

GLOSSAR

22 X 300 WORTE

ZUM WANDEL VON ARBEIT

Dieses Glossar erscheint als Begleitheft zur Ausstellung
Panorama der Arbeit.
 Eine Ausstellung zum Wandel von Arbeit
 24. März bis 3. Juni 2007
 Forum Schlossplatz, Aarau

Das Glossar wurde erarbeitet von
 Serhat Karakayali, Berlin
 Efthimia Panagiotidis, Hamburg
 Patric Schatzmann, Rapperswil
 Peter Spillmann, Zürich
 Vassilis Tsianos, Hamburg

Dieses Glossar ist gewidmet
 Sinan Alexis Karakayali, *25.2.2007

Korrektorat: Blanca Steinmann, Lenzburg
 Grafik: version, Zürich
 Druck: Druckfabrik Züri GmbH

Forum Schlossplatz
 Laurenzenvorstadt 3
 5000 Aarau
 Telefon 062 822 65 11 Fax 062 822 67 14
 info@forumschlossplatz.ch www.forumschlossplatz.ch
 Ein Kulturrengagement der Ortsbürgergemeinde Aarau

**FORUM
 SCHLOSS
 PLATZ**



**MONAT DER
 ARBEIT
 MAI 2007**

- 4 → ARBEIT AUF ABRUF
- 6 → ARBEITSKRAFT
- 8 → ENTGRENZUNG
- 10 → ERWERBSBIOGRAFIE UND BERUF
- 12 → FEMINISIERUNG DER ARBEIT
- 14 → FLEXIBILISIERUNG
- 16 → FLEXICURITY
- 18 → FORDISMUS UND POSTFORDISMUS
- 20 → GENERATION PRAKTIKUM
- 22 → GESELLSCHAFTLICHE ARBEIT
- 24 → GRUNDEINKOMMEN
- 26 → GUTE ARBEIT
- 28 → LOHNARBEIT
- 30 → MIGRATION
- 32 → ORGANIZING
- 34 → PREKARITÄT
- 36 → PROJEKT
- 38 → SELBSTUNTERNEHMERIN
- 40 → SUBJEKTIVIERUNG DER ARBEIT
- 42 → VOLLBESCHÄFTIGUNG
- 44 → WORKFARE
- 46 → WORKING POOR

➔ ARBEIT AUF ABRUF

Arbeit auf Abruf beschreibt ein Arbeitsverhältnis, bei dem Zeitpunkt und Dauer des Arbeitseinsatzes nicht festgeschrieben sind. Die Arbeitnehmenden erfahren erst kurz im Voraus, wann ihre Einsätze geleistet werden müssen. Sie sind im Ungewissen, wie hoch der Lohn am Ende des Monats ausfallen wird und übernehmen damit einen Teil des unternehmerischen Risikos des Arbeitgebers. Wenn dieser nicht genügend Arbeit hat, muss er auch keinen Lohn bezahlen. Bei Spitzenauslastungen hingegen kann er auf erfahrene, betriebskundige ➔Arbeitskräfte zurückgreifen.

Im Jahr 2005 waren in der Schweiz 6 Prozent der Erwerbstätigen von Arbeit auf Abruf betroffen. Allgemein wird von einer Zunahme ausgegangen. Insgesamt ist Arbeit auf Abruf vor allem im Dienstleistungssektor zu finden: Detailhandelsangestellte, Reinigungskräfte, Krankenpflege- und Servicepersonal. Betroffen sind mehrheitlich verheiratete Frauen mit Kindern, Personen mit einem niedrigen Ausbildungsniveau sowie Personen, die sich auf Stellensuche befinden.

Gegen Arbeit auf Abruf stellen sich die Gewerkschaften. Sie weisen darauf hin, dass vier von zehn prekären Arbeitsverhältnissen mit Arbeit auf Abruf in Verbindung stehen. Die Unsicherheiten erzeugen Stress und verunmöglichen eine verbindliche Lebensplanung. Deshalb fordern sie im Minimum eine gesetzliche Regelung, welche die Mindestarbeits-

zeit, Ankündigungsfristen sowie die Entschädigung für die Zeit der Abrufbereitschaft verbindlich festlegt.

Auf der andern Seite weisen Wirtschaftsverbände darauf hin, dass es sich um eine Beschäftigungsform handelt, die unverzichtbar ist für Unternehmen, die aufgrund erheblicher Nachfrageschwankungen auf ➔Flexibilität angewiesen sind. Ausserdem sehen sie Arbeit auf Abruf auch als Chance der Arbeitnehmer, Fuss zu fassen in der Arbeitswelt und so wieder zu einem festen Arbeitsverhältnis zu kommen.

LINKS:

<http://www.travailsuisse.ch/uploads/media/abruf.pdf> – Medienmitteilung 2003 des Gewerkschaftsdachverbandes travail.suisse

<http://www.parlament.ch> – Dormann Rosmarie, Parlamentarische Initiative 02.417, Regelung der Arbeit auf Abruf, 2002

QUELLEN:

Henneberger, Fred/ Sousa-Poza, Alfonso/ Ziegler, Alexandre 2004: Eine empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz. In: Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 11. Bern: seco.

➔ ARBEITSKRAFT

Die Arbeitskraft ist ein zentraler Begriff aus der ökonomischen Gesellschaftstheorie des Marxismus. Unter Arbeitskraft versteht man, im Unterschied zur ausgeführten Arbeitstätigkeit, die abstrakte Fähigkeit zur Arbeit, das Arbeitsvermögen. Karl Marx zufolge kann erst der Begriff der Arbeitskraft erklären, wie in der kapitalistischen Produktionsweise Mehrwert und damit letztlich auch Profit hergestellt wird.

«Unter Arbeitskraft oder Arbeitsvermögen verstehen wir den Inbegriff der physischen und geistigen Fähigkeiten, die in der Leiblichkeit, der lebendigen Persönlichkeit eines Menschen existieren und die er in Bewegung setzt, sooft er Gebrauchswerte irgendeiner Art produziert.» (MEW 23, 181)

Mit dem Begriff Arbeitskraft sind wesentliche Charakteristika der marxistischen Lehre verbunden. Zunächst ermöglicht er es, die Theorie der Ausbeutung auf der Grundlage der Beachtung von Freiheit und Gleichheit zu denken. Denn mit dem Kauf der Ware Arbeitskraft findet ein gerechter Tausch statt, der Arbeiter wird keineswegs betrogen. Zugleich verweist der Begriff auf die sozialen Voraussetzungen der ➔Lohnarbeit, nämlich die berühmte Trennung der Produzenten von den Produktionsmitteln. Die Arbeitskraft ist einerseits eine Ware wie jede andere auch. Ihr Gebrauchswert unterscheidet sich von den anderen Waren jedoch darin, dass sie die einzige ist, die mehr Wert erzeugen kann, als sie selbst wert ist.

Problematisch ist die Bestimmung des Werts der Ware Arbeitskraft. Der Preis der Arbeitskraft, die Lohnhöhe, ist eine gesellschaftlich umkämpfte Grösse. Was als notwendig zur Reproduktion – zur Wiederherstellung und Aufrechterhaltung der Arbeitskraft – angesehen wird, ist umstritten. Fragt man, wer und was alles dazu notwendig ist, stellt man schnell fest, dass Nahrung und Behausung nicht ausreichen. Im Kontext der feministischen Kritik wurden etwa die emotionale Arbeit genannt, die nötig ist, damit man die monotone Arbeit aushält. Aber auch die Produktion von Menschen (Arbeitskräfte-Nachwuchs) und deren Erziehung muss unbedingt dazu gerechnet werden (➔Gesellschaftliche Arbeit).

LINKS:

<http://de.wikipedia.org/wiki/Portal:Marxismus>

➔ ENTGRENZUNG DER ARBEIT

Entgrenzung ist ein wesentliches Merkmal des aktuellen Wandels der Arbeit und beschreibt die Aufhebung der Grenzen sowohl zwischen Management und Beschäftigten als auch zwischen Arbeitszeit und Nicht-Arbeitszeit.

Prozesse der Entgrenzung markieren den Umbruch der Arbeitsgesellschaft und sind auf drei Ebenen zu beobachten. Auf der ersten findet eine Entgrenzung der Unternehmens-Organisation statt: Das Management verlagert die Vermittlung zwischen Markt und Produktion auf flexible ➔Arbeitskräfte. Das bedeutet für die Beschäftigten, innerhalb von abgesteckten Rahmen und Zielsetzungen des Marktes, in eigener Verantwortung die Unternehmensanforderungen und die dafür benötigten Ressourcen abzustimmen.

Auf der zweiten Ebene gibt es eine Entgrenzung der Arbeit: Sie bezeichnet die Zunahme flexibler Tätigkeiten mit unterschiedlichen Qualifikationen und variierenden Arbeitsbedingungen. Der Faktor Zeit wird dabei zum bedeutsamen Instrument der ➔Flexibilisierung. Es findet ein Wandel von der kollektiven zur individuellen und von der fremd- zur selbstorganisierten Arbeitszeit statt. Selbstorganisation umfasst jedoch mehr als die Zeitkonten und die Volumen der Arbeit: Flache Hierarchien, Gruppen- und Projektarbeit, Mitarbeiter-Gespräche und anderes tragen dazu bei, dass die Nutzung der Arbeitskraft weniger durch direkte Kontrolle der Beschäf-

tigten sicher gestellt wird, sondern vermehrt durch die Einbindung ihrer subjektiven Potentiale (➔Subjektivierung der Arbeit).

Auf einer dritten Ebene findet eine Entgrenzung zwischen Arbeit und Leben statt: die Arbeit nimmt vermehrt Raum ein und zwar zu Lasten der «Lebenszeit» der Arbeitskräfte. Denn die Spielräume bei der Vereinbarkeit von Leben und Beruf resultieren eher aus der Flexibilisierung der Lebenswelt, als jener der Arbeitswelt. Die ➔SelbstunternehmerInnen bewegen sich somit in einem ambivalenten Gefüge: Das Angebot an die Beschäftigten, ihre subjektiven Ansprüche und Wünsche in der Arbeit auszuleben, wird zugleich von ihnen auch eingefordert. Inwiefern jedoch die Verschränkung der beiden Sphären zu Überforderung und Gefährdung oder zu persönlicher Entfaltung führt, ist sehr situationsbezogen und hängt von der Wahrnehmung und den Präferenzen der Beschäftigten ab.

QUELLEN:

- Kratzer, Nick/ Boes, Andreas/ Döhl, Volker/ Marrs, Kira/ Sauer, Dieter 2004: Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit. In: Beck, U./Lau, C. (Hg.): Entgrenzung und Entscheidung: Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung? Frankfurt am Main. S. 329-359.
- Henninger, Annette/ Gottschall, Karin, 2005: Begrenzte Entgrenzung. Arrangements von Erwerbsarbeit und Privatleben bei Freelancern in den alten und neuen Medien. In: Journal für Psychologie 1-2, S. 5-20.

➔ ERWERBSBIOGRAFIE UND BERUF

Der Beruf bezeichnet eine spezialisierte Arbeitstätigkeit. Er setzt eine Ausbildung voraus, welche für die Berufsausübung erforderliche Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt. Die Gesamtheit der Berufe in einer Gesellschaft zeigt die aktuelle Arbeitsteilung auf. Der Beruf steht auch für die individuelle Position in der Gesellschaft. Erwerbchancen, Einkommen und soziales Ansehen eines Menschen werden dadurch ebenso geprägt, wie die persönliche Identität.

Im Konzept «Beruf» steckt auch die Idee der Berufung. Damit bezeichnet man eine von Gott zugewiesenen Lebensaufgabe oder eine naturgegebenen Begabung für eine Aufgabe. Ebenso enthalten ist die zeitliche Dimension: Eine Tätigkeit wird dann als Beruf angesehen, wenn sie von längerer – wenn nicht sogar lebenslanger – Dauer ist.

Bereits im Mittelalter haben Zünfte und Handwerksorganisationen erste Vorformen der modernen Berufslehre geschaffen. Seit Ende des 19. Jahrhunderts wurde die Berufsausbildung in der Schweiz zunehmend durch den Bund geregelt und finanziell gefördert, wobei Betriebe und Verbände weiterhin eine entscheidende Rolle behalten haben. Das Bundesamt für Statistik führt eine Berufsdatenbank, die zur Zeit rund 18 000 Berufe umfasst.

In der aktuellen Diskussion ist von der Erosion des Berufskonzeptes die Rede. Grund dafür ist die Beschleunigung des

Wandels in Technologie, Arbeitsorganisation und Gesellschaft. So genügt es je länger, je weniger, in jungen Jahren einen Beruf zu erlernen. Berufswechsel werden selbstverständlicher und damit nimmt die Bedeutung der Weiterbildung und das Konzept des «Lebenslangen Lernens» zu. Die Bezeichnung «Beruf» weicht dem neutraleren «Tätigkeitsfeld», die «Berufslaufbahn» der «Erwerbsbiografie». Arbeitsaufgaben nehmen zunehmend die Form von →Projekten an. Vom Arbeitnehmer werden weniger spezialisierte Fähigkeiten und Kenntnisse verlangt, sondern Organisationstalent, Teamfähigkeit, Lernbereitschaft und →Flexibilität.

LINKS:

<http://www.statistik.admin.ch>

<http://www.ag.ch/berufsberatung>

➔ FEMINISIERUNG DER ARBEIT

Die Feminisierung der Arbeit beschreibt unterschiedliche Entwicklungen im Zusammenhang mit Arbeit und Geschlecht: Die Zunahme von Frauen in Männerberufen, die Verbreitung von Arbeitsbedingungen, die bisher vorwiegend für Frauen galten und Aspekte der ➔Migration, welche auf einer verstärkten Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften beruhen.

Der Begriff bezieht sich als erstes auf die steigende Zahl weiblicher Arbeitskräfte in Bereichen, die bislang als männliche Domänen betrachtet wurden - wobei diese Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit oft mit einer Entwertung dieser Arbeitsplätze einhergeht. Zweitens verweist Feminisierung der Arbeit auf die Abnahme der Normarbeitsverhältnisse, die sich am Modell eines männlichen Familienernährers mit einer lebenslangen Vollzeitbeschäftigung orientieren. Diese werden zunehmend abgelöst durch Patchwork-➔Erwerbsbiografien und Teilzeit-Arbeitsverhältnisse. Mit der Zunahme informalisierter, nicht existenzsichernder Formen von Arbeit werden Bedingungen verallgemeinert, die bislang fast ausschliesslich für Frauen galten.

Im Zuge der neoliberalen Globalisierung umschreibt der Begriff zusätzlich die Verschiebung von der Feminisierung der Arbeit zur Feminisierung der ➔Migration. Letztere umfasst die weltweit stattfindenden, sexistisch segregierten Ausbeutungsformen, unter anderem in den *maquiladoras* und *sweatshops*, wo überwiegend illegalisierte Migrantinnen beschäftigt sind. Feminisierung der Migration bezeichnet darüber hinaus eine partielle Umstruk-

turierung der Reproduktionsarbeit. Die Frage der Dienstmädchen kehrt in die Industrienationen zurück, wie Sabine Hess in ihrer Untersuchung zur Globalisierung der Hausarbeit ausführt. Die steigende Nachfrage nach Service-Tätigkeiten in den *global cities*, meist ausgeübt von eingewanderten Arbeitskräften, zeigt auch Saskia Sassen 1998 in ihrer feministischen Analyse der globalen Wirtschaft auf.

QUELLEN:

- Hess, Sabine 2005: Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa. Wiesbaden.
- Sassen, Saskia 1998: Überlegungen zu einer feministischen Analyse der globalen Wirtschaft. In: PROKLA, Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Heft 111, S. 199-216.

➔ FLEXIBILISIERUNG

Flexibilisierung verweist auf die Auflösung festgefügtter Strukturen in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Begriff bezeichnet eine zukunftsorientierte Potentialität und die Fähigkeit, sich ohne Zögern auf Veränderungen einzustellen.

Flexibilisierung gehört heute als Schlüsselqualifikation zu den Anforderungen, die an Individuen, Institutionen sowie Organisationen gerichtet werden. Neue Informations- und Kommunikationstechnologien tragen zur flexiblen Spezialisierung der Produktionsprozesse bei, welche Unternehmen ermöglicht, auf die variierende Nachfrage des Marktes schneller zu reagieren. Für Individuen und Kollektive bedeutet dies permanente Innovationsbemühungen und dynamische Anpassungsfähigkeit – meist im Rahmen von kooperativen, zeitlich begrenzten →Projektarbeiten und Netzwerken.

Fitness ist dabei notwendig «für das körperliche und geistige Vermögen des Individuums, einen wachsenden Umfang neuer Erfahrung aufzunehmen und schöpferisch darauf zu reagieren, für die Fähigkeit, einem schnellen Rhythmus der Veränderung standzuhalten, und ebenso, durch Selbstüberwachung und Korrektur all seiner Abweichungen auf Kurs zu bleiben» (Bauman 1997: 250). Gesellschaftlich taucht der Begriff im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit auf: Unter dem neoliberalen Motto «Eigenverantwortung» bedeutet Flexibilisierung, dass die grossen Lebensrisiken

wie Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter von jedem Einzelnen ohne Einbindung in eine solidarische Gemeinschaft finanziell bewältigt werden sollen.

In dieser Hinsicht haftet der Flexibilisierung ein Widerspruch an: Sie ist Versprechen und Drohung zugleich. «Der Begriff vermittelt den Eindruck, man könne über alles reden – freilich auf der Grundlage einer übergreifenden Ratio, welche die Einzelnen auf Flexibilität verpflichtet. Die geforderten Veränderungen sind keineswegs ergebnisoffen und können deshalb auch nicht in Eigenregie nach individuellen Präferenzen erreicht werden, sondern treten den Einzelnen als gesellschaftliche Erwartung, wenn nicht als institutioneller Zwang entgegen.» (Lemke 2004: 85)

QUELLEN:

Bauman, Zygmunt 1997: Flaneure, Spieler und Touristen. Hamburg.

Lemke, Thomas 2004: Flexibilität, in: Bröckling, Ulrich/ Krasmann, Susanne/ Lemke, Thomas (Hg.): Glossar der Gegenwart. Frankfurt am Main. S. 82-88.

Sennett, Richard 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.

Caritas (Hg.) 2002: Der flexibilisierte Mensch, Luzern.

➔ FLEXICURITY

Flexicurity beschreibt ein in Dänemark anzutreffendes Gesellschaftsmodell, das einerseits die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen (*Flexibility*) zulässt, andererseits staatliche Sicherheit (*Security*) bietet. Damit soll verhindert werden, dass die ➔Flexibilisierung zu einer immer grösseren Verunsicherung der Arbeitnehmenden führt. Das Modell vereint einen lockeren Kündigungsschutz, flexible Löhne, gute und lange soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit, effektive Arbeitsvermittlung und einen starken Zwang zur Arbeitsaufnahme.

Das «Modell Dänemark» sorgte im Jahr 2006 für viel Aufsehen in Vergleich der EU-Staaten, da einem hohen Wachstum (4 Prozent) eine für EU Verhältnisse tiefe Arbeitslosigkeit (unter 5 Prozent) gegenüber stehen. Diese wirtschaftlich und sozial guten Zahlen können nicht ausschliesslich auf die deregulierten Arbeitsverträge zurückgeführt werden. Einen wichtigen Anteil daran hat der gleichzeitige Aufbau von sozialer Sicherheit: Hohe Arbeitslosengelder, gute Arbeitsvermittlung und hohe Investitionen in Bildung und Weiterbildung. Sie ermöglichen ein Mindestmass an sozialer Sicherheit und berufsbiografischem Planungshorizont in einer Arbeitswelt, in der organisatorischer Wandel und wechselnder Personalbedarf zum Normalfall werden. Flexicurity hat dabei erwiesenermassen positive Auswirkungen auf die Möglichkeiten und Neigungen von Beschäftigten, private Engagements und private Bindungen

einzugehen, Partnerschaften zu pflegen, Kinder zu bekommen und verlässlich für sie da zu sein oder Angehörige zu betreuen (➔Gesellschaftliche Arbeit).

Diese Sicherheiten kann der Staat Dänemark bieten, weil er sehr hohe Steuereinnahmen fordert. Dies wird in Dänemark aber akzeptiert, und führt – entgegen neoliberaler Befürchtungen – auch nicht zu Nachteilen im internationalen Standort-Wettbewerb. Eine negative Auswirkung von Flexicurity ist, dass sich ein Niedriglohnsektor gebildet hat: In den letzten 10 Jahren sanken die Einkommen der untersten 10 Prozent auf der Einkommensskala deutlich.

Die EU hat Flexicurity als Ziel ihrer Strategie im Bereich Arbeit aufgenommen. Im Moment läuft eine Vernehmlassung zu einem Diskussionspapier «...über die Modernisierung des Arbeitsrechts und seine Anpassung an die heutige Arbeitswelt». Im Juni 2007 sollen die Resultate in einem Bericht zu Flexicurity veröffentlicht werden.

LINKS:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_de.pdf – Diskussionspapier der EU-Kommission

➔ FORDISMUS UND POSTFORDISMUS

Fordismus steht für das Gesellschafts- und Arbeitsmodell, das in den westlichen Ländern seit dem ersten Weltkrieg und – verstärkt – zwischen 1950 und 1975 existierte. Dazu gehören sowohl die standardisierte Massenproduktion (Fließbänder, Rationalisierung der Herstellung) wie der Massenkonsum. Den Namen prägte Henry Ford, der 1913 die ersten Autos in Fließbandproduktion herstellen liess. Sein Ziel war es, billige Autos zu produzieren und die Arbeiter gut zu bezahlen, damit sich nicht nur reiche Leute, sondern auch Fabrikarbeiter-Familien ein Auto leisten können.

Zum Fordismus gehört auch eine gewisse Partnerschaft zwischen Unternehmer und Arbeitenden. Produktivitätsgewinne werden den Arbeitenden weitergegeben, sei es in Form von Lohn oder als reduzierte Arbeitszeit. Typisch für fordistische Arbeitsbedingungen sind Arbeitsplatzsicherheit, geregelte Arbeitszeit und ➔Vollbeschäftigung. Investitionen werden vor allem in Maschinen gemacht, welche das Produktionswissen beinhalten. Die meisten Arbeiterinnen und Arbeiter mussten einfach die Maschinen bedienen und Schritte erledigen, die ihnen aufgetragen wurden. Ende der 1960er Jahre war Fords Vision auch in der Schweiz Wirklichkeit geworden: Zwei Drittel der Haushalte verfügten über ein eigenes Auto und die Gesetze garantierten die soziale Sicherheit aller.

Die Weltwirtschaftskrise der 1970er Jahre signalisierte das Ende des Fordismus und den Übergang zum Postfordismus.

Dieser setzt weiter auf Massenproduktion, doch unter veränderten Bedingungen: Es wird Wert gelegt auf hohe Effizienz bei kleinen Stückzahlen und schnelle Entwicklungszyklen. Die Produktion wird ➔flexibilisiert. Die Arbeitsverhältnisse ändern sich: Die Mitarbeiter erhalten mehr Verantwortung, sie arbeiten oft in Gruppen, die Arbeitsverhältnisse werden ➔entgrenzt. Die Arbeit wird dadurch kreativer, der Druck auf den Einzelnen nimmt jedoch zu: Jede und jeder ist selbst dafür verantwortlich, sich den ständig ändernden Gegebenheiten anzupassen, sich auszubilden, und fit zu bleiben (➔SelbstunternehmerIn)

In Zeiten des Wechsels wird das Wissen, wie die Maschinen gebaut werden wichtiger, als die ➔Arbeitskraft, die ausführt. Postfordismus steht deshalb auch für den Übergang von der Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft.

➔ GENERATION PRAKTIKUM

Die Bezeichnung Generation Praktikum skandalisiert den Trend, reguläre Jobs durch Praktika zu ersetzen: Unternehmen stellen immer mehr Praktikanten und Praktikantinnen ein und lassen sie un- oder unterbezahlt voll mitarbeiten. Im Vordergrund steht dabei nicht die Ausbildung, sondern die Lohnkostensenkung. Oft bleiben die gut qualifizierten Arbeitskräfte jahrelang in diesen prekären Beschäftigungsverhältnissen oder sie wechseln von Praktikum zu Praktikum. In andern Sprachen ist für das gleiche Phänomen der Begriff *Génération précaire* (*precaria, precarious*) gebräuchlich (➔Prekarität)

Diese Entwicklung wird besonders in Deutschland, Frankreich und Italien beobachtet. Es handelt sich dabei nicht um eine Randerscheinung. Vielmehr betrifft die Entwicklung gemäss dem Soziologen Hans-Peter Blossfeld die Gesellschaft als Ganzes: Die prekären Arbeits- und Lebensverläufe der Generation Praktikum verweisen europaweit auf Arbeits- und Lebensbedingungen im Zeitalter der Globalisierung. Neben den tiefen Lohnkosten ausserhalb von Tarifverträgen kommen den Unternehmen vor allem die flexiblen Anstellungsbedingungen entgegen. Praktikantinnen und Praktikanten können mit sehr kurzen Kündigungsfristen entlassen werden. Dies im Gegensatz zu Festangestellten, die zum Beispiel in Deutschland viel stärker vor Kündigung geschützt sind, als in der Schweiz.

Einen Einblick in das Leben der *Génération précaire* gibt der Klappentext zum Buch «Die Lebenspraktikanten» (Richter

2006): «Die Welt steht ihnen offen, sie sind behütet aufgewachsen, gesund ernährt und bestens ausgebildet, mobil, mehrsprachig, ideologisch unverdorben und informationstechnisch auf dem neuesten Stand – sie sind bereit und bestens gerüstet, das Leben in die eigenen Hände zu nehmen. Erwachsen zu werden. Sie sind Meister der Anpassung an eine Gegenwart, die ausser dem Wandel nichts Stetiges mehr kennt. Sie sind flexibel durch und durch, erfinden sich täglich neu. Sie sind professionelle Lebenspraktikanten mit mehreren Visitenkarten. Sie leben auf Probe. Vermutlich für immer.»

Doch im Unterschied zu schlecht ausgebildeten oder dequalifizierten Beschäftigten im untersten Segment des Arbeitsmarktes kämpft die Generation Praktikum lautstark für ihr aberkanntes Recht auf Anerkennung und Teilhabe.

LINKS:

<http://www.generation-p.org>

<http://www.generation-praktikum.de>

QUELLEN:

Richter, Nikola 2006: Die Lebenspraktikanten. Frankfurt am Main.

Blossfeld, Hanspeter (Hg.) 2005: Globalization, Uncertainty and Youth in Society.

London.

➔ GESELLSCHAFTLICHE ARBEIT

Gesellschaftliche Arbeit bezeichnet die Arbeit, welche von den traditionellen Wirtschaftsstatistiken nicht erfasst wird. Sie wird in der Freizeit oder von Nicht-Erwerbstätigen geleistet. Dazu gehören unter anderem Care-Arbeit, Kultur-Arbeit, Reproduktion und Freiwilligenarbeit.

Was für gewöhnlich in die Berechnung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) einfließt, sind bezahlte Arbeitsstunden. Demnach gilt alles als Freizeit, was die Menschen ausserhalb der Büros und Betriebe machen. Der deutsche Wirtschaftstheoretiker Friedrich List erklärt entsprechend: «Wer Schweine aufzieht, ist ein produktives, wer Kinder erzieht ein unproduktives Mitglied der Gesellschaft.»

Heute argumentieren viele Theorien, dass eine Trennung in produktive und unproduktive Tätigkeiten oder Arbeiten nicht mehr sinnvoll ist, und dass auch die unbezahlte Produktion von Gütern und Bereitstellung von Dienstleistungen Anteil an der Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft haben. So zeigte die Frauenbewegung der 1970er Jahre auf, dass Arbeit im Haus und in der Landwirtschaft überwiegend unbezahlt erbracht wird. In der Bundesrepublik Deutschland setzte sich die Giessener Haushaltsökonomin Rosemarie von Schweitzer für die statistische Darstellung der in Privathaushalten geschaffenen Werte ein. In der Schweiz gibt es seit Ende der 1990er Jahre statistische Untersuchungen zur Freiwilligenarbeit.

Der Begriff der gesellschaftlichen Arbeit aber geht noch darüber hinaus. Es sind damit alle Formen von Tätigkeiten gemeint, die unser soziales Zusammenleben ermöglichen, verbessern oder verändern. Dabei geht es nicht nur um Sozialarbeit, sondern um jede Form sozialer Interaktion, zum Beispiel der Erschaffung von Kultur, Sprache und Zeichen. Die Gesellschaft selbst ist die Voraussetzung jeder Art von Güterproduktion. Einen Hinweis darauf liefert zum Beispiel die Debatte um so genannte weiche Standortfaktoren, die bei der Ansiedlung von Betrieben und Unternehmen eine Rolle spielen. Im Gegensatz zu harten Standortfaktoren wie ausgebaute Verkehrsnetze und Steuervergünstigungen bezeichnen weiche Faktoren das kulturelle Umfeld und die Lebensbedingungen, welche für die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden als bedeutsam angesehen werden.

QUELLEN:

Stutz, Heidi 2007: Cash und Care. Die etwas anders gestellte Gleichstellungsfrage. In: Work in Progress. Essays und Geschichten zur Zukunft der Arbeit. Baden: hier+jetzt.

➔ GRUNDEINKOMMEN

Das bedingungslose Grundeinkommen ist ein aktuelles sozial-ökonomisches Modell, in dem jeder Mensch eines Staates, unabhängig von Einkommen, Alter und Tätigkeits-einsatz den gesetzlichen Anspruch auf eine finanzielle Grundabsicherung durch den Staat hat. Die Finanzierung erfolgt über eine starke Vereinfachung und Neuordnung des Steuersystems. Das Grundeinkommen müsste so bemessen sein, dass es die Existenz sichert und die Teilhabe an der Gesellschaft garantiert. Zusätzlich ist jedem Menschen frei gestellt, mehr dazu zu verdienen. Die Höhe eines monatlichen Grundeinkommens schwankt je nach Vorschlag zwischen 800 Euro und 2500 Franken pro Person.

Die Befürworter der Diskussion um das Grundeinkommen gehen davon aus, dass durch die fortschreitende Rationalisierung und Produktivitätssteigerung die Grundbedürfnisse in unserer Gesellschaft abgedeckt werden können, ohne dass die ganze Bevölkerung in Erwerbsarbeitsverhältnissen stehen muss. Konkret geht uns die ➔Lohnarbeit aus, während es viele Beschäftigungen gäbe, die gemacht werden müssen, aber nicht bezahlt werden können (➔Gesellschaftliche Arbeit, ➔Vollbeschäftigung).

Unter anderem erhoffen sich die Befürworter vom bedingungslosen Grundeinkommen unter anderem bessere Arbeitsbedingungen und motiviertere Arbeitskräfte. Die Menschen können entscheiden, was für sie sinnvolle Arbei-

ten sind. Verdeckte Armut aufgrund nicht in Anspruch genommener Sozialleistungen wird verhindert. Das Stigma «arbeitslos» wird abgeschafft und Krankheiten wegen Überarbeitung und Unsicherheit nehmen ab. Zugespitzt ausgedrückt gäbe es «Freiheit statt Freizeit».

Die Gegner behaupten, dass das Vorhaben nicht finanzierbar ist. Weiter befürchten sie, dass bei einer Trennung von Arbeit und Einkommen der Arbeitsanreiz wegfällt, und niemand mehr arbeiten geht. Anstelle des monetären Arbeitsanreizes würde darum sehr schnell ein sozialer Arbeitszwang entstehen. Ausserdem geben sie zu bedenken, dass sich die Unternehmen keine Gedanken mehr machen müssen, was mit entlassenen Mitarbeitenden passiert. Sie sehen die Idee als «arbeitsmarktliche Ausgrenzungs- und Einmottungsstrategie», welche verhindert, dass Menschen durch die Teilnahme am Arbeitsmarkt und an der volkswirtschaftlichen Wertschöpfung wieder integriert werden.

LINKS:

<http://www.initiative-grundeinkommen.ch>

<http://www.grundeinkommen.ch>

➔ GUTE ARBEIT

Gute Arbeit beinhaltet die Frage nach der Qualität der Arbeitsverhältnisse. Vorläufer davon bildete die Diskussion über die Humanisierung der Arbeit, die in den 1970er Jahren von den Gewerkschaften angeregt wurde. Sie richtete ihren Fokus auf die Arbeitsverhältnisse des ➔Fordismus, vor allem auf Arbeit in der Industrie. Heute sind auf verschiedenen Ebenen Initiativen für eine verbesserte Arbeitsqualität im Gang, welche auch neue Entwicklungen berücksichtigen.

Die Humanisierungs-Diskussion konzentrierte sich auf drei Punkte: die unmittelbaren Gefährdungen der Gesundheit durch Bedingungen am Arbeitsplatz (Lärm, Gifte oder Belastungen bei schwerer körperlicher Arbeit); die inhaltliche Gestaltung der Arbeit (monotone Arbeit durch neue Technologien menschlicher gestalten) und die Lage der Arbeitszeiten (Schichtarbeit) sowie die Verbindung von Erwerbsarbeit und Leben.

Die EU-Kommission hat im Juni 2001 als Folge der Lissabon-Strategie *“more and better jobs”* einen Katalog mit zehn Qualitätskriterien beschlossen. Neben den Forderungen der Humanisierung gehören dazu unter anderem Arbeitszufriedenheit, lebenslanges Lernen, die Gleichstellung der Geschlechter, Flexibilität und Sicherheit (➔Flexicurity), sozialer Dialog und Mitbestimmung der Arbeitnehmenden sowie die Eingliederung und der Zugang zum Arbeitsmarkt.

In Deutschland existiert seit 2002 die Initiative Neue Qualität der Arbeit INQA. Staat, Unternehmen und Beschäftigte sollen gemeinsam die «Arbeit von morgen» mitgestalten. Im Fokus steht ein umfassend ausgerichtetes Konzept des Wohlbefindens bei der Arbeit, das die Veränderungen in der Arbeitswelt, die Wünsche der arbeitenden Menschen sowie das Auftreten neuer Risiken – insbesondere psychosozialer Art – berücksichtigt.

Decent Work, also angemessene oder ehrbare Arbeit, ist ein Kernbegriff des Programms der Internationalen Arbeitsorganisation ILO seit Ende der 1990er Jahre. Als Sonderorganisation der UNO stellt sich der ILO das Problem der Qualität der Arbeit in anderer Form. Mit globalem Blickwinkel strebt die ILO folgende Ziele an: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit sowie das Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

LINKS:

<http://www.ilo.org/dyn/dwresources>

<http://www.inqa.de>

QUELLEN:

Jahrbuch Denknetz 2006: Gute Arbeit für alle: Illusion oder Programm?

Zürich: edition 8.

➔ LOHNARBEIT

Lohnarbeit wird jene Arbeit genannt, die gegen Bezahlung eines Entgelts verrichtet wird. Es gibt sie schon seit dem Mittelalter, dort spielte sie aber gesellschaftlich nur eine marginale Rolle.

Bis ins 19. Jahrhundert ist Lohnarbeit in der Regel eine komplementäre Einkommensquelle. Es sind vor allem Bauern, die ihre Arbeitskraft anderen – meist Grossbauern – zur Verfügung stellen, um einen Zusatzverdienst zu erwirtschaften. Viele dieser frühen Arbeiter wurden als Vagabunden, Bettler oder Arme verfolgt. Tatsächlich waren die umherschweifenden Massen von Armen im spätmittelalterlichen Europa keineswegs eine homogene und statische soziale Gruppe. Viele waren Landarbeiter oder gingen anderen Gewerben nach, weshalb HistorikerInnen sie auch als *Proletariat avant la lettre* bezeichneten.

Die Lohnarbeiter als gesellschaftliche Klasse nach modernem Verständnis entstehen erst, als immer weniger Menschen über Land verfügen und dadurch die eigene Arbeitskraft zur einzig verbleibenden Einkommensquelle wird. Auch der Ausdruck «Proletarier» bezieht sich auf diesen Umstand, bezeichnet er doch jemanden, der nichts anderes besitzt als Proles, seine Kinder.

Da es nach marxistischer Lehre die Lohnarbeiter sind, die den Mehrwert erzeugen, war es immer wichtig, zu unter-

scheiden zwischen den Arbeitern, die produktive Arbeiten verrichten und jenen, die keinen Wert erzeugen. Historisch fielen darunter vor allem Angestellte, die als Handlanger der Unternehmensführung galten. Arbeiterinnen und Arbeiter erhielten Lohn, Angestellte ein Gehalt. Umgangssprachlich werden heute Lohn, Entgelt, Gehalt, Salär und Vergütung oft gleichgesetzt. Der Gebrauch von Wörtern wie Stundenlohn, Stücklohn im Gegensatz zu Gehalt als monatlich ausbezahlter Lohn spiegelt jedoch immer noch die alte Unterscheidung wieder. Mit der Revision des Arbeitsgesetzes 1966 verschwand in der Schweiz der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten. An die Stelle der beiden Begriffe ist der übergeordnete Begriff des Arbeitnehmers getreten.

In der Auseinandersetzung um Lohnarbeit sind zwei weitere Begriffe erwähnenswert: Mit Tieflohn werden Löhne von Personen bezeichnet, die nicht die Hälfte des Meridianeinkommens erreichen (Meridianeinkommen 1998 brutto 5100 Franken). Mindestlohnforderungen sind eine Strategie der Gewerkschaften gegen den Tieflohn und das Phänomen der →Working Poor.

➔ MIGRATION

Migration gehört zu den schillerndsten und zugleich umstrittensten Begriffen unserer Gegenwart, der mit Arbeit eng verbunden ist. Sei es, dass die Suche nach Arbeit und Einkommen als Grund für Migration angenommen wird, sei es dass die Debatte zur Migration über die Arbeitsplätze geführt wird, wie bei der Schwarzenbach-Initiative zu Beginn der 1970er Jahre in der Schweiz.

Flucht- oder Zwangsmigration, Arbeitsmigration, zirkuläre oder Pendel-Migration: Dies alles sind nicht einfach Bezeichnungen für die räumlich-kulturelle Mobilität von Menschen. Sie gehen einher mit herrschenden Vorstellungen darüber, welche Mobilität legitim ist und welche kontrolliert werden muss. Ob eine Migrantin aus humanitären Gründen auswandert oder zwischen Herkunfts- und Ankunftsland arbeitssuchend «zirkuliert», ist weniger offensichtlich, als man spontan glauben könnte. Auf die politische Dimension dieser Bezeichnungen hat unter anderem der französische Philosoph Alain Badiou aufmerksam gemacht. Ihm zufolge dient der Name «Einwanderer» in Wirklichkeit dazu, den Namen «Arbeiter» zu verdecken und aus dem Raum der politischen Repräsentation auszuschliessen (Badiou 2003: 126).

Eine der grundlegenden Schwierigkeiten bei der Untersuchung von Migration ist es, objektive und subjektive Faktoren zueinander ins Verhältnis zu setzen. Auf der Seite der Objektivisten dominierte lange die Vorstellung, dass

Migration ein Effekt von Angebot und Nachfrage auf dem globalen Arbeitsmarkt sei. Sie sprechen von Migrationssystemen und betonen politische, ökonomische und rechtliche Strukturen gegenüber den individuellen oder kollektiven Praktiken.

Die aktuelle Migrationsforschung spricht hingegen von den kumulierten Effekten der Migration, die sich nicht allein auf externe Faktoren, seien es politische oder ökonomische, zurückführen lassen. Sie thematisieren die historische Praxis der Migration: Transnationale Migrantinnen und Migranten sind das Gegenteil der Simmel'schen Migranten, die heute kommen und morgen bleiben. Sie sind vielmehr Menschen, die, indem sie sich bewegen, niemals ankommen, weil sie nicht bleiben können.

QUELLEN:

Badiou, Alain 2003: Über Metapolitik. Zürich/Berlin.

Potts, Lydia 1988: Weltmarkt für Arbeitskraft. Oldenburg.

Pries, Ludger 2001: Internationale Migration. Bielefeld.

➔ ORGANIZING

Organizing bezeichnet eine seit den 1980er Jahren in den USA erfolgreiche Form der gewerkschaftlich organisierten Mitgliedergewinnung, insbesondere das «Organisieren der Unorganisierten», wie es zunehmend auch in Europa eingesetzt wird. Zielpublikum sind dabei Arbeitende in prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Organizing ist eine Weiterführung der gewerkschaftlichen Organisierungsbemühungen.

Das Organisieren der Beschäftigten beginnt, indem Konflikte im Arbeitsgebiet der Betroffenen identifiziert und realistische Ziele für einen zeitlich begrenzten Rahmen gesetzt werden. Professionelle Werberinnen und Werber, die Organizer, kontaktieren die Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz, auf dem Weg zur Arbeit oder zu Hause. Die Gewerkschaften untersuchen in strukturierten Einzelgesprächen die konkreten Arbeitsbedingungen und Probleme vor Ort, sowie die Rolle der Beschäftigten, die sie im Job und bei den Kollegen und Kolleginnen haben. Die Aktivierung der Beschäftigten durch die Gespräche zielt auf den Zusammenschluss der Arbeitnehmenden mit ihren Kolleginnen und Kollegen, um danach die eigenen Interessen in einer offensiven Auseinandersetzung öffentlichkeitswirksam und selbstbewusst zu vertreten.

Ein wesentliches Element der Druckkampagne im Organizing-Modell besteht in der systematischen Untersuchung des Beziehungsgeflechts des Arbeitgebenden und dem

Sammeln von Informationen, um sich einen Überblick der jeweiligen Branche und Betriebsstruktur zu verschaffen. Die Analyse der Schwächen und Stärken, sowohl der Gewerkschaften als auch der Arbeitgebenden, erlangen im Laufe der Kampagne strategische Bedeutung. Die Bildung eines sozialen Netzwerks der Beschäftigten mit anderen gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren sowie Verantwortlichen aus Politik und Verbänden, ist in der Eskalationsphase wichtig, weil diese in Krisensituationen eine Schutzfunktion übernehmen können.

Durch Organizing präsentiert sich die Gewerkschaft als soziale Bewegung und zeigt ein neues gewerkschaftliches Selbstverständnis, das sich vom herkömmlichen Service-Modell unterscheidet: Es geht darum, die Beschäftigten so zu unterstützen, dass sie in einer öffentlichen Kampagne ihre Forderungen selbst vertreten können.

LINKS:

<http://www.neverworkalone.de>

QUELLEN:

Kulturrisse. Heft 4/2006. Organisierung der Unorganisierbaren.

<http://igkultur.at/igkultur/kulturrisse>

➔ PREKARITÄT

Das Wort Prekarität hat seine Wurzeln in der französischen Soziologie. Mit *précarité* (Ungewissheit) bezeichneten zum Beispiel Pierre Bourdieu und Robert Castel die neue Unsicherheit in der Arbeitswelt, der sich immer mehr Erwerbstätige ausgesetzt sehen: ➔Arbeit auf Abruf, nicht existenzsichernde Löhne, befristete Arbeitsverträge und Arbeitslosigkeit. Prekarität beschränkt ihre Wirkung aber nicht auf die Arbeitsverhältnisse, sondern greift auch in den Alltag ein.

Das Aufkommen der Prekarität folgte im Westen Anfang der 1980er Jahre auf das Ende der Hochkonjunktur. Während der Wohlfahrtsstaat die soziale Absicherung garantierte, steht der Sozialstaat heute unter massivem politischem und ökonomischem Druck. Die Gesellschaft hat sich in mehrere Segmente aufgeteilt: Neben der Zone der Integration mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen existiert eine Zone der Entkoppelung, die all jene Menschen umfasst, die von regulärer ➔Lohnarbeit weitgehend ausgeschlossen sind. Zwischen beiden breitet sich eine Zone der Unsicherheit aus, in der ewige Praktikantinnen, Werkvertragsgehilfen, Temporärarbeiterinnen, Ein-Euro-Jobber und Scheinselbständige die riesige Reservearmee der Prekären bilden (Castel 2000) (➔Generation Praktikum ➔SelbstunternehmerIn).

Betroffen von der Prekarität sind nicht nur diejenigen, die in prekären Arbeitsverhältnissen stehen, sondern auch Beschäftigte, die davon bedroht sind. Weil die flexibilisierte

Arbeit auf alle Ressourcen zurückgreift, findet die Ausbeutung der Prekären auch ausserhalb der Arbeit statt (➔Entgrenzung) und wirkt sich auf die gesamte Lebenswelt und Lebenszeit aus: Die Prekarität bedeutet die Ausbeutung des Kontinuums des Alltags, nicht nur der Arbeitskraft (Panagiotidis, 2005).

Deshalb betonen neue soziale Bewegungen gegen die Prekarität, wie das EuroMayDay-Netzwerk, dass prekär Beschäftigte eine andere Form des Schutzes brauchen. Sie fordern nach einem ➔Grundeinkommen als bedingungslosen Schutz vor der Prekarität. Eine Absicherung, die den Menschen ermöglicht, ihren alltäglichen Produktions- und Reproduktionsaktivitäten nachzugehen, und die ihnen gleichzeitig eine existentielle Sicherheit gewährt, wenn sie von neoliberaler Ausbeutung betroffen sind.

LINKS:

<http://www.euromayday.org>

QUELLEN:

Castel, Robert 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage.

Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.

Dörre, Klaus 2005: Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekarisierung.

In: Widerspruch, Heft 49/ 2005, S.5-18

Knöpfel, Carlo/Prodolliet, Simone 2002: Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.

Ein Positionspapier der Caritas Schweiz. Luzern.

Panagiotidis, Efthimia 2005: DenkerInnenzelle X3. Prekarisierung, Migration, Exodus.

In: NGBK (Hg.): Moving on. Handlungen an Grenzen – Strategien zum

Antirassistischen Handeln. Berlin, S.35-37.

➔ PROJEKT

Als Projekt wird umgangssprachlich ein besonderes Vorhaben bezeichnet, das Entwurfscharakter hat, zielgerichtet und temporär ist. Das Label Projekt wird überall verwendet, wo nicht-hierarchische, kooperative Formen der Wissensarbeit zur bestimmenden Produktivkraft geworden sind, wie zum Beispiel in den Kreativitätsindustrien oder in der Wissenschaft.

Schon der lateinischen Herkunft des Begriffes Projekt haftet die Aura des Profanen, des Provisorischen an. Projekt in der allgemeinen Bedeutung eines besonderen Vorhabens geht auf die lateinischen Begriffe *proiacere* (jemanden wegsagen, etwas aufgeben) und *proiectus* (zu etwas geneigt, herausragend, niedrig, verächtlich). Geläufige Ausdrücke wie «sich in Projekte stürzen» oder «in einem Projekt drinstecken» tragen unfreiwillig noch Spuren davon. Am Ausgang des 17. Jahrhunderts wurden Projektmacher und die Projektmacherei dem Bereich des zweifelhaften Treibens zugeordnet und mit unausführbaren Plänen assoziiert. Heute avanciert der Begriff zu einem Euphemismus für neue flexible Organisationsformen der Arbeitswelt.

Projektarbeit ist netzwerkförmig organisiert und an eine bestimmte Aufgabe oder Funktion gebunden. Dabei sollen Innovations- und Beschleunigungseffekte hergestellt werden, welche den Anforderungen höchst fluider Märkte und der ▶Flexibilisierung interner Abläufe und Arbeitsprozesse

globalisierter Unternehmen entsprechen. Projektarbeit verallgemeinert das in der Industrie verbreitete Prinzip der Gruppenarbeit. Doch während in der Industrie in der Regel flexible Gruppenarbeit innerhalb der ▶Lohnarbeitsverhältnisse stattfindet, ist Projektarbeit oft synonym für ▶prekäre Arbeitsverhältnisse.

Projektförmige Lebens- und Arbeitsformen greifen auf selbstverwaltete und selbstökonomisierte Subjektivitätswürfe zu, welche mit dem Begriff der ▶Erwerbsbiographie assoziiert werden. «Die Individuen werden heute dazu angehalten zu leben, als ob sie ein Projekt aus sich selbst machen: Sie sollen an ihrer Emotionenwelt arbeiten, an ihren häuslichen und ehelichen Abmachungen, ihren Beziehungen mit der Arbeit und ihren sexuellen Lusttechniken, sie sollen einen Lebensstil entwickeln, der ihren Existenzwert ihnen selbst gegenüber maximiert.» (Rose, 2000)

QUELLEN:

Rose, Nicolas 2000: Das Regieren von unternehmerischen Individuen.

In: Kurswechsel, Heft 2, S.8-27.

Friebe, Holm/Lobo, Sascha 2006: Wir nennen es Arbeit. Die digitale Boheme oder intelligentes Leben jenseits der Festanstellung. München.

➔ SELBSTUNTERNEHMERIN

SelbstunternehmerInnen sind Erwerbstätige, die im Grenzbereich zwischen ➔Lohnarbeit und Selbstständigkeit in oft prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Neben der Übernahme der sozialen Risiken ist ihre Arbeit geprägt von Selbstmanagement.

Es handelt sich bei den SelbstunternehmerInnen um eine heterogene Gruppe, die vom formell selbstständigen Lastwagenfahrer einer Speditionsfirma über den Catering-Unternehmer in der Schnellgastronomie bis hin zur Informtikerin reicht, die auf Werkvertragsbasis arbeitet. Typisch dafür sind FreelancerInnen, die von Unternehmen für Projekte temporär beigezogen werden. All diese Beschäftigungsverhältnissen sind geprägt durch das tendenzielle Verschwinden des Lohncharakters der Arbeit: Das Unternehmen benützt die ➔Arbeitskraft, wenn es sie braucht, oft gleich bezahlt wie reguläre Angestellte. Alle sozialen und wirtschaftlichen Risiken werden jedoch auf die Eigenverantwortung der «neuen Selbständigen» abgewälzt.

Das Selbstmanagement bringt eine Reihe von Konsequenzen mit sich: Erstens verlangt es eine verstärkte Selbst-Kontrolle der Arbeit, das heisst zunehmende Eigenverantwortung auch bei formal fremdbestimmten Strukturen. Zweitens ist eine erweiterte Selbst-Ökonomisierung nötig, was eine strategische Vermarktung des eigenen Humanvermögens bedeutet. Drittens findet eine Selbst-Rationalisierung, das

heißt eine Verbetrieblichung der Lebensführung statt, welche Arbeit und Freizeit kaum noch unterscheidbar macht (➔Entgrenzung).

Man kann die SelbstunternehmerInnen grundsätzlich in zwei Gruppen unterteilen. Zum einen gibt es die Selbständigen im IT- oder Kommunikationsbereich, die über hohe Einkünfte und gute Qualifikationen verfügen. Zum anderen gibt es die geringfügig verdienenden Selbständigen und FreiberuflerInnen, die wegen ihres niedrigen Einkommens und ihrer diskontinuierlichen Beschäftigungsverhältnisse in wirtschaftlich schwierigen Verhältnissen, ohne Möglichkeiten zu einer geregelten Vorsorge, stecken (➔Prekarität).

In Deutschland umfasst diese Gruppe, zu der auch die «Ich-AGs» zählen, heute mehr als 4,5 Millionen Personen. In der Schweiz wird vor allem die sogenannte Schein-Selbstständigkeit (Abhängigkeit der Solo-Selbstständigen von nur einem Auftraggeber) thematisiert, da es für sie keine Möglichkeit gibt, sich gegen Arbeitslosigkeit zu versichern.

QUELLEN:

Bröckling, Ulrich 2004: Unternehmer. In: Bröckling, Ulrich/ Krasmann, Susanne/ Lemke, Thomas (Hg.): Glossar der Gegenwart. Frankfurt am Main, S.271-276.
Bologna, Sergio 2005: Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur Neuen Selbstständigkeit. Graz.

➔ **SUBJEKTIVIERUNG DER ARBEIT**

Die in der Arbeitssoziologie entwickelte These der Subjektivierung der Arbeit bezeichnet die zunehmende Bedeutung von Subjektivität in postfordistisch organisierten Arbeitsprozessen. Galt es im fordistischen Arbeitsregime Subjektivität durch die Zergliederung der Arbeitsabläufe und hierarchische Anweisungsstrukturen zu kontrollieren oder sogar auszuschalten, fordern heute die Unternehmen von den Beschäftigten Kreativität, Eigenmotivation, Strategien der Selbstvermarktung, selbstorganisiertes und eigenverantwortliches Arbeiten sowie die Abwägung zwischen Chancen und Risiken.

Diesen Wandel von Nutzungsstrategien der →flexibilisierten Arbeitskraft verhandeln industriesoziologische Debatten zwischen den Polen der Heteronomie (Fremdbestimmtheit) und Autonomie (Unabhängigkeit, Entscheidungsfreiheit). Durch die Subjektivierung der Arbeit entsteht nicht nur ein neuartiges Herrschafts- und Unterwerfungsregime, es eröffnen sich gleichzeitig Möglichkeiten, subjektive Potentiale in die Arbeit einzubringen und zu verwirklichen.

Als Antrieb der Transformationsprozesse gelten daher nicht nur die ökonomischen Zwänge, sondern auch die gewandelten Erwartungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmenden. Konsens besteht in den Diskussionen darüber, dass von einer «doppelten Konstituierung von Subjektivität» ausgegangen werden muss. Es sollten sowohl die strukturieren

den Faktoren der Produktionsregimes als auch die eigenen Vorstellungen und Ansprüche bezüglich der Arbeit und die damit verbundenen subjektive Freiräume betrachtet werden.

Aus einer gendersensiblen Perspektive wird die Diagnose einer generellen Tendenz des Strukturwandels von Arbeit bezweifelt: Frauen seien seit jeher in heterogenen Arbeitsformen involviert gewesen, die ihre gesamte Subjektivität erforderten.

QUELLEN:

Lohr, Karin/ Nickel, Hildegard Maria (Hg.) 2005: Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster.

Schönberger, Klaus/ Springer, Stefanie (Hg.) 2003: Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt/New York.

➔ VOLLBESCHÄFTIGUNG

Vollbeschäftigung bringt den ordnungspolitischen Wunsch zum Ausdruck, dass alle potenziell Erwerbstätigen einer Beschäftigung nachgehen können. Vollbeschäftigung herrscht dann, wenn alle, die arbeiten wollen, eine bezahlte Arbeit haben. Diese kann selbstständig oder abhängig sein. Verfolgt ein Staat dieses Ziel, dann wird den Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern das Recht auf ➔Lohnarbeit zugesichert. Zur Messung der Vollbeschäftigung wird die Arbeitslosenquote herangezogen. Hinsichtlich der Frage, wie niedrig die Arbeitslosenquote sein muss, damit der Zustand der Vollbeschäftigung als erreicht gelten kann, existiert jedoch kein Konsens.

Faktisch ist die Vollbeschäftigung heute im gesamten europäischen Raum nicht mehr gegeben. Es gibt Denkrichtungen, die dies auf die erhöhte Arbeitsproduktivität der vergangenen Jahre zurückführen: Immer mehr Arbeit wird von Maschinen erledigt, so dass die Menschen entweder immer mehr konsumieren können oder weniger arbeiten müssen. Zusätzlich wollen heute mehr Personen arbeiten, als zum Beispiel in den 1960er Jahren.

Als Ziel wird die Idee der Vollbeschäftigung in der Schweiz aktuell immer noch gefordert: Von den Gewerkschaften, der SP, der SVP, aber auch vom Bund mit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Hauptargument dafür ist das Recht auf Arbeit sowie die gesellschaftliche Integration. Politisch rechts

stehende Kreise sehen in der Vollbeschäftigung nicht ökonomische, sondern vor allem erzieherische Wirkungen: Sie befürchten, dass die Lohnarbeit ihren Status als sinn- und identitätsstiftender Faktor allmählich verlieren könnte. Andererseits gibt es auch Wirtschaftstheorien, und relativ wenige Vertreter der Arbeitgeber, die eine Sockelarbeitslosigkeit als nützlich ansehen.

Kritikerinnen und Kritiker der Idee argumentieren, dass Vollbeschäftigung heute nicht mehr erreicht werden kann. Sie existiert höchstens noch innerhalb eines begrenzten Gebiets wie der Schweiz und temporär. Das Ziel diene vor allem noch den Arbeitgebenden, die damit zunehmend ➔flexiblere Arbeitsverhältnisse durchsetzen wollen. Anstelle der Vollbeschäftigung wird ein Hinterfragen des Arbeitsbegriffs und eine Entkoppelung von Einkommen und Arbeit gefordert (➔Grundeinkommen).

LINKS:

<http://www.freiheitstattvollbeschaeftigung.de> – Grundeinkommen

➔ WORKFARE

Der Begriff Workfare entstand in Anlehnung an *Welfare* (engl. Wohlfahrt) und bezeichnet einen Paradigmenwechsel in der Sozialhilfe, die neu mit einer Pflicht zur Arbeit verbunden werden kann. Die Sozialhilfe oder materielle Absicherung wird im Falle drohender Armut an die Bedingung geknüpft, dass dafür von den Betroffenen eine Arbeit übernommen wird. Dabei handelt es sich um Arbeitsplätze des Zweiten Arbeitsmarktes: Arbeiten, die vom regulären Arbeitsmarkt nicht bereit gestellt werden, weil sie sich wirtschaftlich nicht auszahlen. Deshalb werden die Löhne vom Staat subventioniert.

Hinter Workfare steht die Idee, sich mehr um die Bezügerinnen und Bezüger der Sozialhilfe zu kümmern. Statt den Gang zum Sozialamt anzutreten, können Erwerbslose einer Arbeit nachgehen und von den identitätsstiftenden und selbstwertsteigernden Eigenschaften der Erwerbsarbeit profitieren. Im besten Fall können sie dank ihrer Erfahrungen in den Ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Die offizielle Grundlage für diesen Wechsel geben die Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS, die 2005 einer Revision unterzogen wurden. Workfare-Programme sind in der Schweiz unter den Namen Teillohnjobs, 1000-Franken-Jobs, oder «Arbeit statt Fürsorge» bekannt.

Kritikerinnen und Kritiker streichen heraus, dass damit die Grundlage geschaffen ist, dass Menschen weniger als das

Existenzminimum von der Sozialhilfe erhalten. Sie sehen Parallelen zur Disziplinierung durch die Arbeitshäuser im 18. und 19. Jahrhundert. Die langjährige Evaluation in andern Ländern habe ergeben, dass Workfare-Projekte keine oder sogar negative Effekte haben auf die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu werden (Wyss: 74). Wenn, dann geraten die Betroffenen oft als ➔Working Poor oder in ➔prekären Arbeitsbedingungen wieder auf den Arbeitsmarkt. Die Gewerkschaften weisen zudem darauf hin, dass Unternehmen von subventionierten Arbeitsplätzen profitieren und bestehende soziale Arbeitsplätze abschaffen können.

QUELLEN:

Nadai, Eva 2005: Der kategorische Imperativ der Arbeit. Vom Armenhaus zur aktivierenden Sozialpolitik. In: Widerspruch, Heft 49, S.19-27

Wyss, Kurt 2005: Workfare in der Sozialhilfereform. In: Widerspruch, Heft 49, S.73-83.

➔ WORKING POOR

Unter Working Poor werden Personen verstanden, die zwar eine Arbeitsstelle haben, aber trotzdem arm sind. Dies widerspricht der Vorstellung, dass, wer arbeitet, auch für seine Existenz sorgen kann. Der Begriff wird sowohl in der Diskussion um Arbeitsbedingungen gebraucht, wie in der Armutsforschung. Dabei zeigen sich grosse Schwierigkeiten, eine einheitliche Definition dafür zu finden, wer zu den Working Poor gehört.

Alle Definitionen haben aber einen Bezug zum Haushalt: Die Frage, ob eine Person zu den Working Poor zählt, entscheidet sich daran, ob der Haushalt, in dem sie lebt, arm ist oder nicht. Bezüglich der Beschäftigung gehen die meisten Definitionen von einer Vollzeitstelle aus. Sie orientieren sich damit an der Vorstellung, der Vollzeitlohn eines Familienvorstands sollte es erlauben, einen Haushalt zu ernähren.

Das Bundesamt für Statistik verwendet folgende Definition: Die Kategorie der Working Poor umfasst erwerbstätige Personen, die in einem Haushalt leben, dessen Mitglieder einen kumulierten Erwerbsumfang von 36 Stunden pro Woche oder mehr aufweisen. Die Armutsgrenze wird von den Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) abgeleitet. Liegt das Haushaltseinkommen nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und der Steuern unter der Armutsgrenze, so gilt der Haushalt als arm. 2003 wurden gemäss dieser Definition 7,4 Prozent der Erwerbsbevölkerung zu

den Working Poor gezählt. Besonders hoch ist die Quote der Working Poor bei Frauen und Personen ausländischer Nationalität. Von den Haushaltstypen sind Alleinerziehende und Paare mit drei und mehr Kindern überdurchschnittlich stark gefährdet.

Da die Mehrheit der Working Poor in Mehrpersonenhaushalten lebt, sind weit mehr Personen von dieser Armut betroffen. Die in der Schweiz gezählten 231 000 Working Poor leben in 137 000 Haushalten mit insgesamt 513 000 Haushaltsmitgliedern, davon sind 233 000 Kinder und nur 50 000 Nichterwerbstätige.

LINKS:

<http://www.evd.admin.ch/dokumentation/00147/00155> – Dossier des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements zur Working Poor Diskussion in der Schweiz

QUELLEN:

Bauer, Tobias/ Streuli Elisa 2002: Working Poor in der Schweiz: Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung.

Neuenburg: Bundesamt für Statistik.

Caritas Schweiz (Hg.) 1998: Trotz Einkommen kein Auskommen – working poor in der Schweiz. Luzern.

