

eine Requalifizierung der Industriearbeit, neue Fähigkeiten, etwa Beobachten und Bewerten, Programmieren können, komplexere Maschinen steuern, wurden nun wichtiger (Raphael 2019, 247), während einfache und schnell erlernbare Tätigkeiten insbesondere nach 1990 häufiger ins Ausland verlagert wurden. Veränderte die Rationalisierung die Qualifikationsanforderungen an die Industriebeschäftigten, führte auch das Wachstum qualifizierter Dienstleistungstätigkeiten dazu, dass Anforderungen an Bildungsabschlüsse wuchsen. Michael Vester u.a. sprechen in diesem Zusammenhang von einer »Kompetenzrevolution«. Die Hauptschule fungiert demnach nurmehr als sog. »Restschule« (Vester/Teiwes-Kügler/Lange-Vester 2007, 23–24). Vor etwas mehr als 30 Jahren hatten 61,5 Prozent der Bevölkerung (über 15 Jahren) einen Hauptschulabschluss, nur 14,64 Prozent dagegen ein (Fach-)Abitur. Rund 19 Prozent hatten einen mittleren Schulabschluss erreicht. 2018 hatte sich die Situation völlig verändert, ungefähr gleich groß waren nun die Anteile der Schulabsolvent*innen. Immerhin 32,5 Prozent der Bevölkerung hatte im Jahr 2018 ein (Fach-)Abitur in der Tasche – von den 25–35-Jährigen waren es sogar 50,7 Prozent. 1989 hatte noch über ein Drittel der 15–25-Jährigen einen Hauptschulabschluss, 2018 waren es nur noch 10,5 Prozent (BfS 1991, 383; dies. 2001, 377; dies. 2019, 88). Auch der Anteil der Über-15-Jährigen, der eine Fachschule besuchte oder ein (Fach-)Hochschulstudium absolviert hat, ist deutlich gewachsen. Eine Fachschule besuchten 1989 5,65 Prozent, 2018 waren es 8,8 Prozent. Ein (Fach-)Hochschulstudium machten 1989 noch 2,5 Prozent, 2018 waren es 16,8 (BfS 1991, 383; BfS 2019, 90).

4.3 Ungleiche Zweidrittelgesellschaft

Unsichere und schlecht entlohnte Arbeit hat es immer gegeben, auch in der sog. goldenen Blüte des westdeutschen Nachkriegskapitalismus. Es blieben wichtige Probleme, aber solche, die quer zum generellen Nachkriegstrend lagen, der als Entproletarisierung der Arbeiterklassenlage beschrieben werden kann. Beispielsweise waren »[...] Niedriglöhne, von denen man selbst bei Vollzeiterwerbstätigkeit nicht leben konnte, außer für Beschäftigte auf ›typischen Frauenarbeitsplätzen‹ und die sog. Gastarbeiter eher die Ausnahme.« (Butterwegge 2021, 91)

Dieser generelle Entwicklungstrend ist abgebrochen und wurde seit den 1980er Jahren durch einen anderen ersetzt – durch die Prekarisierung von Arbeit und damit Lebenslagen (Ingrao/Rossanda 1995, 30f.). Sie ist Teil eines Bruchs mit dem wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsmodell, das die westdeutsche Gesellschaftsgeschichte bis in die 1980er Jahre prägte (Sauer 2005, 179). In Deutschland ist das Ergebnis eine prekäre Zweidrittelgesellschaft.

Den Ausdruck »*prekäre Zweidrittelgesellschaft*« habe ich in Anlehnung an den Wissenschaftler Klaus Dörre (prekäre Vollerwerbsgesellschaft) und den sozialdemokratischen Parteiintellektuellen Peter Glotz (Zweidrittelgesellschaft) geschöpft. Während Klaus Dörre mit dem Begriff der prekären Vollerwerbsgesellschaft (Dörre/Haubner 2012, 91) darauf hingewiesen hat, dass die (bis 2020) sinkende Arbeitslosigkeit in Deutschland mit der Normalisierung prekärer Arbeitsverhältnisse Hand in Hand gegangen ist, nutzte Peter Glotz den Ausdruck »Zweidrittelgesellschaft« in den 1980er Jahren, um auf die ungleiche und kombinierte Entwicklung der sozialen Ungleichheiten hinzuweisen, die

dazu führen würde, dass der Kern der Lohnabhängigen zwar weiterhin sicher beschäftigt würde, an den Rändern aber neue Armutslagen entstanden seien (Glotz 1984, 109f.). Diese starre Gegenüberstellung von gesichertem Kern und Rest-Rand ist sicherlich überholt, denn prekäre Beschäftigungsverhältnisse und permanente Infragestellung der Weiterbeschäftigung (in Form von Standort- und Wettbewerbspakten) (Rehder 2016) sind längst in den gewerkschaftlich gut organisierten Industriesektoren angekommen.

Unter Prekarisierung verstehe ich einen Vorgang, der einerseits zur Verunsicherung und Verschlechterung der materiellen, sozialen, kulturellen und politischen Teilhabemöglichkeiten, der sozialen Reproduktion andererseits beiträgt (Hauer 2007a, 33; Lorey 2012, 24; Mayer-Ahuja 2003, 14–16; Pelizzari 2009, 33f.). Risiken der Lohnarbeiterexistenz, die in der Vergangenheit durch gewerkschaftliche Politik und sozialstaatliche Reformen bereits beseitigt oder doch stark abgemildert wurden (Castel 2007, 15), werden durch Prekarisierungsprozesse wieder verstärkt (Pelizzari 2009, 49). Auf Betroffene kann sich das auf verschiedene Weisen auswirken, gegenüberstellen lässt sich – vereinfacht – die Disziplinierung und die hoffnungsstiftende Mobilisierung – beides hängt miteinander zusammen⁸. Das Versprechen, durch die Ausübung prekärer Arbeitsverhältnisse könne der Sprung in bessere und sicherere Arbeit gelingen, verweist auf die Integrationspotenziale der und auf die hoffnungsstiftende Mobilisierung durch prekäre(n) Arbeit (ebd., 47f.). Zugleich kann prekäre Arbeit unter den richtigen Bedingungen gefügsam machen. Wer hofft, durch gute Leistung als Leiharbeiter in die Stammbesellschaft übernommen zu werden, wird eben versuchen gute Leistung zu bringen und nicht negativ aufzufallen. Gerade deshalb wirkt die Prekarisierung wie eine Art Regime der Angst, von dem nicht nur die Prekären betroffen wurden, sondern gerade jene, die nicht in dieselbe Lage kommen wollten (Bourdieu 1998, 97–101; Dörre 2009, 62–63).

Und dennoch ist an der Diagnose einer Zweidrittelgesellschaft etwas dran, denn zum Standard ist die Prekarität nicht geworden. Es ist gerade nicht zur neuen Normalität geworden, ein prekäres Leben zu leben – auch wenn sich die »Prekarität als Lebensphase« weiter ausgebreitet hat. Und neben größeren Armutszonen existieren – auch innerhalb der Arbeiter*innenklasse – Zonen des respektablen, wenngleich möglicherweise brüchigen Wohlstands. Dazu gehören, wie ich unten zeigen werde, nicht zuletzt Beschäftigte aus dem industriell-fossilen Kern der deutschen Wirtschaft. Zu dieser Zweidrittelgesellschaft gehört aber auch, dass die Arbeits- und Lebensbedingungen auch dieser Schichten der Arbeiter*innen- und Mittelklasse fortwährend in der Arbeitswelt unter Druck gesetzt werden: Durch Verschlankungs- und Optimierungsmaßnahmen, durch Einsparungen, durch die Intensivierung von Arbeitsabläufen, durch die Simulation von Marktwettbewerb in Unternehmen, durch die strategische Konfrontation von Belegschaften

8 Wie Beschäftigte prekäre Arbeits- und Lebenssituationen bzw. Prekarisierungsprozesse subjektiv verarbeiten, wurde empirisch vielfach untersucht (z.B. Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006; Goes 2015; Grimm 2016; Hense 2018). Eine differenzierte empirisch gesättigte Typologie bietet Alessandro Pelizzari, der sowohl die verschiedenen Formen der Prekarisierung in unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten als auch die Voraussetzungen (Habitus und Ausstattung mit sozialem, ökonomischem und kulturellem Kapital) berücksichtigt, die Betroffene mitbringen (Pelizzari 2009, 166f.).

mit der Konkurrenz gegenüber anderen Unternehmen (die Peitsche des Marktes), durch ein ganzes Bündel an Maßnahmen, die Stress und Druck erzeugen (Greer/Hauptmeier 2014, 3–4; Parker 2017, 9–12). *Ist die Ausweitung von unsicheren und schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen die eine Seite des flexiblen Arbeitsregimes der prekären Zweidrittelgesellschaft, so das permanente unter Stress setzen der Arbeitsprozesse und Beschäftigten sowie das Ausschöpfen der subjektiven Arbeitspotenziale die andere (siehe auch: Sauer 2005, 180–181).*

Diese Erfahrungen sind Teil von Klassengeschichten, vor deren Hintergrund Klimakrise und Klimaschutzpolitik heute erlebt werden. In dieser Gesellschaft ist die Bewahrung von Erreichtem ebenso wie angestrebter Aufstieg von verallgemeinerten Bewährungsproben abhängig. Vereinfacht gesagt: der Zugang zu festen Arbeitsverträgen und Jobs, die gut bezahlt sind, wird davon abhängig gemacht, dass sich Beschäftigte im Wettbewerb oder in Auswahlprozessen bewähren (Dörre 2011, 395). Dabei kann es um ganze Belegschaften gehen, etwa dann, wenn das Management mit Standortverlagerung droht, sollten Betriebsräte und Belegschaft nicht daran mitwirken, die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu verbessern (Stichwort Wettbewerbsbündnisse). Bewährungsproben sind aufgrund der Erleichterung von Leiharbeit und Befristungen aber auch einzelne Beschäftigte ausgesetzt, die nur darauf hoffen können, aufgrund der eigenen Leistung (oder sozialer Kontakte) in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Ob sich dies aufgrund des Fachkräftemangels, den es in einigen Branchen gibt, ändert, ob ein neuer grundsätzlicher Rückenwind für die Beschäftigten einsetzt (Goes/Dörre/Schmalz/Thiel 2015, 34f.), ist m.E. noch offen. Sollte sich dies bewahrheiten, wären Entprekarisierungsschübe möglich.

Die Liberalisierung der Arbeitsmärkte, die durch verschiedene politische Projekte seit Anfang der 1980er Jahre vorangetrieben worden ist (siehe Kap. 3.1 und 3.2), hat den Rahmen dafür gesetzt, dass Unternehmen zunehmend auf atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse setzen konnten. Insgesamt ist die Zahl atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse seit den 1990er Jahren stark gewachsen, um sich auf einem hohen Niveau einzupendeln (Sparnagel 2015, 5). Die aktivierende Arbeitsmarktpolitik hat insbesondere zur Verbreitung von Jobs mit geringer Beschäftigungsstabilität und mit geringer Bezahlung beigetragen (Fromm/Bartelheimer 2012, 355). 2019 arbeiteten immerhin fast 40 Prozent aller abhängig Beschäftigten nicht mehr in einem sozialversicherten Vollzeitjob, wie sich aus statistischen Daten ergibt, auf die ich im Folgenden weiter eingehen werde.

Tabelle 6: Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse 2019

	Sozialversich. Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Zeitarbeit
Anteil an Beschäftigung in Prozent	25	12,5	2,3
Absolut in Mio.	9,55	4,23	1,03

Quelle: (BfA 2016, 24; dies. 2019b; dies 2021c)

Langfristig haben alle diese Beschäftigungsverhältnisse zugenommen, in jüngster Zeit aber insbesondere die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit. Zwischen 2009 und 2019 gab es hier ein Plus von über 4 Millionen Beschäftigten (BfA 2016, 24; dies. 2021c). Ein im Kern prekäres Arbeitsverhältnis ist die Leiharbeit, die aber statistisch gesehen einen geringen Stellenwert hat. Im Jahr 2019 waren lediglich 2,3 Prozent aller Beschäftigten (hier ist der Jahresdurchschnitt gemeint) als Leiharbeitskräfte tätig (BfA 2014; dies. 2019c, dies. 2021d). Aber sie findet sich verdichtet in bestimmten Branchen, wo sie dann eine größere Rolle spielen. Vorne weg in der Lagerwirtschaft, bei den Postdienstleistungen und dem Güterumschlag, sowie im Bereich des Produzierenden Gewerbes. 2020 (Stichtag 30. Juni) gab es insgesamt 747.623 Zeitarbeitskräfte (BfA 2021d). Davon waren rund 23,5 Prozent in einem Bereich des Produzierenden Gewerbes beschäftigt. Im Bereich Lagerwirtschaft, Post, Zustellungen und Güterumschlag waren es 27,7 Prozent (BfA 2020).

Nicht dargestellt ist in der obigen Tabelle, die den Anteil atypischer und prekärer Arbeitsverhältnisse zeigt, die Zahl der befristeten Beschäftigten. Denn ebenso wie im Fall der Niedriglohnbeschäftigten sind Überschneidungen möglich sind, z.B. können Teilzeitbeschäftigte auch befristete Arbeitsverträge haben und zu Niedriglöhnen arbeiten. 2017 waren 8,3 Prozent aller Beschäftigten befristet, 2001 waren es 5,3 Prozent (Jahrbuch Gute Arbeit 2019). Auch für Befristungen gibt es Hochburgen. Besonders verbreitet sind sie innerhalb des Staates. 2004 waren 4,8 Prozent der Beschäftigten der Privatwirtschaft befristet beschäftigt, im Öffentlichen Dienst (ohne den Wissenschaftsbereich) waren es im selben Jahr 6,5 Prozent. Nimmt man den (Fach-)Hochschul- und Forschungssektor dazu, dann waren im Jahr 2004 sogar 8,7 Prozent aller ÖD-ler*innen befristet. In der Privatwirtschaft wuchs der Anteil auf 6,7 Prozent im Jahr 2014, im Öffentlichen Dienst sogar auf 10,4 Prozent (ebd.). Die Befristung ist insofern eine Form der prekären Arbeit, von der auch Angehörige der lohnabhängigen Mittelklasse stark betroffen sind.

Nicht jedes atypische Arbeitsverhältnis ist prekär, aber ein prekäres Potenzial wohnt allen inne (Dörre/Kraemer/Speidel 2004, 379–380; Mayer-Ahuja 2003, 15). Entweder aufgrund der Beschäftigungsunsicherheit, die bei Befristungen und Leiharbeit offensichtlich ist; und/oder aufgrund der niedrigen Einkommen, die mit ihnen verbunden sind – das gilt möglicherweise selbst dann für Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, wenn sie nicht schlecht bezahlt werden, sondern nur unfreiwillig auf Teilzeitbasis gearbeitet wird. Kurz: Wenn Beschäftigte eigentlich mehr arbeiten wollen, um ein höheres Einkommen zu bekommen, Vollzeitstellen aber nicht angeboten werden. Die Ausbreitung prekärer Arbeit trägt u.a. dazu bei, dass ein dichtmaschiges Netz von Bewährungsproben sich ausbreitet, in denen »[...] die Festanstellung stets auf Neue verdient werden muss« (Dörre/Schmalz 2013, 32) oder überhaupt erst zu erobern ist. Diese prekären Arbeitsverhältnisse bzw. Soziallagen, so meine Diagnose, finden sich in der Arbeiter*innenklasse, in der lohnabhängigen Mittelklasse und innerhalb des traditionellen Kleinbürgertums. Das trägt zur grundlegenden Verunsicherung bei, facht Bewährungskämpfe an. »Jeder einzelne muß [...] seine Differenz in den Vordergrund stellen, um seine eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen zu sichern beziehungsweise zu verbessern.« (Castel 2005, 59)

Ohne behaupten zu wollen, dass Zusammengehörigkeitsgefühle und Kollektivität verschwinden, lässt sich doch festhalten, dass die Ausbreitung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse eine »Entkollektivierungs- oder Reindividualisierungs-Tendenz« (ders. 2011, 18) nährt. Gestärkt wird diese Tendenz zur Individualisierung im Rahmen von Bewährungsproben durch den liberalen Aktivierungsstaat, der unter Androhung der Bestrafung dazu auffordert für staatliche Unterstützung eine Gegenleistung zu erbringen (ebd., 23). Diese Arbeitsmarktpolitik erhöht den Zwang zur Lohnarbeit, weil Jobangebote auch zu schlechten Bedingungen angenommen werden sollen. Auf diese Weise werden zugleich Beschäftigte unter Druck gesetzt, die noch Arbeit haben (Gruppe Blauer Montag 2008, 24–25), weil mehr Lohnabhängige um zu wenige Arbeitsstellen buhlen. All das stärkt eine »[...] Konkurrenz zwischen Gleichen [...]«. Sie sollen ihre Unterschiedlichkeit ausspielen, statt sich auf das zu stützen, was ihnen gemeinsam ist.« (Castel 2011, 303)

Für die Ausbreitung dieser sozialen Unsicherheit und Verwundbarkeit und für die Neustrukturierung der Klassengesellschaft ist der langanhaltende Trend der Massenarbeitslosigkeit von großer Bedeutung. Erwerbslosigkeit ist für Lohnabhängige eine Bedrohung, weil sie – je nachdem, wie hoch die Zahlungen der Arbeitslosenversicherung sind, wie lange sie gezahlt werden und an welche Bedingungen sie geknüpft werden – zu soziale Einbußen und sozialem Abstieg führen kann. Heute haben wir es mit einer strukturellen Arbeitslosigkeit zu tun, die in den vergangenen Jahren zwar deutlich abgenommen hat, gleichwohl nicht verschwunden ist, im Gegenteil. 1970 lag die Arbeitslosigkeit bei 0,7 Prozent. Mit dem Ende des langen Nachkriegsbooms stieg auch die Erwerbslosenquote, 1975 war sie im Westen bei 4,7 und 1985 bei 9,3 Prozent angekommen. Nach der Wiedervereinigung bewegte sie sich in Westdeutschland zunächst auf diesem Niveau, um bis 2005 auf 11 Prozent zu steigen, im Osten explodierte die Erwerbslosigkeit infolge der kapitalistischen Landnahme geradezu. 2005 lag sie bei über 20 Prozent. Seither ist sie in Ost- wie Westdeutschland zurückgegangen (Drosowski/Mönnig/Stöver/Ulrich/Wolter/Kalinowski/Hänisch 2019, 97; Fromm/Bartelheimer 2012, 330; Spannagel 2015, 5). 2021 waren im Osten 7,9 und im Westen 6,3 Prozent erwerbslos (BfA 2022). Die verunsichernde Wirkung der Massenarbeitslosigkeit bleibt, die »Reservearmee« ist bis zum Krisenausbruch 2020 aber deutlich kleiner geworden. Diese strukturelle Erwerbslosigkeit bildet das Fundament der prekären Arbeitsgesellschaft, erst vor ihrem Hintergrund wirken prekäre Arbeitsverhältnisse verunsichernd und auch disziplinierend.

Prekarisierung ist insofern nicht schlicht auf ein Mehr oder Weniger an Befristungen, Leiharbeits- oder sog. Normalarbeitsverhältnissen zurückzuführen, sondern auf die systematische Ausweitung von Kapitalmacht. Dafür waren der Umbau von Unternehmen und ein neuer Zugriff auf Arbeitskraft durch schlanke Produktion, Lean Management und flexible Arbeitsorganisation ebenso wichtig, wie die Einführung strafender und aktivierender Sozialpolitik (Fördern und Fordern), die zugleich einem sozialpolitischen Erziehungsprogramm gleichkamen (Hauer 2007a, 33; Serrano Pascual 2007, 17). Diese zielte darauf ab, Ansprüche und Erwartungshaltungen von Angehörigen der populären Klassen an Unternehmen und Staat so zu delegitimieren, dass sie den

Verwertungsansprüchen des Kapitals besser genügten (mehr Flexibilitäts- und Leistungsbereitschaft, weniger Sicherheits- und Einkommensansprüche, eine Stärkung individualistischer Orientierungen und selbstunternehmerischen Denkens) (Wacquant 2009, 309f). Prekarisierung ist daher am besten als ein umfassender Vorgang zu verstehen. Dessen Fluchtpunkt ist »[...] eine umfassende Neudefinition dessen [...], was heute als ›normale‹ proletarische Arbeits- und Reproduktionsbedingungen zu gelten hat.« (Hauer 2007b, 207) Dazu gehört auch die Veränderung des Kräfteverhältnisses zwischen Unternehmen und Lohnabhängigen, zwischen Kapital und Arbeiter*innen-sowie Mittelklasse. Laut Pierre Bourdieu wird durch Prekarisierungsprozesse ein starker Druck auf die Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen ausgeübt (Bourdieu 1998, 110–111). Klaus Dörre spricht daher davon, Prekarisierung sei ein neuartiges Macht- und Kontrollsystem, das die Beschäftigten diszipliniere (Dörre 2011, 286). Weil sich die Ausweitung von unsicheren Arbeitsverhältnissen in fast allen Etagen unserer Arbeitsgesellschaft findet, und weil auch Konkurrenz fast überall verschärft wurde, spreche ich von einer »prekären« Gesellschaft.

4.4 Das Zweidrittel in der prekarierten Gesellschaft

Aber diese soziale Verwundbarkeit, die Armutsrisiken oder Einkommensverluste treffen eben nicht alle in gleichem Maße. Nicht in allen Klassen finden sich dieselben prekären Arbeitsverhältnisse und schon gar nicht sind sie überall gleich weit verbreitet. Robert Castel sprach von der Prekarisierung als einer Druckwelle, die die gesamte Gesellschaft erfasst, sich aber in den einzelnen Schichten ganz unterschiedlich auswirkt (Castel 2007, 17). Es gibt beispielsweise auch Ingenieure bzw. hoch qualifizierte Arbeitskräfte, die einer Leiharbeit nachgehen. Häufiger sind es aber Arbeiter*innen und Angestellte in der Industrie oder im Bereich einfacher Dienstleistungstätigkeiten. Dafür, für diese ungleiche Verteilung der Prekarität und die ungleiche Betroffenheit von Prekarität und Armut, steht das »Zweidrittel« der prekären Zweidrittelgesellschaft. Damit ist keine exakte Angabe von Größenordnungen gemeint, sondern eine Tendenz. Sie gilt nicht nur für das Verhältnis von atypischer und prekärer Beschäftigung, sondern auch für die Lohn- bzw. Einkommensverteilung. Die materielle Ungleichheit ist groß in unserer Gesellschaft, generell hat sie zugenommen – aber, wie ich im Weiteren zeigen werde, gerade mittlere Schichten der beiden lohnabhängigen Klassen konnten einen respektablen, wenn auch prekären Wohlstand bewahren.

Betrachtet man die Entwicklung der Zweidrittelgesellschaft in einem längeren Zeitraum, wird klar: Sowohl die Vermögens- als auch die Einkommensungleichheit hat zugenommen (Butterwegge 2021, 125f.). Die oberen 30 Prozent der Haushalte besaßen im Jahr 1998 81,4 Prozent der Nettohaushaltsvermögen, 2018 verfügten sie über 85,8 Prozent. Die mittleren 40 Prozent besaßen 1998 noch 18,5 Prozent, 2018 waren es 14,7. Auf die unteren 30 Prozent der Haushalte entfielen 1998 gerade einmal 0,2 Prozent der Nettovermögen – 2018 waren sie mit -0,4 Prozent verschuldet (Bundesregierung 2019). Auch die Einkommensungleichheit hat eher zugenommen, 1983 gehörten noch 65 Prozent der Menschen in Deutschland, die über ein eigenes Einkommen verfügten