremdenfeind. Jeder kennt den "guten Ausländer" in seiner Nachbarschaft. Abgelehnt wird eine fremde, unbekannte, nicht-weiße, nicht-europäische "Kultur", deren zugeschriebene Merkmale von den klassifizierenden Subjekten gleichsam naturalisiert werden. Es scheint wenig erfolgversprechend, diese Grundhaltung pauschal als Wohlstandschauvinismus oder Standortnationalismus (Butterwegge 2001) attackieren zu wollen, weil im reaktiven Nationalismus nicht nur reale Desintegrationserfahrungen, sondern auch legitime Ansprüche auf soziale Sicherheit, "gute Arbeit" und "gutes Leben" mitschwingen.

Im Unterschied zum "Sozialimperialismus" (Mann 2001: 278ff.) des frühen 20. Jahrhunderts ist diese Haltung eher defensiv. Anders als der "linke Faschismus" des Strasser-Flügels in der NSDAP fehlt ihr das revolutionäre Pathos. Der reaktive Arbeiter-Nationalismus ist konservativ, weil sich in ihm die Sehnsucht nach einer Gesellschaft manifestiert, die so nicht mehr existiert. Er unterscheidet sich nicht sehr stark vom Sozialstaatsbewusstsein früherer Jahrzehnte. Es bedarf offenbar nur einiger Zuspitzungen (Uminterpretation kultureller Differenz in Ungleichwertigkeitsideologien, die mit Gewaltakzeptanz kombiniert werden; Möller 1993: 3), um ihn für die Botschaften der äußersten Rechten empfänglich zu machen. Wie sich die Umformung von Desintegrationserfahrungen in reaktiven Nationalismus vollzieht und auf welche Weise erfolgreich gegengesteuert werden kann, lässt sich beim gegenwärtigen Wissensstand aber nicht eindeutig beantworten.

4. Das Analysekonzept

4.1 Theoretische Verortung und zentrale Annahmen

Den Leitfaden für unsere Studie beziehen wir aus Theorien mittlerer Reichweite, die von einem qualitativen Bruch in den entwickelten kapitalistischen Arbeitsgesellschaften ausgehen. Entsprechende Überlegungen finden sich in regulationstheoretisch inspirierten Studien (Aglietta 2000, Castel 2000, Candeias/Deppe 2000, Jessop 2001, Veltz 1996, 2000), im Konzept einer informational economy (Castells 1996, 1997, 1998, 2001) oder eines flexiblen Kapitalismus (Sennett 1998), bei neo-korporatistisch oder institutionalistisch argumentierenden Autoren (Albert 1992, Crouch/Streeck 1997, Rhodes/Meney 1998) sowie - in einem weiteren Sinne - im Theorem "reflexiver Modernisierung" (Beck u.a. 1996). Obwohl der gesellschaftliche Transformationsprozess längst nicht abgeschlossen ist, zeichnen sich auf der Ebene des Produktionsmodells (Boyer/Durand 1997) bereits Umrisse einer neuen Konfiguration von Managementprinzipien, Firmenorganisation und Arbeitsbeziehungen ab. Eine Stärkung der Marktkoordination in Gesellschaft und Unternehmen ermöglicht, dass partizipative Managementkonzepte mit neuen Formen diffuser Macht (Mann 1994: 13-65) und anonymer Kontrolle (Castells 1996) kombiniert werden können. Der Übergang vom fordistischen zu einem flexibel-marktzentrierten Produktionsmodell bildet die Folie, auf der wir Desintegrationserfahrungen und Re-Integrationsbemühungen in der Arbeitswelt untersuchen wollen. Unsere Leitthese lässt sich in vier Aussagen über mögliche Zusammenhänge zwischen prekärer Arbeit, sozialer Desintegration und Rechtsextremismus auffächern.

Die Prekarisierungsthese

Sie besagt, dass auch in der deutschen Arbeitsgesellschaft eine "Zone der Prekarität" entsteht. Nach Robert Castel zeichnet sich am Ende des 20. Jahrhunderts eine tiefgreifende Metamorphose der sozialen Frage ab, die unmittelbar aus Veränderungen der Arbeitswelt herrührt. Als Folge von Globalisierung, technisch-organisatorischem Wandel in den Unternehmen und der Erosion kollektiver Regulierungen findet demnach in den nationalen Arbeitsgesellschaften eine dreifache Spaltung statt. In der - schrumpfenden - "Zone der Integration" dominieren noch immer relativ geschützte Normarbeitsverhältnisse. Parallel dazu entsteht eine "Zone der Entkoppelung", in der sich der Ausschluss von Erwerbstätigkeit verfestigt (Kronauer 2000). In dieser Zone befinden sich die "Entbehrlichen der Arbeitsgesellschaft", die "Überflüssigen" und "Ausgestoßenen" (Waquant 1997). Zwischen beiden Polen öffnet sich eine "Zwischenzone der Prekarität", in der die "Verwundbarkeit" der Arbeitenden jederzeit gegeben ist (Castel 2000: 415).

Nun ist Prekarität als Begriff in der einschlägigen Literatur umstritten (Matthies u.a. 1994). Denn hinter der zahlenmäßigen Reduktion von Normarbeitsverhältnissen - zwischen 1970 und 1995 ist deren Anteil in Westdeutschland von 83 auf 63% gesunken - verbergen sich unterschiedlichste Arbeitsrealitäten. Zugenommen hat die - häufig erwünschte - sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit auf 10% der Beschäftigungsverhältnisse (1995). Bis zur gesetzlichen Neuregelung ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten an der Erwerbsbevölkerung (630-DM-Jobs) von 6% 1980 auf 1995 ca. 13% (Rudolph 1998: 16) gestiegen. Während der Anteil von befristet Beschäftigten (1995 5%), Heim- und Leiharbeitern (1995 0,4 und 0,6%) in etwa gleich geblieben oder sogar leicht zurückgegangen ist, hat sich der Anteil der abhängig Selbständigen offiziell auf 1995 ca. 2% erhöht. Schätzungen, die eine große Zahl von Grauzonenfällen einbeziehen, schwanken zwischen absolut 179.000 (Hoffmann/Walwei 1998: 6) und 940.000 Personen (Dietrich 1996). Rechnet man ausländische Arbeitnehmer mit Werks- und Saisonverträgen sowie so genannte Schwarzarbeiter hinzu, die ca. 10% des Bruttosozialprodukts erwirtschaften, wird deutlich, dass atypische Beschäftigung längst zu einem Massenphänomen geworden ist.

Nicht am Phänomen als solchem, sondern an seiner Bewertung scheiden sich die Geister. Während z.B. die bayrisch-sächsische Zukunftskommission eine quasi automatische Zunahme atypischer Beschäftigungsformen unterstellt und für 2010 eine Relation zwischen Norm- und Nicht-Normarbeitsverhältnissen von eins zu eins erwartet (Zukunftskommission 1996), fallen die Einschätzungen vieler Arbeitsmarktexperten erheblich differenzierter aus. So argumentiert Bosch (2001: 224), angesichts der durchschnittlich längeren Betriebszugehörigkeiten seien die Beschäftigungsverhältnisse "in den letzten Jahren eher stabiler geworden". Bartelheimer (1998: 184) stellt fest, dass atypische Arbeitsverhältnisse "im Arbeitsmarktgeschehen eine zahlenmäßig weitaus geringere Rolle (spielen), als man nach manchen Diskussionen annehmen möchte". Allerdings verweisen sämtliche Experten auf die unsichere Datenlage und auf eine Dynamik, die sich wohl eher über qualitative Untersuchungen erschließt.

Für unseren Kontext ist entscheidend, dass eine Zone der Prekarität existiert. Prekäre Arbeit findet sich schwerpunktmäßig in besonderen Branchen. So ist der Einzelhandel zu einem Vorreiter für Shop-in-shop-Konzepte und die Nutzung flexibler Beschäftigungsformen geworden. Teilzeitarbeit, befristete Verträge und 630-Mark-Jobs sind (bzw. waren bis zur Regulierung geringfügiger Beschäftigung) dort an der Tagesordnung. In der Bauwirtschaft expandiert der Einsatz von Subunternehmern und Scheinselbständigen ebenso wie verschiedene Formen informeller Arbeit. Ähnliches gilt für das Transportwesen und die Fast-food-Industrie. In neu entstehenden Branchen und Dienstleistungsbereichen begünstigen schwach regulierte Unternehmen ebenfalls eine Ausbreitung von Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen ("Shift-Effekt"). Auch in den Kernbereichen industrieller Produktion wächst die Problematik. In manchen Automobilkonzernen ist es inzwischen erklärtes Ziel der Personalpolitik, ein Fünftel bis ein Viertel der Belegschaften in flexiblen Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

Angesichts fließender Übergänge von Norm- zu Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen stellt sich die Frage, wie sich Prekarität definieren lässt. In einer vorläufigen begrifflichen Fassung verstehen wir unter prekären Arbeitsverhältnissen Beschäftigungsformen, die (a) längerfristige Planungssicherheit für den eigenen Lebensentwurf ausschließen, denen (b) die gesellschaftliche Anerkennung im Sinne eines wertvollen Beitrags für die Gesellschaft verweigert wird, die (c) kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen und die (d) mit dem systematischen Ausschluss von institutionell garantierten Partizipationschancen in der Arbeitswelt verbunden sind. Treffen diese vier Merkmale zu, kann von prekärer Beschäftigung gesprochen werden. Trotz aller Unsicherheiten in der Debatte gehen wir davon aus, dass sich – an diesen Kriterien gemessen – auch in Deutschland eine "Zone der Verwundbarkeit" identifizieren lässt. Bei Arbeitsverhältnissen, die nur einzelne Merkmale erfüllen, kann von einer Tendenz zur Prekarisierung gesprochen werden. Dabei müssen wir allerdings berücksichtigen, dass reale Prekarisierungstendenzen subjektiv höchst unterschiedlich verarbeitet werden. Langzeitarbeitslose bewerten ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit großer Wahrscheinlichkeit anders als ambitionierte Berufseinsteiger; auch Geschlechts- und Altersdifferenzierungen sind wahrscheinlich. Dies schon deshalb, weil geschützte Normarbeit gerade für weibliche Beschäftigte vielfach Utopie geblieben ist (am Beispiel der Bekleidungsindustrie: Beese/Schneider 2001). Der objektive Status sagt daher für sich genommen noch relativ wenig über die politischen Ausdrucksformen von Prekarität aus. Dies gilt umso mehr, als die Auswirkungen von Prekarisierungstendenzen sich nicht auf die "Zone der Verwundbarkeit" beschränken.

Die Desintegrationsthese

Sie beinhaltet, dass die "Zone der Verwundbarkeit" auf die "Zone der Integration" zurückwirkt. Wie schon angesprochen, sehen wir uns mit einem Prozess der Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft konfrontiert, der durch eine "von oben" durchgesetzte Stärkung der Marktkoordination in Gesellschaft und Unternehmen verursacht wird. Deregulierung und Privatisierung, Shareholder-Value-Steuerung, Aufspaltung von Werken, Centerbildung und ein auf Dauer gestellter Standortwettbewerb sorgen dafür, dass Marktrisiken an Belegschaften und selbst an Fertigungsgruppen durchgestellt werden können. Die Versuche vieler Unternehmensleitungen, Kosten zu senken, indem tarifliche Standards unterlaufen und Lohnnebenkosten mittels flexibler Beschäftigung vermieden werden (Bispinck/Schulten 1999), verbreiten zusätzlich Unsicherheit. Auch für die "Zone der Integration" gilt somit, dass abhängige Erwerbstätigkeit stärker als in früheren Zeiten Marktrisiken ausgesetzt wird.

Unter dem Druck unternehmenswertbasierter Steuerungsformen (Shareholder-Value-steuerung; vgl. Boyer 2000, Froud u.a. 2000, Michie/Smith 1998) etabliert sich in stilbildenden Konzernbetrieben ein Regime der "kurzfristigen Zeit" (Sennett 1998), das die Vorteile einer an langen Fristen ausgerichteten Produktion kollektiver Güter systematisch verkennt. Primär an kurzfristigen Kostensenkungen und Rationalisierungserfolgen interessiert, haben dominante Managementfraktionen einem Rationalisierungstyp zum Durchbruch verholfen, der selektiv auf die Produktionsintelligenz von Kernbelegschaften zugreift, um durch Ausnutzung des Flexibilitätspotentials multifunktional einsetzbarer Arbeitskräfte mit minimaler Personalstärke zum größt möglichen Output zu gelangen. Das Marktrisiko – und nicht ein relatives Gleichgewicht von Humanisierung und Effizienz der Arbeit – ist zum Treiber einer aktiven Rationalisierungsbeteiligung eines Teils der Stammarbeiter geworden (Dörre 2001a). Im Zusammenspiel mit den Ungewissheiten sich rasch verändernder Märkte bilden die strukturellen Auswirkungen des nachfordistischen Rationalisierungstyps – soziale Ausgrenzung, Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung – ein Drohpotential, das die Re-Kommodifizierungsspirale immer wieder anheizt.

Durch eine strukturelle Schwächung von sozialen Sicherungssystemen, Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht wird die Herausbildung neuer Spaltungslinien in der Erwerbsarbeit zusätzlich forciert (Schumann 2000). Die Scheidelinie läuft nicht nur zwischen fest Angestellten und prekär Beschäftigten. Sie macht sich auch im Verhältnis zwischen autonomen Wissensarbeitern, hochqualifizierten Spezialisten, Facharbeitern und Fachangestellten auf der einen sowie den noch immer großen Gruppen der An- und Ungelernten auf der anderen Seite bemerkbar (Kurz 1999). Die Scheidelinie verläuft zwischen älteren und jüngeren Arbeitskräften, zwischen denen mit und denen ohne selbst gewählte familiäre Bindungen, zwischen kommunikationsfähigen Arbeitern und denen mit sprachlichen Defiziten, sowie vor allem zwischen jenen Individualisten, die den flexiblen Kapitalismus als Glücksversprechen, als persönliche Utopie erleben, und den großen Gruppen, die noch immer (oder wieder) existenziell auf gesellschaftliche Schutzmechanismen zur Abfederung von Marktrisiken angewiesen sind.

In letzter Konsequenz fördert die flexibel-marktzentrierte Produktionsweise eine Polarisierung der Arbeitsbedingungen und eine Fragmentierung der Arbeitenden - ein Prozess, der soziale Desintegration in zahlreichen Variationen produziert. Wo Übergänge zwischen Normarbeitsverhältnissen und Prekarität fließend werden, lässt die gesellschaftliche Integrationskraft von Erwerbsarbeit insgesamt nach. Soziale Desintegration in und durch Erwerbsarbeit bezeichnet somit ein Phänomen, das über die engere Definition von Prekarität hinausreicht. Desintegrationsphänomene finden sich auch in geschützten Arbeitsverhältnissen und selbst im Bereich autonomer Wissensarbeit. Nach einem groben Raster lassen sich in der nachfordistischen Arbeitsgesellschaft mindestens fünf Dimensionen sozialer Integration und - auf der Kehrseite - sozialer Desintegration unterscheiden.

Soziale (Des-)Integration durch Erwerbsarbeit

Integrationsdimensionen	Integrationsmodus	Desintegrationsmodus
Reproduktive Dimension:	Sicheres Einkommen	Einkommen am oder unterhalb des Existenzminimums
Sinnhaft-subjektbezogene Dimension:	Sinnproduktion über Arbeitsinhalte	Gestörte Sinnproduktion
Sozial-kommunikative Dimension:	Befriedigende Sozialbeziehungen am Arbeitsplatz	Belastete Sozialbeziehungen
Planungsdimension:	Möglichkeiten zu längerfristiger Lebensplanung	kurzfristige, reaktive Lebensplanung, Kontrollverlust
Statusdimension:	Feste, gesellschaftlich anerkannte Statusposition	Statusinkonsistenz
Vertragsdimension:	Kollektive Vertragssicherheit	Individuelle Vertragsunsicherheit

Nach diesem Raster kann eine Typologie konstruiert werden, die von maximaler Integration (in allen Dimension) bis zu maximaler Desintegration (dauerhafter Ausschluss von Erwerbsarbeit) reicht. Real werden wir jedoch auf höchst

unterschiedliche Kombinationen von Arbeitstätigkeit und Integrations-/Desintegrationserfahrungen stoßen. Möglich ist z.B., dass Manager, die in der Mehrzahl der Dimensionen integriert sind, am Sinn und der moralischen Integrität ihrer eigenen Tätigkeit zweifeln (Sennett 1998: 15ff, beschreibt das am Typus des "Drifters", ebenso Rifkin 2000 und Castells 2001). Denkbar ist aber auch, dass innerhalb eines prekären Beschäftigungsverhältnisses formelle oder informelle Tätigkeiten ausgeübt werden, die subjektiv befriedigend sind - ein Phänomen, das Desintegrationserfahrungen zumindest abmildern dürfte. Ingesamt bezeichnet das breite Spektrum von Desintegrationserfahrungen nur den Problemstoff, der - nicht zwangsläufig, aber im Sinne einer naheliegenden Möglichkeit - zum Resonanzboden für rechtsextreme Orientierungen werden kann.

Die Selbststabilisierungsthese

Sie besagt, dass Desintegrationserfahrungen in einem noch unaufgeklärten Prozess in reaktiven Nationalismus einmünden können. Wir gehen davon aus, dass es sich dabei um einen imaginären Übergang vom Ich zum Wir, um einen problematischen Versuch zur Selbststabilisierung, zur Re-Integration und zur Kompensation von Kontrollverlusten durch Konstruktion einer spezifischen "nationalen Identität" (Hall 2001: 391ff., Rätzfel 1997) handelt. Mit anderen Worten: Reaktiver Nationalismus entsteht, weil er subjektiv funktional ist. Im Unterschied zu den klassischen Versuchen, das Eindringen faschistischer Ideologien auch in die organisierte Arbeiterbewegung zu analysieren (Adorno 1973), müssen Erklärungsversuche unseres Erachtens an den aktuellen Metamorphosen der sozialen Frage ansetzen. Nach Castel entstehen zwar neue Kollektivlagen. Es gibt jedoch kein oder nur ein unterentwickeltes kollektives Lagebewusstsein. Soziale Probleme werden in der Regel individualistisch bearbeitet. Dieser Individualismus hat nur noch wenig mit jener positiven sozialstaatlichen Individualisierung gemein (Beck 1986), welche die deutsche Ungleichheitsdebatte lange beherrscht hat. Castel spricht explizit von einer "Bipolarität der Individualismen", die ihren Ursprung in der Arbeits- und Produktionsweise des flexiblen Kapitalismus besitzt.

Wir gehen davon aus, dass die marktzentrierte Arbeits- und Produktionsweise einen Modus der Selbstzuschreibung und damit zugleich eine neuartige, marktzentrierte Subjektivität abhängig Beschäftigter fördert. Die Maskierung hierarchischer Steuerung durch Marktbeziehungen löscht die persönliche Verantwortung von Vorgesetzten, indem sie Abhängigkeiten und Zwang versachlicht. Direkte Partizipation an Managemententscheidungen und die arbeitsplatznahe Aushandlung von Zielvereinbarungen verlagern den Kampf um die "angemessene Arbeitsleistung" scheinbar in die Gruppen oder gar in die Individuen hinein. Begriffe wie der "Arbeitskraftunternehmer" (Pongratz/Voß 2000, kritisch: Schöni) oder die "Selbst-GmbH" dienen als ideologische Leitbilder für die Implementierung des Marktes in das Arbeitsbewusstsein. Wirklich unternehmerisch ist am "Zwang zur Selbstvermarktung" (Gorz 2000) der eigenen Arbeitskraft indessen wenig. Die flexible Arbeitsweise appelliert ununterbrochen an die Subjekthaftigkeit der Arbeitenden. Wo sie bürokratische Bevormundung zurückdrängt, kommunikativen Austausch und ganzheitliche Arbeitsaufgaben fördert, wo sie die Entscheidungsspielräume der Beschäftigten erweitert und Autonomiezonen öffnet, ist sie Quelle eines positiven Individualismus, der auf relativem Freiheitsgewinn im Arbeitsprozess beruht. Zugleich fördert sie jedoch eine Gegenbewegung, die Metamorphose eines negativen Individualismus, der sich allgemein "in den Begriffen des Mangels - Mangel an Ansehen, Mangel an Sicherheit, Mangel an gesicherten Gütern und stabilen Beziehungen" (Castel 2000: 404) - definieren lässt. Der negative Individualismus der Gegenwart läuft nicht auf eine Reproduktion von Anomien hinaus, wie sie aus dem Frühkapitalismus bekannt sind. Er entsteht als "Resultat des Schwächerwerdens bzw. des Verlusts der kollektiven Regulierungen" (ebd.: 407) aus der fordistischen Epoche, und er nimmt den Subjekten jenen sicheren Rahmen, der nötig wäre, um Marktrisiken als positive Handlungsanreize entschlüsseln zu können.

Wir nehmen an, dass zwischen positivem und negativem Individualismus ein breites Spektrum an Übergangs- und Zwischenformen existiert. Schon weil der Arbeitsprozess die Subjekte mit mehr oder minder anspruchsvollen Kooperationsanforderungen konfrontiert, lassen sich individualistische Orientierungen in der Arbeitswelt niemals ungebrochen durchhalten. Daher finden sich bei allen Großgruppen in Versuche, in irgendeiner Weise den Übergang vom Ich zum Wir zu vollziehen. Empfänglichkeit für rechtspopulistische, rechtsextreme Ideologien entstehen aus dem Bemühen, Selbststabilisierung zu erreichen, indem der individuelle Anschluss an imaginäre Gemeinschaften vollzogen wird. Wie eine solche Wirkungskette verlaufen kann, haben wir exemplarisch am Beispiel von Ingenieuren untersuchen können, die einen Leistungskonflikt in der flexiblen Betriebsorganisation mittels ethnisierender, ausgrenzender Stereotype verarbeiteten. (Dörre 2001a: 40ff.) Anders als in der tayloristisch-fordistischen Fabrik resultierte der genannte Konflikt gerade aus der Unbestimmtheit des Leistungsvolumens, aus erweiterten Tätigkeitsspektren und der Zerstörung von Routinen und Habitualisierungen. Offenbar kann eine flexible Arbeitsweise mit relativ autonom tätigen Spezialisten Formen der Selbst-instrumentalisierung hervorbringen, die dann ein instrumentelles Verhältnis zu anderen, vermeintlich "unproduktiven" Gruppen der Gesellschaft begründen. Der zentrale Imperativ der flexiblen Betriebsorganisation, "Sei verfügbar, wann immer Du gebraucht wirst", kann als Unterordnung der gesamten Person unter fremdbestimmte Zwecke erfahren werden. Auf diese Weise gerät erlebte Fremdbestimmung zumindest mittelbar in Gegensatz zu den Beteiligungsanforderungen der flexiblen Organisation. Daraus resultierender Leidensdruck kann sich, zumal seine Bewältigung vornehmlich als individueller Akt, als Eigenleistung der Persönlichkeit begriffen wird, in der positiven Überhöhung der Ursachen dieses Leidens niederschlagen. Erzwungene Unterordnung unter die Gebote des unternehmerischen Produktivismus verwandelt

sich dann in Abgrenzung von vermeintlich parasitären Gruppen der Gesellschaft, in Ablehnung von "Asylanten" oder "unerwünschten Ausländern", die aus der anspruchsberechtigten Leistungsgemeinschaft "der Deutschen" ausgegrenzt werden sollen.

Dies ist freilich nur eine unter vielen anderen denkbaren Arbeitssituationen, die zur Umformung von Desintegrationserfahrungen in reaktiven Nationalismus führen können. So provozieren Konkurrenzen unter an- und ungelerten Produktionsarbeitern mitunter ähnliche Verarbeitungsformen. Für jede Arbeitssituation gilt jedoch, dass psychische Stabilität auf völlig andere, politische geradezu konträr wirkende Weise hergestellt werden kann. Die Umformung von Desintegrationserfahrungen findet nur statt, wo in (betrieblichen) Teilöffentlichkeiten entsprechende Diskursformationen wirksam werden.

Die Aufschaukelungsthese

Sie beinhaltet, dass die Interaktionen in der hierarchisch strukturierten Arbeitsgesellschaft des flexiblen Kapitalismus mit darüber entscheiden, ob und wie Desintegrations- und Prekaritätserfahrungen mit rechtsextremen Orientierungen verschmolzen werden. So wissen wir aus eigenen Forschungen, dass Manager mit kosmopolitischem Selbstverständnis von ihren Untergebenen häufig als Verursacher existenzieller Unsicherheit wahrgenommen werden. In den Augen der Arbeiter konterkariert das den symbolischen Antirassismus der Führungskräfte. Einiges spricht dafür, dass der "reaktive Nationalismus" von Arbeitern vom neuen "Internationalismus der Wirtschaft" (Baethge 1994, Dörre 1994) geradezu provoziert wird. So können Plädoyers für eine gezielte Einwanderung, wie sie in jüngster Zeit aus Wirtschaftskreisen oft zu hören sind, vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit und wachsender sozialer Ungleichheit als "Angriff auf den Lebensstandard von Inländern" interpretiert werden. Angesichts solcher Aufschaukelungseffekte, die z.T. von außen in die Betriebe hineingetragen werden, ist es mehr als fraglich, ob gut gemeinte Initiativen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, die aus der Spitze der Managementhierarchie initiiert werden, in den Betrieben tatsächlich die gewünschte Wirkung erzielen.

Ethnische Konstruktionen spielen aber auch bei Gruppenkonkurrenzen unter den Arbeitern eine wichtige Rolle. Untergründig sind ethnisierende Deutungsmuster im Betrieb immer vorhanden. Sie eignen sich als Denkschablone, mit deren Hilfe Konkurrenzerfahrungen subjektiv bewältigt werden können, und sie bieten ein Ventil für verletzte Gerechtigkeitsempfinden. Problematisch werden sie dann, wenn Aufschaukelungseffekte in Teilöffentlichkeiten für eine mit Abwertung und Geringschätzung bestimmter Gruppen verbundene Radikalisierung ethnischer Konstruktionen sorgen. So ist naheliegend, dass latente Spannungen zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen, wie sie in Produktionsbetrieben seit langem beobachtet werden können (Birsli u.a. 1999), nach den Ereignissen des 11. September zugenommen haben. Wahrscheinlich ist allerdings auch, dass sich solche Aufschaukelungseffekte vorzugsweise außerhalb der von Markt und Hierarchie disziplinierten "Produktionsgemeinschaften" entladen. Geschäftsleitungen wie Betriebsräte können daher immer wieder beruhigt konstatieren, dass es Rassismus und Rechtsextremismus "bei uns" nicht gibt. Die alltäglichen, in die Organisationsstrukturen und Regulationsformen der Firmen eingeschriebenen Diskriminierungsmechanismen werden nicht wahrgenommen, und wo diese Mechanismen problematisch zu werden beginnen, gedeihen Konfliktpotentiale häufig im Verborgenen.

Von unserer Studie versprechen wir uns Erkenntnisse darüber, wie solchen Verdrängungs-tendenzen wirksam begegnet werden kann. Das gilt sowohl mit Blick auf Praktiker im Management als auch für Betriebsräte und gewerkschaftliche Interessenvertreter. Gegenwärtig sieht sich gerade die gewerkschaftliche Politik mit einem so genannten Verteilungs-Anerkennungsdilemma konfrontiert. Zielt die "universalistische" Verteilungslogik auf Bekämpfung oder Beseitigung materiellen Mangels, bezieht sich die Anerkennungsllogik primär auf die moralisch-kulturelle Dimension des Problems. Sie favorisiert die Dekonstruktion von Rassismus, Nationalismus und sexistischen Ideologien, um die soziale Anerkennung von Individuen und/oder sozialen Gruppen herzustellen (Fraser 2001: 23ff.). Beide Logiken sind nicht ohne weiteres miteinander zu vereinbaren. Die Verteilungslogik beabsichtigt die Aufhebung von Differenzen, die auf (materieller) Ungleichheit beruhen; die Anerkennungsllogik beruht dagegen auf bewusster Herstellung von Differenz, um den Besonderheiten sozialer Gruppen in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit Gehör zu verschaffen. So ist die Problematik von Migranten im Betrieb in machen Aspekten mit der Lebenssituation deutscher Lohnabhängiger vergleichbar; insofern kann sie Politiken motivieren, die auf die Beseitigung sozialer Unterschiede drängen (Verteilungslogik). Da es sich zugleich um kulturell besondere Gruppen handelt, müssen Migranten jedoch immer wieder auch um die gesellschaftliche Anerkennung dieser Besonderheit kämpfen, um ihre Lage zu verbessern (Anerkennungsllogik). So können sie aus der Tatsache, in einer betrieblichen Interessenvertretung unterrepräsentiert zu sein, durchaus den Schluss ziehen, dass sie mit einer eigenen Liste antreten müssen, um ihre Situation zu verändern. Wir vermuten, dass die schwierige Handhabung dieser beiden Logiken eine wichtige Ursache für die defensive Politik von Gewerkschaften und Betriebsräten bei der Bearbeitung von ethnischen Konfliktlinien ist. Unter anderen Vorzeichen gilt für die Managementseite Ähnliches. Mit unserer Studie wollen wir einen Beitrag liefern, um diese äußerst schwierige Problematik für betriebliche Praktiker zumindest diskutierbar zu machen.

4.2 Design, Methoden, Untersuchungsgruppen

Für unser Vorhaben ist ein Design nötig, das der Komplexität des Forschungsgegenstandes Rechnung trägt. Wir beabsichtigen eine qualitative Untersuchung, die die Hierarchie der sich neu herausbildenden Arbeitsgesellschaft über Interviews und Fallstudien zu ausgewählten Arbeitssituationen erfasst. In einer ersten Phase sollen Experten aus Gewerkschaften, Betriebsräten und Management zu den Themenkomplexen "prekäre Beschäftigung" und "Rechtsextremismus" befragt werden. Diese 20-25 themenzentrierten Experteninterviews dienen der Orientierung im Feld und der Anfertigung erster Hintergrundstudien zu den Untersuchungsbetrieben und Untersuchungsorten. Die Hauptphase beinhaltet dann eine qualitative Befragung von Ausgegrenzten, Arbeitern, Angestellten und Führungskräften, die jeweils für eine ausgewählte Zone der neuen Arbeitsgesellschaft stehen. Es geht also nicht nur um die "Zone der Verwundbarkeit", sondern um die Wirkung von Prekarisierungstendenzen in der gesamten Arbeitsgesellschaft sowie um mögliche Übergänge zu fremdenfeindlichen, rechtsextremen Orientierungen. Die Interviews sollen folgende Themenkomplexe umfassen: die individuelle Arbeits- und Berufsbiographie, Beschreibung der eigenen Tätigkeit und des Arbeitsumfelds, die subjektiven Arbeitsorientierungen, die Haltung zum betrieblichen Leistungsregime, Erfahrungen mit und Bewertung von flexiblen Arbeitsformen, Beschreibung des eigenen sozialen Status, Globalisierungswahrnehmungen und -ängste, die persönliche Sicht auf Unternehmen und Führungskräfte, Erfahrungen mit ethnischen Konflikten am Arbeitsplatz, Haltung zu Migration, EU-Osterweiterung und green-card-Regelungen sowie die Einstellung zu rechtsextremen Parteien, aber auch zu Gewerkschaften und betrieblicher Mitbestimmung. Ziel ist, Desintegrationserfahrungen und Übergänge zu rechtsextremen Orientierungen möglichst vielschichtig zu erfassen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden ca. 90 halbstrukturierte Leitfaden-Interviews nötig sein (ca. 40 in der "Zone der Integration", ca. 40 in der "Zone der Prekarität", ca. 10 in der "Zone der Entkoppelung"). Diese für eine qualitative Untersuchung relativ große Fallzahl ist auch sinnvoll, weil damit die Wahrscheinlichkeit, Übergänge zu rechtsextremen Orientierungen einzufangen, größer wird.

Methodisch orientieren wir uns an qualitativen Verfahren, wie sie in der Industriesoziologie, der interpretativen Organisations- und Mitbestimmungsforschung (Osterloh 1993), in der qualitativen Arbeitslosenforschung (Kronauer u.a. 1993) sowie der biographisch orientierten Arbeitsforschung (Alheit/Dausien 1985) üblich sind. Die Erhebungsinstrumente müssen den - häufig restriktiven - Feldbedingungen angepasst sein. Methoden der Grounded Theory (Strauss 1994, Strauss/Corbin 1996), wie sie in anderen Projekten (P3, "Negative Klassifikationen", P11 "Integration und Assimilation im Fußballsport" oder P15 "Opfer rechtsextremer Gewalt") zum Einsatz kommen, lassen sich auf dieses Feld nicht oder nur mit großen Einschränkungen übertragen. Anstelle eines "theoretical sampling" halten wir es für sinnvoll, vorab charakteristische Arbeitssituationen in ausgewählten Branchen und Unternehmen zu identifizieren, die wir mit unserer Erhebung einfangen wollen. Wir denken dabei an folgende Konstellationen: Managertätigkeiten in Unternehmen mit wertbasierter Steuerung in der Auto- und Zulieferindustrie sowie im Bankgewerbe; Konzepte des "Arbeitskraftunternehmers" bzw. der "Selbst-GmbH" bei Produktionsarbeitern in der Autoindustrie, in der Bauwirtschaft und bei qualifizierten Bankangestellten; prekär Beschäftigte (Leih- und Zeitarbeiter, befristete Beschäftigte) in der Auto- und Zulieferindustrie, in der Bauwirtschaft sowie im Einzelhandel und eventuell der Nahrungswirtschaft. Zusätzlich kann es sich als sinnvoll erweisen, Manager, regulär Beschäftigte und neue Selbstständige aus wissensintensiven Bereichen der IT-Branche einzubeziehen. Abgerundet wird die Untersuchung durch Interviews mit Arbeitslosen und informell Beschäftigten aus der "Zone der Entkoppelung". Untersuchungsgruppen sind somit Führungskräfte, einfache und qualifizierte Angestellte, Fach- und Produktionsarbeiter sowie prekär Beschäftigte aus den genannten Branchen. Hinzu kommt die Gruppe der von Ausgrenzung bedrohten "Nicht-Arbeiter" (Gorz 1980: 61ff.). Das Design muss jedoch so offen sein, dass Korrekturen, die sich aus Informationen im Feld ergeben, im Verlauf der Untersuchung möglich sind. Das geplante Vorhaben operiert mit einem Firmenansatz sowie in der "Zone der Entkoppelung" mit einem lokalen Bezug. Bei der Auswahl der Betriebe und Regionen soll darauf geachtet werden, dass Überschneidungen mit kooperierenden Projekten möglich sind. Untersuchungsorte sind in jedem Fall Mannheim, Leipzig, Frankfurt und Recklinghausen. Als weitere Orte bieten sich Stuttgart, Nürnberg und Ingolstadt an.

4.3 Auswertungsverfahren

Die Auswertung des qualitativen Materials orientiert sich an einer deskriptiven Hermeneutik, die einem Text themenrelevante Bedeutungsgehalte entnimmt und letztere durch Nachfragen präzisiert (Heinze 1987: 64ff.). Schon die relativ große Fallzahl schließt tiefenhermeneutische (Morgenroth 1990) oder der objektiven Hermeneutik (Oevermann u.a. 1979) entlehnte Auswertungsstrategien aus. Um intentionalistische Missverständnisse zu vermeiden, orientiert sich das Auswertungsverfahren an der Einsicht, dass Narrationen neben dem subjektiv vermeinten einen latenten sozialen Sinn transportieren. Dabei handelt es sich nicht um strikt gegeneinander abgrenzbare Realitätsebenen, sondern "um zwei Seiten ein und derselben Realität" (Alheit/Dausien 1985: 69). Diese methodische Prämisse ist wichtig, weil die Habitualisierung von Arbeitstätigkeiten oftmals mit einer Verinnerlichung oder gar positiven Überhöhung von Zwangsmomenten verbunden ist. Dadurch kann Kritik an prekärer Arbeit durch den intentionalen Sinn einer Sprachsequenz leicht maskiert werden. Schon aus diesem Grund ist es nötig, sorgfältig auf Brüche, Widersprüche, Ungereimtheiten und Unklarheiten in den Interview-Texten zu achten.

Die Auswertung des Materials erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren. Alle Interviews werden digital aufgezeichnet

und auf CD-Rom gebrannt. Über ein Code-Buch, das im Verlauf der Auswertung angefertigt wird, sind so sämtliche erhobenen Daten jederzeit zugänglich. Im zweiten Schritt werden die Einzelinterviews zu Protokollen verdichtet, die Informationen bündeln, zentrale Textpassagen aber wörtlich wiedergeben. Es folgt eine Art "dokumentierendes Verstehen", das schon auf eine theoretische Rekonstruktion der Einzelfälle zielt. Die Fallanalyse wird durch eine themenbezogene Querauswertung ergänzt (vgl. Kronauer u.a. 1993: 262), bei der einzelne Fragenkomplexe gesondert untersucht werden. Dieses Vorgehen dient der Definition von Kategorien und der Feststellung von Merkmalshäufigkeiten, die dann in die Typisierung eingehen können.

Bei der Typenkonstruktion soll ein Verfahren maximaler Kontrastierung zum Einsatz kommen. Dabei bestimmt das Forscherteam jene zentralen Merkmale, die das Feld schneiden. Einzelfälle, die sich durch eine besondere Bündelung solcher Merkmale auszeichnen, werden als prototypische Eckfälle behandelt. Von den Polen ausgehend, kann Schritt für Schritt zu einer "feineren" Typologie vorgedrungen werden. Wir gehen davon aus, dass sich die Auswertungsstrategie erst in Abhängigkeit vom erhobenen Material weiter konkretisieren lässt. Wie in vergleichbaren qualitativen Untersuchungen wird das auf ein "Hin- und Hergehen zwischen der kategorialen Auswertung der einzelnen Antworten", der Feststellung von Merkmalsbündelungen in Einzelfällen und "immer neu ansetzenden Bemühungen, die typischen Muster herauszufinden" (ebenda: 78), hinauslaufen. Um Datenkompatibilität mit anderen Projekten zu gewährleisten, kann es sich als sinnvoll erweisen, sogenannte Eckfälle einer detaillierteren Sequenzanalyse zu unterziehen. Auf der Grundlage der arbeitsbezogenen Typologie lassen sich dann in einem weiteren Schritt Übergänge zu rechtsextremen Orientierungen genauer untersuchen.

5. Einordnung in den Forschungsverbund

Der Fokus unserer Studie ist auf der Makro-Ebene ("langfristige und aktuelle Strukturprobleme") angesiedelt. Wir untersuchen Dynamiken und Konfliktlinien in der Arbeitswelt, von denen andere gesellschaftliche Strukturebenen direkt oder mittelbar beeinflusst werden. Mit dem Desintegrations-Theorem nehmen wir ein zentrales Motiv des Dachkonzepts auf. Wir beziehen die Desintegrationsthese auf die Diagnose eines gesellschaftlichen Strukturbruchs. In Anlehnung an Polanyi (1978) gehen wir davon aus, dass auf struktureller Ungleichheit beruhende Gesellschaften unter bestimmten Bedingungen sozial integriert sein können. Das ist der Fall, wenn Marktmechanismen "sozial eingebettet" werden (Giddens 1995). Grundlegend hierfür ist eine Kompromissstruktur, die es - nicht als evolutionärer Automatismus, sondern im Sinne einer historischen "Fundsache" - erlaubt, die marktwirtschaftlich-kapitalistische Entwicklungsdynamik zumindest zeitweilig durch "sozialen Fortschritt" (Aglietta 1997) für große Bevölkerungsgruppen zu legitimieren. Soziale Integration meint in diesem Zusammenhang die Teilhabe abhängig Beschäftigter am Produktivitätszuwachs, eine - wenigstens partielle - Abkoppelung der Lebensführung von Marktrisiken sowie die Möglichkeit zu demokratischer Konfliktaustragung und Konfliktbewältigung durch Institutionen, die Mitwirkung, Mitbestimmung und politische Partizipation zulassen. Nach unserem Verständnis ist soziale Integration eine Kategorie mit schwacher normativer Aufladung, weil sie stets mit "legitimen" Ungleichheiten, Ungerechtigkeiten und Disparitäten einhergeht. In diesem Sinne betrachten wir den "rheinischen Kapitalismus" (Albert 1992), wie er sich in der zweiten Hälfte des zurückliegenden Jahrhunderts in Westdeutschland herausgebildet hat, als sozial kohäsive, integrierte Gesellschaft. Der Begriff "soziale Desintegration" bezeichnet den fortschreitenden Zerfall dieser gesellschaftlichen Formation und die damit verbundene relative Delegitimierung fordistisch-tayloristischer Arbeitsteilung. Ein Kennzeichen der neu entstehenden Formation ist die Erosion überkommener Regulationsformen und eine damit korrespondierende Tendenz zur Ökonomisierung des Sozialen (Rose 1990, 2000; Hirsch 2001). Ökonomisierungsprozesse schwächen die soziale Bindekraft der Erwerbsarbeit. Sie provozieren aber auch - teilweise überaus problematische - Re-Integrationsbemühungen. Entscheidend ist, wie solche Re-Integrationsprozesse verlaufen. Integrationsbemühungen sind auch im Falle "regressiver Modernisierung" (Honneth 1994) möglich. Wie schon in früheren Arbeiten gezeigt (Dörre 1997), ist unser Ansatz an das Bielefelder Desintegrations-Theorem (Heitmeyer 1994, Anhut/Heitmeyer 2000) unmittelbar anschlussfähig. Die Aussagekraft unseres Ansatzes bleibt jedoch auf die Arbeitswelt begrenzt. Die zahlreichen Vermittlungen, die für eine Umformung von Desintegrationserfahrungen in reaktiven Nationalismus verantwortlich sind, können mit einem solchen Ansatz nur erfaßt werden, soweit sie sich auf Arbeitserfahrungen beziehen.

Projekt 2 im Rahmen des Forschungsverbundes "Stärkung von Integrationspotentialen einer modernen Gesellschaft"

Literatur

- Adorno, Th. W. u.a. (1973, Original 1950): The Authoritarian Personality, New York.
Aglietta, M. (2000): Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand, Hamburg.
Aglietta, M. (1997): Régulation et crises du capitalisme. Neuausgabe, ergänzt um ein Nachwort, Paris.
Albert, M. (1992): Kapitalismus contra Kapitalismus, Frankfurt/M.
Alheim, K./Heger, B. (2001): Der unbequeme Fremde. Fremdenfeindlichkeit in Deutschland. Empirische Befunde,

Schwalbach.

Alheit, P./Dausien, B. (1985): Arbeitsleben. Eine qualitative Untersuchung von Arbeiterlebensgeschichten. Frankfurt/M.

Anhut, R./Heitmeyer, W. (2000): Desintegration, Konflikt und Ethnisierung. Eine Problemanalyse und theoretische Rahmenkonzeption, in: W. Heitmeyer/R. Anhut (Hrsg.), Bedrohte Stadtgesellschaft. Soziale Desintegrationsprozesse und ethnisch-kulturelle Konfliktkonstellationen, Weinheim, S. 17-75.

Baglioni, G. (1999): Ist Demokratie möglich? Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmen: Der schwierige Weg zwischen Demokratie und Effizienz, Baden-Baden.

Balibar, E. (1993): Die Grenzen der Demokratie, Hamburg.

Balibar, E. (2001): Nous, citoyens d'Europe? Le Frontières, l'État, le Peuple, Paris.

Balibar, E./Wallerstein, I. (1991): Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten, Hamburg.

Bartelheimer, P. (1998): Nichts mehr total normal - "Atypische" Arbeitsverhältnisse und "entstandardisierte" Erwerbsverläufe, in: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Sonderband Beobachtungsfeld Arbeit. Hrsg. von: IfS-Frankfurt a.M., INIFES-Stadtbergen, ISF-München, SOFI-Göttingen, Berlin, S. 165-208.

Baethge, M. (1994): Zwischen Weltoffenheit und Diskriminierung. Die Zwieschlächtigkeit der Wirtschaft gegenüber der Fremdenfeindlichkeit, in: W. Heitmeyer, a.a.O., S. 166-194.

Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma, Frankfurt/M.

Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M.

Beck, U./Giddens, A./Lash, S. (1996): Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse, Frankfurt/M.

Betz, H.-G. (2001): Radikaler Rechtspopulismus im Spannungsfeld zwischen neoliberalistischen Wirtschaftskonzepten und antiliberaler autoritärer Ideologie, in: W. Heitmeyer, a.a.O., S. 167-185.

Bieling, H.J. u.a. (2001): Flexibler Kapitalismus. Analysen. Kritik. Politische Praxis, Hamburg.

Birsl, U. (2001): Zwischen Anpassung und Integration. Interkulturalität im Betrieb, in: Der Rechte Rand, Heft 70, S. 6-7.

Birsl, U./Lösche, P. (2001): (Neo-)Populismus in der deutschen Parteienlandschaft. Oder: Erosion der politischen Mitte, in: W. Heitmeyer/D. Loch, a.a.O., S. 346-380.

Birsl, U. u.a. (1999): Männlich - Weiblich, Türkisch - Deutsch, Opladen.

Birsl, U. u.a. (1995): Jugendlicher Rechtsextremismus und Gewerkschaften. Lebensverhältnisse und politische Orientierungen von Auszubildenden, Opladen.

Bispinck, R./Schulten, Th. (1999): Flächentarifvertrag und betriebliche Interessenvertretung, in: W. Müller-Jentsch, S. 185-212.

Bosch, G. (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI-Mitteilungen 4/2001.

Bourdieu, P. u.a. (1997): Das Elend der Welt, Konstanz.

Boyer, R. (2000): Is a finance led growth regime a viable alternative to Fordism? A preliminary analysis', in: Economy and Society 1/2000, S. 14-45.

Boyer, R./Durand, J. P. (1997): After Fordism, London.

Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, Th. (Hrsg.) (2000): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen, Frankfurt/M.

Brüggemann, B./Riehle, R. (2000): Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik, Berlin.

Butterwegge, Ch. (2001): Rechtsextremismus, Rassismus, Gewalt. Ein kritischer Überblick zum Diskussionstand, in: Neue Sammlung, Heft 1, S. 3-32.

Candeias, M./Deppe, F. (2001): Ein neuer Kapitalismus?, Hamburg.

Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.

Castells, M. (1996): The Rise of the Network Society, Oxford.

Castells, M. (1997): The Power of Identity, Oxford.

Castells, M. (1998): End of Millenium, Oxford.

Castells, M. (2001): Das Informationszeitalter. Die Netzwerkgesellschaft (neubearbeitete Auflage), Opladen.

Crouch, C./Streeck, W. (Ed.) (1997): Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence & Diversity, London.

Dammann, C. (1999): DGB-Mitgliedschaft: Keine Barriere gegen Rechts, in: J. Mecklenburg, a.a.O., S. 201-226.

Dietrich, H.: Empirische Befunde zur "Scheinselbstständigkeit", in: IAB-Werkstattbericht Nr. 7.

Dörre, K. (1994): Sehnsucht nach der alten Republik? Von den Schwierigkeiten einer gewerkschaftlichen Politik gegen Rechtsextremismus, in: W. Heitmeyer (Hrsg.), Das Gewalt-Dilemma, Frankfurt/M., S. 166-194.

Dörre, K., zusammen mit Baethge, M./Grimm, A./Pelull, W. (1994): Jugendliche Angestellte. Selbstbehauptung gegen Solidarität?, Opladen.

Dörre, K. (1995): Junge GewerkschafterInnen. Vom Klassenindividuum zum Aktivbürger?, Münster.

Dörre, K. (1997a): Modernisierung der Ökonomie - Ethnisierung der Arbeit. Ein Versuch über Arbeitsteilung, Anomie und deren Bedeutung für interkulturelle Konflikte, in: Was treibt die Gesellschaft auseinander? Hrsg. von W. Heitmeyer, Frankfurt/M., S. 69-117.

Dörre, K. (2001a): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus (Erscheint im Westdeutschen Verlag).

- Dörre, K. (2001b): Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value. Akzeptiert für die Zeitschrift für Soziologie, Heft 4/2001.
- Dörre, K. (2001c): Gibt es ein nachfordristisches Produktionsmodell? Managementprinzipien, Firmenorganisation und Arbeitsbeziehungen im flexiblen Kapitalismus, in: M. Candeias/F. Deppe, (Hrsg.), Neuer Kapitalismus?, Hamburg, S. 83-107.
- Dörre, K. (2001d): Globalisierung - Ende des rheinischen Kapitalismus?, in: D. Loch/W. Heitmeyer (Hrsg.), Schattenseiten der Globalisierung, Frankfurt/M., S. 63-90.
- Dörre, K. (2001e): Nachlassende Bindekraft der Arbeit - Ursache eines reaktiven Nationalismus? Erscheint in: Widerspruch 42. Zürich.
- Falter, W. (1994): Wer wählt rechts? Die Wähler und Anhänger rechtsextremistischer Parteien im vereinigten Deutschland, München.
- Faust, M. u.a. (2000): Befreit und enturzelt. Führungskräfte auf dem Weg zum "internen Unternehmer", Mering.
- Foucault, M. (2000): Die Gouvernementalität, in: U. Bröckling u.a., a.a.O., S. 41-67.
- Fraser, N. (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Gender-Studies, Frankfurt/M.
- Freyberg, Th. v. (1992): Ausländerfeindlichkeit am Arbeitsplatz, in: Institut für Sozialforschung, a.a.O., S. 129-166
- Froud, J./Haslam, C./Sukhdev, J./Williams, K. (2000): Shareholder value and financialization: consultancy promises, management moves, in: Economy and Society 1/2000, S. 80-100.
- Giddens, A. (1995): Konsequenzen der Moderne, Frankfurt/M.
- Gorz, A. (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie, Frankfurt/M.
- Hall, St. (1994): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften, Hamburg.
- Hall, St. (2001): Kulturelle Identität und Globalisierung, in: Widerspenstige Kulturen. Cultural Studies als Herausforderung, Hrsg. von K.H. Hörning und R. Winter, Frankfurt/M., S. 393-441.
- Heinze, Th. (1998): Qualitative Sozialforschung. Erfahrungen, Probleme, Perspektiven, Opladen.
- Heinze, W. (1998): Die blockierte Gesellschaft, Opladen.
- Heitmeyer u.a. (1992): Die Bielefelder Rechtsextremismus-Studie. Erste Langzeituntersuchung zur politischen Sozialisation männlicher Jugendlicher, Weinheim.
- Heitmeyer, W. (Hrsg.) (1994): Das Gewalt-Dilemma, Frankfurt/M.
- Heitmeyer, W. (Hrsg.) (1997): Was treibt die Gesellschaft auseinander?, Frankfurt/M.
- Heitmeyer, W., Loch, D. (Hrsg.) (2001): Schattenseiten der Globalisierung, Frankfurt/M.
- Held, J./Horn, H.-W./Marvakis, A. (1996): Gespaltene Jugend. Politische Orientierungen jugendlicher Arbeitnehmer, Opladen.
- Hirsch, J. (2001): Wo bleibt das Subjekt für einen "radikalen Reformismus"?, in: H.J. Bieling u.a., S. 270-280.
- Hoffmann, E./Walwei, U. (1998): Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? Teil 1. IAB-Kurzbericht Nr. 2/27.1.1998.
- Honneth, A. (1994): Desintegration. Bruchstücke einer soziologischen Zeitdiagnose, Frankfurt/M.
- Hopf, W. (1999): Ethnozentrismus und Ökonomismus. Die "Leistungsgesellschaft" als Deutungsmuster für soziale Ausgrenzung, in: Prokla 102, 26. Jg. Nr. 1, S. 107-130.
- Hopf, Ch. u.a. (1995): Familie und Rechtsextremismus - Analyse qualitativer Interviews mit jungen Männern, Weinheim.
- Hyman, R. (2001): Globalisation, Shareholder Value And The "Re-Commodification" of Labour: The End of "Social Partnership". Paper to the conference on Shareholder Value and Globalization, Bad Homburg, 10-12 May 2001.
- Hyman, R. (1996): Die Geometrie des Gewerkschaftsverhaltens. Eine vergleichende Analyse von Identitäten und Ideologien, in: Industrielle Beziehungen, 1/96, S. 5-35.
- Infratest-dimap, WDR (1998): Das rechtsextreme Wählerpotential bei Gewerkschaftsmitgliedern, Köln.
- Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Sonderband Beobachtungsfeld Arbeit. IfS, INIFES, ISF, SOFI (Hrsg.) (1998): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Berlin.
- Jessop, B. (Ed.) (2001): Regulation Theory and the Crisis of Capitalism. 5 Bände, Cheltenham.
- Kadritzke, U. (Hrsg.) (1997): Unternehmenskulturen unter Druck. Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit, Berlin.
- Kitschelt, H. (2001): Politische Konfliktlinien in westlichen Demokratien: Ethnisch kulturelle und wirtschaftliche Verteilungskonflikte, in: W. Heitmeyer/D. Loch, a.a.O., S. 418-442
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.) (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Teil I, Bonn.
- Kronauer, M. (2000): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im entwickelten Kapitalismus. Habilitationsschrift, Göttingen.
- Kotthoff, H. (1997): Hochqualifizierte Angestellte und betriebliche Umstrukturierung. Erosion von Sozialintegration und Loyalität im Großbetrieb, in: U. Kadritzke (Hrsg.) (1997), S. 163-184.
- Kotthoff, H. (1998): Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und "gnadenlosem Kostensenkungsdiktat", in: Industrielle Beziehungen 1/98, S. 76-100.
- Kern, H./Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung?, München.
- Kronauer, M./Gerlach, F./Vogel, B. (1993): Im Schatten der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/M.

- Kuhlmann, M./Schumann, M. (2000): Was bleibt von der Arbeitersolidarität? Zum Arbeits- und Betriebsverständnis bei innovativer Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen 1/2000, Köln, S. 18-27.
- Kurz, C. (1999): Repetitivarbeit - unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitertyps, Berlin.
- Leiprecht, R. (1990): "... da baut sich ja in uns ein Hass auf..." Zur subjektiven Funktionalität von Rassismus und Ethnozentrismus bei abhängig beschäftigten Jugendlichen - eine empirische Untersuchung, Hamburg.
- Loch, D. (2001): Die radikale Rechte in den westlichen Demokratien, in: W. Heitmeyer/D. Loch, a.a.O., S. 463-496.
- Mann, M. (2001): Geschichte der Macht. Die Entstehung von Klassen und Nationalstaaten. Band 3, Teil II, Frankfurt/M.
- Michie, J./Smith, J.G. (1998): Globalization, Growth, and Governance. Creating an Innovative Economy, Oxford.
- Lutz, B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität, Frankfurt/M., S. 11-58.
- Mann, M. (2001) Geschichte der Macht Band 3, Teil II. Die Entstehung von Klassen und Nationalstaaten. Frankfurt/M.
- Mann, M. (1994): Geschichte der Macht Bd. 1. Von den Anfängen bis zur griechischen Antike, Frankfurt/M.
- Matthies, H./Mückenberger, U./Offe, C./Peter, E./Rasch, S. (1994): Arbeit 2000, Reinbek.
- Mecklenburg, J. (1999): Braune Gefahr. DVU, NPD, REP. Geschichte und Zukunft, Berlin.
- Moldaschl, M./Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes - Zur Dialektik von Kooperation und Herrschaft, in: H. Minssen, a.a.O., S. 205-225.
- Minkenber, M. (1998): Die neue radikale Rechte im Vergleich. USA, Frankreich, Deutschland, Opladen.
- Minssen, H. (2000): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin.
- Möller, K. (1993): Zusammenhänge der Modernisierung des Rechtsextremismus mit der Modernisierung der Gesellschaft, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bd. 46-47/93, S. 3-9.
- Morgenroth, Ch. (1990): Sprachloser Widerstand. Zur Sozialpathologie der Lebenswelt von Arbeitslosen, Frankfurt/M.
- Müller-Jentsch, W. (1999): Konfliktpartnerschaft. 3. Auflage, Mering.
- Oevermann, U. u.a. (1979): Die Methodologie einer "objektiven Hermeneutik" und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften, in: H.G. Soeffner (Hrsg.), Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften, Stuttgart.
- Osterloh, M. (1993): Interpretative Organisations- und Mitbestimmungsforschung, Stuttgart.
- Parnreiter, Ch. (1994): Migration und Arbeitsteilung. AusländerInnenbeschäftigung in der Weltwirtschaftskrise, Wien.
- Peters, K. (2001): Individuelle Autonomie und die Reorganisation von Unternehmen, in: Jahrbuch Arbeit und Technik 2001/2002. Hrsg. und bearbeitet von W. Fricke, Bonn, S. 371-388.
- Polanyi, K. (1978): The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen, Frankfurt/M.
- Pongratz, H.J./Voß, G. G. (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft, in: H. Minssen, a.a.O., S. 225-247.
- Polis/IG Metall (2001): Befragungen und Erhebungen zur Zukunft der Arbeit, der Gewerkschaften, der Gesellschaft, der Wirtschaft, der Politik. Zusammenfassender Bericht, München.
- Ptak, R./Virchow, F. (2001): Gewerkschaften und extreme Rechte in den Zeiten des Neoliberalismus, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 6, S. 366-375.
- Räthzel, N. (1997): Gegenbilder: Nationale Identität durch Konstruktion des Anderen, Opladen.
- Reindl, J. (2000): Scheinselbstständigkeit. Ein deutsches Phänomen und ein verkorkster Diskurs, in: Leviathan 4/2000, S. 413-433.
- Rifkin, J. (2000): Access. Das Verschwinden des Eigentums, Frankfurt/M.
- Rhodes, M./Mény, Y. (1998): The Future of European Welfare. A New Social Contract?, London, S. 21-78.
- Rose, N. (2000): Tod des Sozialen? Eine Neubestimmung der Grenzen des Regierens, in: U. Bröckling u.a., a.a.O, S. 72-109.
- Rose, N. (1990): Governing the Soul. The Shaping of the Private Self, London.
- Rudolph, H. (1998): "Geringfügige Beschäftigung" mit steigender Tendenz. IAB-Werkstattbericht Nr. 9/21.8.1998.
- Schöni, W. (2000): Die unternehmerische Arbeitskraft. Eine neue Leitfigur neoliberaler Wirtschaftspolitik, in: Widerspruch 39, Zürich.
- Schumann, M. (2000): Industriearbeit zwischen Entfremdung und Entfaltung, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 28, Göttingen, S. 103-112.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Hamburg.
- Stöss, R. (1999): Rechtsextremismus und Wahlen 1998, in: J. Mecklenburg (Hrsg.), S. 146-165.
- Strauss, A. (1994): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung, München.
- Strauss, A./Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung, Weinheim.
- Streeck, W. (1998): Einleitung: Internationale wirtschaft, nationale Demokratie?, in: W. Streeck (Hrsg.), Internationale Wirtschaft, nationale Demokratie. Herausforderungen für die Demokratietheorie, Frankfurt/M.
- Vester, M. (2001): Wer sind heute die gefährlichen Klassen, in: W. Heitmeyer/D. Loch (Hrsg.), S. 298-345.

Vester, M. (1993): Das Janusgesicht sozialer Modernisierung. Sozialstrukturwandel und soziale Desintegration in Ost- und Westdeutschland, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bd. 26-27, S. 3-19.

Walwei, U. (1998): Beschäftigung: Formenvielfalt als Perspektive? Teil 2, IAB-Kurzbericht Nr. 3/28.1.1998.

Wacquant, J.D. (1997): Über Amerika als verkehrte Utopie, in: P. Bourdieu u.a., a.a.O., S. 169-178

Willems, H./Würtz, St./Eckert, R. (1993): Fremdenfeindliche Gewalt. Eine Analyse von Täterstrukturen und Eskalationsprozessen, Forschungsbericht, Bonn.

Veltz, P. (2000): Le nouveau monde industriel. Gallimard, Paris.

Veltz, P. (1996): Mondialisation Villes Et Territories. L'Économie D' Archipel, Paris.

Quelle: https://www.wissentransfer.info/nc/neue_beitraege_termine/detail/artikel/prekaere-beschaefigtungsverhaeltnisse/