

## **Prekäre Beschäftigung.**

### **Zur Transformation des bundesdeutschen Arbeitsmarktes seit 1973**

(Beitrag zum Kolloquium „Transformation der Arbeit in Peripherie und Zentrum“, Universität Hannover, 28.11.2005. Von Nicole Mayer-Ahuja, Göttingen)

---

Die Einladung, einen Beitrag zum Kolloquium der Transformation Studies zu leisten, hat mich besonders gefreut, weil man ja denken könnte, dass ein Vortrag über prekäre Arbeit in der Bundesrepublik eigentlich nichts in einem Lehr- und Forschungsprogramm mit außereuropäischem Schwerpunkt zu suchen hat. Ich habe mich nun natürlich auch gefragt, was an meinen Studien für Kolleginnen interessant sein könnte, die sich (wie Sie) interdisziplinär mit Arbeit, aber eben explizit nicht mit Arbeit *in der Bundesrepublik* beschäftigen. Ich bin zu dem Ergebnis gekommen, dass ich Ihnen heute am besten aus drei verschiedenen Blickrichtungen über die Transformation des bundesdeutschen Arbeitsmarktes berichte – in der Hoffnung, damit Punkte anzusprechen, an die Ihre Diskussionen anknüpfen können:

Ich möchte zunächst auf Perspektiven der bundesdeutschen Arbeitsforschung eingehen (Arbeitsforschung zwischen den Disziplinen; Arbeit in der BRD – und der Rest der Welt), dann grob die Arbeitsmarktentwicklung in der BRD seit 1945 skizzieren, um zu verdeutlichen dass Prekarität ein relativer Begriff ist (Bezugspunkt bundesdeutsches „Normalarbeitsverhältnis“; „Normalarbeitsverhältnis“ und Frauenarbeitsmarkt) und schließlich anhand der Geschichte des Reinigungsgewerbes seit 1973 einen Einblick geben, was prekäre Arbeit konkret beinhaltet (Doppelte Privatisierung und Unterschreitung materieller, rechtlicher und betrieblicher Integrationsstandards).

#### **1. Arbeitsforschung zwischen den Disziplinen**

Eine der wenigen offensichtlichen Gemeinsamkeiten zwischen meinem Forschungsansatz und den Transformation Studies ist die Interdisziplinarität. Entsprechend renne ich vermutlich offene Türen ein, wenn ich betone, dass man Veränderungen der Arbeitswelt tatsächlich nur begreifen kann, wenn man gezielt Disziplingrenzen überschreitet – in meinem Fall sind das v.a. die Grenzen zwischen historischer und soziologischer Arbeitsforschung.

Schaut man sich die Diskussionen über die Transformation des bundesdeutschen Arbeitsmarktes an, so findet man nämlich auf der einen Seite Historiker, die laut ungeschriebenen Gesetz kaum näher als 30 Jahre an die Gegenwart heranrücken – unter Verweis auf archivalische Sperrfristen versucht man selten, „nicht gesperrte“ Quellen zu finden, auf deren Grundlage eine Zeitgeschichte der Arbeit nach 1975 geschrieben werden könnte. Auf der

anderen Seite steht die soziologische Arbeitsforschung, die genau dort beginnt, wo die historische Forschung endet, nämlich mit dem Umbruch in der Arbeitswelt, der auf Anfang oder Mitte der 1970er Jahre datiert wird. Der „Fordismus“ mit seiner Kombination aus industrieller Massenfertigung und Massenkonsum, seinen hierarchisch strukturierten Großbetrieben und seinem Alleinverdienermodell verliere seitdem an Bedeutung, so heißt es, und wir erleben nun den Aufbruch in eine noch nicht klar beschreibbare Phase des „Postfordismus“. Als deren Merkmale gilt die „neue Unübersichtlichkeit“, doch trotzdem geht es meist um den Bedeutungsgewinn von Dienstleistungssektor und hoch qualifizierten Dienstleistungsjobs (Stichwort: „Wissengesellschaft“), um den Bedeutungsverlust industriell-großbetrieblich geprägter Formen von Unternehmens- und Arbeitsorganisation, um die Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“, die Zunahme von Patchwork-Erwerbs-Biographien, eine Neuformulierung von Geschlechterarrangements etc. Diese Aufzählung klingt unübersichtlich – die Diskussionen sind es auch. Was die Beiträge aber verbindet, ist einerseits die Überzeugung, dass seit etwa 1975 eine grundlegende Transformation des Arbeitsmarktes in Gange ist, wofür allein schon die seither um sich greifende Massenarbeitslosigkeit spricht – und andererseits die Neigung, sich den bundesdeutschen Arbeitsmarkt *vor 1975* als statisches und in sich stimmiges Modell vorzustellen. Zugunsten dieser Folie wird oft sowohl das weite Spektrum von Erwerbsformen als auch die innere Dynamik ausgeblendet, die den Arbeitsmarkt der Nachkriegszeit geprägt haben.

Zugespitzt formuliert haben wir es also mit einer zweigeteilten Arbeitsforschung zu tun: Auf der einen Seite historische Studien, die allenfalls ausnahmsweise auch nur bis in die 1970er Jahre reichen – auf der anderen Seite soziologische Gegenwartsanalysen, die auf ziemlich dünner empirischer Basis Aussagen über längerfristige Entwicklungsprozesse machen. Hinzu kommt das Problem der Bindestrich-Disziplinen: Die Regulierung von Erwerbsarbeit findet stets auf drei Ebenen statt: Auf Ebene der Unternehmen, die Arbeitskraft kaufen und nach ihren Bedürfnissen einsetzen; auf Ebene des Staates, der mit Hilfe von Arbeitsrecht, sozialen Sicherungssystemen oder durch Sanktionierung bestimmter Verdiennermodelle (etwa im Steuerrecht) manche Formen der Erwerbsarbeit fördert und andere benachteiligt; und auf der Ebene von Individuum bzw. Haushalt, weil etwa auch Geschlechterarrangements, Haushaltsstrategien oder das individuelle bzw. kollektive Auftreten in Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen die Gestaltung von Erwerbsarbeit beeinflussen.

Diese drei Ebenen der Regulierung von Arbeit – Unternehmen, Staat, Individuum/Haushalt – müssen integriert betrachtet werden, um beurteilen zu können, wie weit die Transformation von Arbeit und Arbeitsmarkt wirklich reicht. Aber wir leisten es uns meist,

sie getrennt zu betrachten: Unternehmensgeschichte und Organisationssoziologie untersuchen Betriebe und Unternehmen, die Arbeitsmarkt- oder Sozialpolitik-Forschung den Staat, und die Armuts- und Frauenforschung kümmert sich dann um den Haushalt, um Eigenarbeit und Verdiennermodelle. Ich spitze hier bewusst zu, um das Problem deutlich zu machen, aber es bleibt festzuhalten: So kann man Charakter und Veränderung von Arbeit nicht packen.

## **2. Arbeit in der BRD – und der Rest der Welt**

Was den regionalen Schwerpunkt meiner Arbeit betrifft, so bin ich in dieser Vortragsreihe definitiv falsch: ich arbeite über die Bundesrepublik und hatte bislang mit außereuropäischen Gesellschaften beruflich wenig zu tun. Das verbindet mich leider mit den meisten Kolleginnen, die über Arbeit in der Bundesrepublik forschen. Speziell Analysen von Arbeitsverhältnissen oder Arbeitsformen beziehen sich normalerweise auf Arbeit im Rahmen des Nationalstaates, und ich werde in meinem nächsten Punkt argumentieren, dass das trotz aller Globalisierungsphantasien, die staatliche Regulierung für immer irrelevanter halten, auch nach wie vor Sinn macht. Trotzdem gibt es gute Gründe, die Transformation von Arbeit in Zentrum *und* Peripherie gemeinsam zu betrachten:

Erstens gewinnt *transnationale* Arbeit an Bedeutung, also Arbeit, die *zwischen* verschiedenen nationalstaatlichen Institutionengefügen angesiedelt ist. Man findet sie in transnational operierenden Unternehmen (etwa in der IT-Industrie), aber durchaus auch bei gering qualifizierten Dienstleistungen. Im bundesdeutschen Reinigungsgewerbe zum Beispiel, das ich untersucht habe, putzen speziell in Reinigungsfirmen und privaten Haushalten seit Jahrzehnten Migrantinnen, die (als geringfügig Beschäftigte oder Schwarzarbeiterinnen) oft keine Ansprüche im deutschen Sicherungssystem erwerben, das abhängige Arbeit hierzulande flankiert. Früher handelte es sich vor allem um die Ehefrauen und Schwestern von sog. „Gastarbeitern“ aus dem europäischen Ausland, die (ähnlich wie viele deutsche Frauen) in traditionelle Verdiennermodelle eingebunden waren und das ehrenrührige Putzen für sich nicht als Erwerbsarbeit definierten. In den letzten Jahren hingegen finden sich hier zunehmend Frauen (und auch immer mehr Männer), die als *außereuropäische* Migranten mit unklarem Aufenthaltsstatus keine andere Arbeit finden können. Helma Lutz hat über erstaunlich große Zahlen thailändischer „Live-Ins“ berichtet, die als Haushälterinnen oder Pflegekräfte in deutschen Haushalten leben und arbeiten, während in meiner Studie eher die afrikanischen oder osteuropäischen Akademikerinnen eine Rolle spielten, die auf Stundenbasis „schwarz“ deutsche Haushalte putzen. Die Kolleginnen Gather, Geissler und Rerrich sprechen aufgrund dieser Zunahme an Staatsgrenzen überschreitender Vernetzung vom „Weltmarkt Privathaushalt“.

Zumindest aber haben wir es *dann* mit transnationaler Arbeit zu tun, wenn Migrantinnen in Deutschland putzen und anderswo in familiäre und staatliche Sicherungssysteme eingebunden sind. Dies gilt etwa für die zahlreichen polnischen Pflegekräfte, die abwechselnd mit Verwandten oder Bekannten jeweils für einige Monate in Deutschland leben und arbeiten.

Der zweite Grund, warum man prekäre Arbeit in der Bundesrepublik vor dem Hintergrund dessen diskutieren muss, was wir über Arbeit außerhalb von Europa wissen, liegt darin, dass man die Bedeutung mancher Phänomene sonst schlicht übersieht. Immerhin existieren in Deutschland (speziell in Frauenbranchen des gering qualifizierten Dienstleistungssektors) Arbeitsformen, die an Phänomene erinnern, die in den Industrieländern, wenn auch nicht unbedingt in anderen Weltregionen, seit langem als überwunden gelten. Ich gebe ein Beispiel: Vor ein paar Jahren hatte ich Gelegenheit, mit politischen Aktivistinnen zu sprechen, die Reinigungsfrauen in indischen Privathaushalten organisieren. Vieles war nicht vergleichbar, aber u.a. ging es um die Praxis, Verwandte zur Arbeit mitzubringen, wenn diese nicht allein zu bewältigen war. In Indien ist dies offenbar eine Selbstverständlichkeit – für die Bundesrepublik wird es nie thematisiert. Es ist aber zum Beispiel in Reinigungsfirmen an der Tagesordnung, seit die Leistungsvorgaben in den letzten Jahren dramatisch erhöht worden sind. Auch in Deutschland kommt es also vor, dass ein Individuum durch den Arbeitsvertrag nicht nur Zugriff auf die eigene Arbeitskraft, sondern auch (ohne vertragliche Grundlage) auf die Arbeitskraft der Familie gewährt, was so gar nicht zu der These der Individualisierung von Arbeit im modernen Kapitalismus passt. Kurz gesagt: Der Blick über deutsche und auch europäische Grenzen hinaus wird dringlicher, weil immer mehr Menschen sich über den Globus bewegen und *zwischen* nationalstaatlich verfassten Arbeitsmärkten arbeiten. Und ein Blick auf Standards von Erwerbsarbeit in anderen gesellschaftlichen Kontexten hilft selbst dann, wenn keine unmittelbare Beziehung besteht, Charakter und Entwicklung des eigenen Forschungsgegenstandes nicht für ganz so selbstverständlich zu halten.

Hinzu kommt aber ein dritter Punkt: Selbst wenn man den schlichten Hinweis auf „Globalisierung“ nicht für ausreichend hält, wenn es um Gründe für die Veränderung der Arbeitswelt geht, kommt man kaum daran vorbei, dass im Laufe der Zeit immer mehr Wechselwirkungen zwischen Arbeitsgestaltung in verschiedenen Weltregionen entstanden sind. Die derzeit populärsten Ansätze, Arbeit international vergleichend zu diskutieren, blenden diese Wechselwirkungen aber eher aus: Wenn (etwa bei Hall und Soskice) von „Varieties of Capitalism“ oder (etwa bei Esping-Andersen) von Sozialmodellen die Rede ist, werden zum einen meist nur Vergleiche zwischen den kapitalistischen Zentren (Europa und die USA, teilweise noch Japan) angestellt – offensichtlich in der Annahme, dass der Rest der Welt für die

Entwicklung der Zentren keine große Rolle spielen. Zum anderen erscheinen die behandelten Nationalstaaten letztlich als Monaden, die sich weitgehend unabhängig voneinander und nach ganz spezifischen Pfadlogiken entwickeln – nachzulesen etwa bei Esping-Andersen, der sogar „drei Welten“ des Wohlfahrtskapitalismus ausmacht, die angeblich nebeneinander existieren, ohne sich gegenseitig zu beeinflussen. Dabei wird ausgeblendet, dass die nationalstaatliche Regulierung von Arbeit nicht alleine aus sich heraus erklärt werden kann. Immerhin hat seit dem späten 19. und besonders seit dem frühen 20. Jahrhundert tatsächlich eine „Globalisierung von Arbeit“ stattgefunden – das zeigt sich in einer massiven Zunahme von Arbeitskräftemobilität (man denke für Deutschland etwa an Landflucht und Auswanderung in die USA), aber auch in einem *weltweiten* Trend, Lohnarbeit stärker staatlich zu regulieren. Dieser Trend setzt spätestens mit dem 1. Weltkrieg ein und mündet schon früh in die Gründung der ILO im Jahr 1919. In dem Maße, wie Wirtschaft und Arbeitsmärkte im Weltmaßstab organisiert wurden, traten nun die Nationalstaaten immer mehr in Konkurrenz zueinander. Sie wetteiferten um die effektivste Regulierung von Arbeit – aber sie taten es vor dem Hintergrund weltweit wirkender Trends. Kurz gesagt: Arbeit wird nach wie vor maßgeblich innerhalb von nationalstaatlichen Institutionengefügen reguliert, und es gibt die nationalstaatlichen Traditionen, auf die Vertreter von Pfadabhängigkeitsthesen verweisen. Aber trotzdem ist die Geschichte solcher nationalstaatlicher Institutionengefüge nur zu verstehen, wenn man sie als Teil einer weltweiten Entwicklung begreift – genauer: als Teil einer im Grunde einheitlichen, aber in sich differenzierten Entwicklung. Heute (im Zeichen der Standortkonkurrenz) erleben wir, dass die Anpassung an dieselbe Entwicklungslogik (im Sinne eines weltweit festzustellenden Abbaus von Standards der sozialstaatlichen Regulierung von Lohnarbeit) die Differenzen zwischen Weltregionen durchaus auch vergrößern kann.

### **3. Bezugspunkt bundesdeutsches „Normalarbeitsverhältnis“**

Nach diesem Plädoyer für einen interdisziplinären Blick auf Arbeit und für einen Ansatz, der die Wechselwirkungen zwischen der Verfasstheit von Arbeit in verschiedenen Weltregionen berücksichtigt, komme ich zur Geschichte prekärer Arbeit in der Bundesrepublik und muss begründen, warum ich meine Studie zur Arbeitsmarktentwicklung in der BRD seit 1945 zwar interdisziplinär, aber gerade nicht international vergleichend angelegt habe. Der wichtigste Grund besteht darin, dass Prekarität, wie ich sie verstehe, ein relativer Begriff ist. „Prekär“ heißt zunächst nur unsicher oder heikel, und wenn man fassen will, was „prekäre Arbeit“ ist, kommt man an einem Vergleichsmaßstab nicht vorbei.

Der Vergleichsmaßstab für die Gestaltung von Arbeit ist in der Bundesrepublik nach wie vor das sog. „Normalarbeitsverhältnis“, und Arbeit gilt meiner Definition zufolge dann als prekär, wenn sie die mit dem „Normalarbeitsverhältnis“ verbundenen Integrationsstandards unterschreitet. Konkret **beinhaltet Prekarität die Unterschreitung** von materiellen Standards; von durch Arbeits- und Sozialrecht, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegten rechtlichen Standards; sowie von „normalen“ betrieblichen Integrationsstandards, die vor allem in einer geringeren Einbindung in kollegiale Strukturen und der eingeschränkten Repräsentanz durch betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen zum Ausdruck kommt. Prekäre Arbeit ist also in doppelter Hinsicht ein relativer Begriff: Zum einen lässt sie sich nur im Vergleich zu den Standards des Nationalstaates beurteilen, in dem sie stattfindet. Zum anderen beinhaltet sie nicht unbedingt Armut, völlige Entrechtung und betriebliche Isolation: Es geht vielmehr um eine *relative* Benachteiligung in diesen drei Dimensionen gegenüber denen, die einer für die jeweilige historische Situation und den jeweiligen nationalstaatlichen Bezugsrahmen prägenden Form der Erwerbsarbeit nachgehen. So gefasst, kann man den Prekaritätsbegriff durchaus auch für andere historische Perioden und andere nationalstaatliche Kontexte anwenden – aber an dem Bezugspunkt Nationalstaat geht kein Weg vorbei.

Was ist nun dieses bundesdeutsche „Normalarbeitsverhältnis“? Bei seiner Entdeckung in den 1980er Jahren wurde es als unbefristete abhängige Vollzeitarbeit mit vollem Schutz durch Arbeitsrecht und Sozialversicherung, dauerhafter Erwerbsperspektive in einem Betrieb, einer bestimmten Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitszeiten usw. definiert. Allerdings ist dieser Begriff ist nun ein schönes Beispiel für die erwähnte Tradition, „das Alte“ als stimmiges Modell, als historisch unveränderliche Vergleichsfolie zu denken, und speziell Historiker/innen schaudert, wenn man von „normalen“ Arbeitsverhältnissen spricht, ohne ihre historische Bedingtheit zu erwähnen.

Tatsächlich ist das „Normalarbeitsverhältnis“ eine ziemlich neue Erscheinung: Es wurde letztlich erst seit den späten 1950er Jahren in doppeltem Sinne „normal“: (a) zur „statistischen Normalität“: Die Mehrheit der Erwerbstätigen ging einer abhängigen Beschäftigung nach und *außerdem* hatten die meisten abhängig Beschäftigten eine dauerhafte, unbefristete Vollzeitbeschäftigung, die durch Sozialversicherung, Arbeitsrecht und (zumindest indirekt) durch Tarifverträge abgesichert war. (b) Gleichzeitig hatte sich das „Normalarbeitsverhältnis“ als Norm etabliert, an der sich nicht nur Arbeits- und Sozialgesetzgebung, Steuerrecht und Tarifparteien orientierten, sondern auch gesellschaftliche Vorstellungen von einer „normalen“ Arbeit.

Fragt man nun nach den Faktoren, die das „Normalarbeitsverhältnis“ so prägend werden ließen, so stoßen wir auf das oben erwähnte Dreieck: Unter den Bedingungen von Wirtschaftsboom und Arbeitskräftemangel wollten *Unternehmen* Arbeitskräfte längerfristig binden, zumal es ja vorwiegend nicht um Jedermanns Arbeitsplätze ging, die man mit den Fließbändern des „Fordismus“ assoziiert, sondern um qualifizierte Facharbeiter und Angestellte. Der *Staat* machte abhängige Beschäftigung gegenüber Selbständigkeit attraktiver, indem er z. B. das Sozialversicherungssystem ausbaute, das nur langjährigen und regelmäßigen Beitragszahlern volle Unterstützung gewährt. So machte es etwa die Rentenreform von 1959 möglich, erstmals nur durch Lohnarbeit für das Alter vorzusorgen. *Individuen und Haushalte* schließlich trugen durch ihr Bedürfnis nach familiärer Idylle nach dem Schrecken des Zweiten Weltkrieges mit dazu bei, ein neues Ernährermodell zu etablieren: Die nicht-erwerbstätige Ehefrau, die es zuvor nur im Bürgertum gegeben hatte, zog in die Arbeiter- und Angestellten-schaft ein. Diese familiäre Arbeitsteilung beruhte auf steigenden Männer-Löhnen und –Gehältern, auf der steuerrechtlichen Privilegierung des Allein- bzw. Hauptverdienersmodells im Steuerrecht (Ehegattensplitting) – und sie ermöglichte es, dass Männer im Rahmen eines „Normalarbeitsverhältnisses“ Vollzeit arbeiteten und die Reproduktionsarbeiten an ihre Frauen abtraten.

Um 1973 ändert sich dann das Bild: Die Transformation des bundesdeutschen Arbeitsmarktes beginnt mit Einsetzen der Wirtschaftskrise und gewinnt im Zuge steigender Arbeitslosenzahlen an Fahrt. Was nun passiert, lässt sich umgekehrt als doppelte Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ lesen: Was die statistische „Normalität“ betrifft, so wurde eine sozialpolitisch weitgehend abgesicherte, dauerhafte, regelmäßig strukturierte unbefristete Vollzeitarbeit immer weniger „normal“. Dazu trugen Unternehmen bei, die zunächst zwar ihre Stammbeschaften stabil hielten, aber an den Rändern flexible, „atypisch“ beschäftigte Randbeschaften aufbauten. Teilzeitarbeit und speziell geringfügige Beschäftigung als nicht sozialversicherte Teilzeitarbeit, Befristungen, Leiharbeit, Ein-Personen-Selbständigkeit etc. nahmen zu. Zwar haben heute immer noch ca. 60% der Erwerbstätigen „Normalarbeitsverhältnisse“, aber gerade unter jüngeren Beschäftigten, Frauen und gering Qualifizierten, wo Standardsenkung leichter durchzusetzen ist, blühen „atypische“ Formen.

Dies verweist auch schon auf die zweite, eher normative Seite der doppelten Erosion: Das „Normalarbeitsverhältnis“ prägt zwar immer noch weitgehend die Vorstellungen von einer richtigen, einer guten Arbeit, aber es ist längst nicht mehr unbestrittener normativer Orientierungspunkt: So wünschen immer mehr Menschen andere Erwerbsformen (etwa kürzere Arbeitszeiten), und umgekehrt ist das Gefühl der Bedrohung durch atypische Erwerbsfor-

men, die Unternehmen einem aufzwingen, weit stärker verbreitet als ihr statistischer Anteil rechtfertigt. Eine Normalarbeit zu haben, ist (in positivem wie negativem Sinne) nicht mehr normal.

Darüber hinaus ist der Begriff „Normalarbeitsverhältnis“ weitgehend unbemerkt abgeschmolzen – heute geht es gar nicht mehr um dauerhafte Perspektiven oder Normalarbeitszeiten wie noch in den 1980er Jahren, sondern schlicht um unbefristete Vollzeitarbeit. Und selbst unbefristete Vollzeitarbeit ist nicht mehr unbedingt Orientierungspunkt für Arbeits- und Sozialrecht, was auf den Beitrag des Staates zur Transformation des Arbeitsmarktes verweist. Ein markanter Bruch erfolgte etwa 1985 mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz, das Teilzeitarbeit aufwertete und die rechtlichen Möglichkeiten für Befristungen und Leiharbeit erweiterte. Denkt man nun an die jüngsten, mit dem Namen Hartz verbundenen Arbeitsmarktreformen (also an Förderung von Ein-Personen-Selbständigkeit im Rahmen der Ich-AGs oder Leiharbeit in staatlichem Auftrag durch Personalserviceagenturen), so wird deutlich, dass Erhalt und Zunahme von „Normalarbeitsverhältnissen“ nicht mehr sehr hoch auf der politischen Agenda stehen.

#### **4. „Normalarbeitsverhältnis“ und Frauenarbeitsmarkt**

Wenn über Aufstieg und Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ diskutiert wird, geht es oft um „den“ Arbeitsmarkt. Faktisch sind aber „atypische“ Beschäftigungsformen nie völlig verschwunden – vor allem auf dem Frauenarbeitsmarkt waren sie auch vor 1973 wichtig. Erstens hatten die meisten Frauen keinen „Normal-Erwerbsverlauf“ vorzuweisen, weil sie sich oft nach Heirat oder Geburt des ersten Kindes aus dem Erwerbsleben zurückzogen, und zweitens waren Frauen selten dauerhaft in „Normalarbeitsverhältnissen“ tätig: Vollzeit-Arbeiterinnen oder Vollzeit-Angestellte, die diesen Standards noch am nächsten kamen, waren junge Frauen vor der Familiengründung. Als Ehefrau und Mutter war abhängige Beschäftigung schwer zu finden; entsprechend blieb fast nur unregulierter „Zuverdienst“ durch „Minijobs“, Heimarbeit oder Ein-Personen-Selbständigkeit. Weibliche Normalarbeitsverhältnisse waren also eine Übergangserscheinung bei jungen Frauen, etwa in Fabrik oder Verkauf.

Trotzdem fand in der Blütezeit des „Normalarbeitsverhältnisses“ (also etwa seit den 1960ern) auch auf dem Frauenarbeitsmarkt eine Annäherung an die neuen Standards sozialpolitisch regulierter Lohnarbeit statt: Zum einen änderten sich weibliche Erwerbsverläufe: immer mehr Frauen verbrachten einen immer längeren Teil ihres Lebens auf dem Arbeitsmarkt, da Qualifizierungszeiten länger und „Familienphasen“ kürzer wurden. Diese Entwicklung hatte mit Bildungsexpansion und Frauenbewegung zu, wurde in Zeiten des Ar-



beitskräftemangels aber auch staatlich unterstützt (so fand das Recht haushaltführender Ehefrauen auf Erwerbsarbeit 1977 nach langen Debatten Eingang in das Bürgerliche Gesetzbuch). Zum anderen veränderten sich die typisch weiblichen Erwerbsformen: Der Dienst im Privathaushalt, der noch in den 1920ern (und unter Förderung der NS-Regierung auch in den 1930ern) geblüht hatte, verschwand nach dem Zweiten Weltkrieg fast völlig. Auch die mithelfenden Familienangehörigen verloren so gründlich an Bedeutung, dass sie in der amtlichen Statistik nicht mehr erfasst werden. Zudem wurden Formen von unreguliertem „Zuverdienst“ seltener – Heimarbeit ging zurück, Frauen mit Bauchladenfirmen gab es kaum noch, und geringfügige Beschäftigung wurde Ende der 1960er stärker reglementiert. Stattdessen fanden selbst „Familienfrauen“ im Zuge des Teilzeitbooms der 1960er Jahre Arbeitsplätze, die etwa in Hinblick auf den Sozialversicherungsschutz als „zeitreduzierte Normalarbeit“ bezeichnet werden können.

Dann kam die Wirtschaftskrise von 1973: Auf dem Frauenarbeitsmarkt änderten sich die Erwerbsverläufe erneut, da Frauen überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Zudem wurden neue Anreize für Mütter geschaffen, den Arbeitsmarkt zeitweise zu verlassen und etwa den 1985/86 eingeführten Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Gleichzeitig gewannen traditionelle weibliche Erwerbsformen wieder an Bedeutung: Die Expansion sozialversicherter Teilzeitstellen geriet ins Stocken. An ihre Stelle traten (soweit man dies trotz fehlender Statistiken rekonstruieren kann) Ein-Personen-Selbständigkeit etwa im Einzelhandel oder bei Gesundheitsdiensten und moderne Formen von Heimarbeit etwa in der Datenverarbeitung. Speziell „geringfügige Beschäftigungsverhältnisse“ nahmen rapide zu, und sie verlagerten sich auch zunehmend wieder in den Privathaushalt.

Fragt man wieder nach dem Einfluss von Unternehmen, Staat und Individuum/Haushalt auf diese Entwicklung, so zeigt sich zunächst die dominante Rolle von Unternehmensstrategien: Gering qualifizierte Arbeitsplätze, die gerade sog. Familienfrauen ansprachen (etwa Teilzeitarbeit in der Elektro- und Süßwarenindustrie oder im Einzelhandel) wurden durch technische und arbeitsorganisatorische Rationalisierung abgebaut, ins Ausland verlagert bzw. (im Falle des Einzelhandels) durch neue Verkaufsformen, Verlagerung von Arbeit auf den Kunden und flexible Arbeitszeitmodelle so organisiert, dass immer weniger Personal gebraucht wurde (Stichwort: Supermarkt). Gleichzeitig wurde der seit den 1970er Jahren von den Gewerkschaften durchgesetzte Trend zur Arbeitszeitverkürzung von den Unternehmen gestoppt – statt der Annäherung von Voll-Arbeitszeiten an Teilzeitstandards erleben wir heute eine neue Polarisierung: Die einen (vorwiegend Männer) leisten zunehmend Mehrarbeit, während die anderen (vorwiegend Frauen) überproportional oft arbeitslos bzw. in Formen von

Teilzeitarbeit tätig sind, die zu wenige Stunden umfassen, um Sozialversicherungsschutz zu begründen. Der *Staat* spielt bei dieser Entwicklung eine uneindeutige Rolle: Auf der einen Seite werden Frauen (und sogar alleinerziehende Mütter) im Rahmen der sog. aktivierenden Arbeitsmarktpolitik unter Androhung von Leistungskürzungen zur Erwerbstätigkeit gezwungen und Gleichstellungsprogramme aufgelegt. Auf der anderen Seite bleibt die steuerrechtliche Privilegierung des Hauptnährermodells erhalten, und z. B. die traditionell weiblich dominierten Minijobs werden in bisher ungekanntem Maße staatlich gefördert. Was schließlich die individuellen Erwerbsstrategien betrifft, denen in Diskussionen der 1980er Jahre so große Bedeutung beigemessen wurde (Stichwort: Diversifizierte Lebensstile), so müssen sich Individuen wieder zunehmend an den durch Unternehmen und Staat geschaffenen Rahmenbedingungen orientieren. Kollidieren Erwerbswünsche damit, so bleiben sie unerfüllt – dies ist etwa an den Statistiken abzulesen, die der Mehrheit der Frauen seit Jahren einen Wunsch nach längeren Arbeitszeiten attestieren, aber gleichzeitig belegen, dass das von Frauen geleistete Arbeitsstundenvolumen faktisch zurückgeht. Man kann demnach argumentieren, dass die Arbeitsverhältnisse von Frauen, die sich erst mit einiger Verzögerung und nie vollständig den Standards des „Normalarbeitsverhältnisses“ angenähert hatten, in der Wirtschaftskrise die ersten waren, die sich wieder von diesen Standards entfernten.

### **Prekäre Arbeit im Reinigungsgewerbe: Die Folgen doppelter Privatisierung für materielle, rechtliche und betrieblich-soziale Integrationsstandards**

In meiner Studie zur Geschichte prekärer Arbeit habe ich nun versucht, die Folgen dieser Veränderungen des Arbeitsmarktes nach 1973 für die Beschäftigten zu erfassen. Dafür habe ich mir das Reinigungsgewerbe ausgesucht, also Putzstellen im öffentlichen Dienst, in privaten Reinigungsfirmen und privaten Haushalten.

Für diese Auswahl gibt es mehrere Gründe: So ist das Reinigungsgewerbe bis heute eine Branche, in der fast nur Frauen und überdurchschnittlich viele Migrantinnen arbeiten – man kann daher (sarkastisch gesprochen) sicher sein, dass man prekäre Arbeit vorfindet. Überraschender ist vielleicht, dass im Reinigungsgewerbe nicht „zeitlose Prekarität“ herrscht, sondern gerade der *Bedeutungsverlust* des „Normalarbeitsverhältnisses“ gut nachzuvollziehen ist: Seit 1973 fand dort nämlich eine doppelte Privatisierung in dem Sinne statt, dass zunehmend Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst abgebaut wurden, während private Reinigungsfirmen ihre Belegschaften ausweiteten (die Gesamtzahl der Reinigungskräfte ist laut Mikrozensus mit knapp 700.000 ungefähr gleichgeblieben). Daneben nahmen Putzstellen in privaten Haushalten deutlich zu (auch hier geht es um mehrere Hunderttausend Beschäftigte). Es

fand also eine Verlagerung von Arbeitsplätzen aus dem öffentlichen Dienst in private Reinigungsfirmen und schließlich in private Haushalte statt.

Diese doppelte Privatisierung ging mit einer wichtigen Veränderung einher: Mit dem Bedeutungsverlust sozialversicherter Vollzeit- und Teilzeitarbeit (v. a. im öffentlichen Dienst) und der gleichzeitigen Zunahme von unreguliertem „Zuverdienst“ in Form von „Minijobs“, die zunächst in Reinigungsfirmen und später wieder verstärkt im Privathaushalt eingerichtet wurden. Die Folge dieser Entwicklung war Prekarisierung – also eine Zunahme von Arbeitsverhältnissen, welche die materiellen, rechtlichen und betrieblichen Integrationsstandards des „Normalarbeitsverhältnisses“ immer deutlicher unterschritten.

*Materielle Prekarität* beinhaltet im Reinigungsgewerbe zunächst, dass der Tariflohn einer Reinigungsfrau selbst im vergleichsweise privilegierten öffentlichen Dienst seit 1973 gleichbleibend nur ca. 70% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens je Arbeitnehmer ausmachte. Reinigung erbrachte demnach nie ein „normales“ Einkommen. Außerdem wurden in allen drei Bereichen an Reinigungsfrauen geringere Tarifröhne gezahlt als an vergleichbar qualifizierte Männer (besonders deutlich ist der Unterschied in Reinigungsfirmen zwischen den Frauen der Innen- und den Männern der Außenreinigung). Darüber hinaus besteht ein deutliches Tarifgefälle zwischen öffentlichem Dienst, Reinigungsfirmen und Privathaushalten, und dass eine Frau beim Wechsel vom öffentlichen Dienst in eine Reinigungsfirma oder einen Privathaushalt wahrscheinlich eine Vollzeit- oder sozialversicherte Teilzeitstelle gegen einen „Minijob“ eingetauscht hätte. Vor allem aber sind Tarifröhne natürlich nicht mit dem Bruttoeinkommen von Beschäftigten gleichzusetzen. Vielmehr wurden sie im Reinigungsgewerbe auf drei Wegen von unterschiedlicher rechtlicher Qualität unterschritten: (a) Illegal, durch Nichtanerkennen von Tarifverträgen bzw. Tarifbruch. Dies scheint im öffentlichen Reinigungsdienst eher selten gewesen zu sein, da man Lohnkosten leichter durch Privatisierung senken konnte, war aber in Reinigungsfirmen und Privathaushalten an der Tagesordnung. (b) Legale Tarifunterschreitung durch Arbeitsverdichtung beinhaltete, dass die durchschnittliche Reinigungsfläche pro Person und Stunde im öffentlichen Reinigungsdienst bis auf 200 qm und im Gebäudereiniger-Handwerk bis auf 400 qm erhöht wurde, ohne die Vergütung anzupassen. (c) Als halblegale Tarifunterschreitung habe ich schließlich veränderte Lohnabrechnungsverfahren bei Teilzeitarbeit bezeichnet. Besonders wichtig ist hier, dass speziell in Reinigungsfirmen statt Zeitlöhnen zunehmend sog. Revierlöhne gezahlt wurden – man setzte also den Preis für die Reinigung einer Fläche fest und überließ es den Frauen, sich ihre Zeit (bei steigenden Leistungsvorgaben) selbst einzuteilen. Wenn man also über materielle Prekarität spricht, so muss man verschiedene Ebenen berücksichtigen: Die Einkom-

mensstandards des jeweiligen Landes (Durchschnittseinkommen etc.), die tariflich festgeschriebenen Branchenstandards, aber auch die Lohndifferenz zwischen Geschlechtern, die mit der gesellschaftlichen Bewertung von weiblicher Erwerbsarbeit zu tun hat (Stichwort: weibliches Arbeitsvermögen, Zuverdienst) und schließlich die konkrete Umsetzung materieller Standards in den Unternehmen.

Ähnlich komplex ist die Situation bei der *rechtlichen Prekarität*. Hier muss man gesetzliche und tarifliche Rechtsetzung untersuchen und gleichzeitig klären, in welchem Verhältnis die Entwicklung von Rechtsnormen zur Durchsetzbarkeit von Rechtsansprüchen im Betrieb steht. Ich versuche das kurz am Beispiel des Kündigungsschutzes zu zeigen: Der *gesetzliche* Kündigungsschutz erfasst im Prinzip das ganze Reinigungsgewerbe, doch durch die schrittweise Anhebung der Grenzwerte galten (neben Privathaushalten) auch immer mehr Reinigungsfirmen als Kleinbetriebe, die von dem Gesetz ausgenommen blieben. *Tariflicher* Kündigungsschutz galt für Reinigungsfrauen nur eingeschränkt – sogar im öffentlichen Dienst gelten speziell teilzeitbeschäftigte Reinigungsfrauen offenbar als nicht „richtig erwerbstätig“ und weniger schutzbedürftig. Wichtiger als die Reduzierung formaler Rechtsansprüche war allerdings die Tatsache, dass massenhaft Arbeitsplätze privatisiert wurden. In diesem Fall kamen die kürzeren Kündigungsfristen der privaten Reinigungsfirmen zum Tragen, und wer im Zuge der Privatisierung von einer solchen Firma übernommen wurde, galt ohnehin als neu eingestellt und war leicht kündbar. Besonders wirkungsvoll wurde der Kündigungsschutz aber durch den Rückgriff von Unternehmen auf „atypische“ Beschäftigung umgangen. Selbst im öffentlichen Dienst nutzte man das „Ausleihen“ von Reinigungskräften aus dem Gebäudereiniger-Handwerk (v. a. in den 1970ern), befristete Arbeitsverträge (in den 1980ern) und flexible Arbeitszeitmodelle (in den 1990ern), um die Belegschaftsgröße zu verändern, ohne überhaupt eine einzige Kündigung aussprechen zu müssen.

Damit komme ich zu meiner dritten Prekaritäts-Dimension, zur Unterschreitung *betrieblicher* Integrationsstandards, die ich ganz kurz am Beispiel der Entwicklung von kollegialen Beziehungen andeuten will. Solche Beziehungen sind nicht zuletzt dadurch geprägt, ob Reinigungsfrauen formal zur Belegschaft gehören und welche Kontakte sie zu Kolleginnen pflegen können. Die doppelte Privatisierung beinhaltete in dieser Hinsicht eine wichtige Standardsenkung: Die Frauen des öffentlichen Reinigungsdienstes, der immer mehr reduziert wurde, gehören nämlich zur Stammebelegschaft von Schulen, Verwaltungen oder Krankenhäusern. Zwar arbeiten sie meist allein, aber immerhin werden sie durch Personalrat und die „öffentliche“ Gewerkschaft mit-vertreten. Prekarisierung beinhaltete hier vor allem, dass sich das Verhältnis von Reinigungsfrauen zu den Gebäude-Nutzerinnen seit den 1970er Jahren ver-

schlechterte. Dieses Verhältnis war immer durch „vertikale Kollegialität“ geprägt: durch scheinbare Gleichberechtigung von Reinigungskräften (als öffentlich Bedienstete) bei gleichzeitiger struktureller Unterordnung (als gering qualifizierte Arbeiterinnen). Trotzdem handelte es sich insofern um „Kollegialität“, als Reinigungsfrauen oft über Jahre bekannt und aufgrund ihrer „Nebentätigkeiten“ (von Kaffee kochen bis zur Verpflegung von Patienten) eng in die Arbeit der „Stammebelegschaft“ eingebunden waren. Zwar hatte die Stellung von Reinigungsfrauen als „Faktota“, die für nichts qualifiziert, aber für alles einsetzbar waren, widersprüchliche Konsequenzen für deren betrieblichen Status. Aber die strukturelle Unterordnung trat offenbar noch viel klarer hervor, als die Frauen zeitlich und arbeitsinhaltlich zunehmend aus dem Belegschaftsleben ausgeschlossen wurden: Sie putzten nicht mehr während der Dienstzeiten, sondern (wie Reinigungsfirmen) vor und nach Dienstschluss, und im Zuge des allgemeinen Strebens nach Produktivitätssteigerung wurden ihre Leistungsvorgaben erhöht und die Nebentätigkeiten gestrichen. Die kollegialen Beziehungen näherten sich so zunehmend an die Standards von Reinigungsfirmen an. Dies war insofern eine Standardsenkung, als die Beschäftigten von Reinigungsfirmen im eigenen Unternehmen wegen ihrer Minijobs und ihrer hohen Fluktuation als per se unzuverlässige Randbelegschaft galten und in ihrem alltäglichen Arbeitsumfeld als „Fremdpersonal“, das man allein schon aufgrund der Arbeitszeiten (frühmorgens und spätabends) kaum persönlich kannte. Zudem erschienen „fremde“ Reinigungskräfte, deren Leistung vertraglich klar eingegrenzt war, weniger „hilfsbereit“ als die Frauen der Eigenreinigung, und so wurde auch ihre Leistung strenger überwacht und eingefordert. Auf der anderen Seite arbeiteten Reinigungsfrauen in Privatfirmen meist nicht allein, sondern in Putzkolonnen. Hier hätte durchaus „horizontale Kollegialität“ entstehen können, doch Arbeitszusammenhänge waren instabil, und die Kommunikation war durch unterschiedliche Muttersprachen und steigende Leistungsvorgaben erschwert.

Im Privathaushalt als neuestem Wachstumsbereich arbeiten Reinigungsfrauen schließlich immer allein – es gibt daher keine kollegialen Beziehungen. Die persönliche Verbundenheit zwischen Reinigungsfrau und Auftraggeber ist hier oft besonders groß, weil nur sie die Respektierung der jeweiligen Intimsphäre, die Einhaltung von Absprachen und das Verschweigen illegaler Arbeitsverhältnisse sicherstellt. Die „Kontrolle durch Selbstkontrolle“, die in früheren Jahren vor allem den Frauen des öffentlichen Reinigungsdienstes attestiert wurde, weil sie sich als langjährige Belegschaftsmitglieder voll mit „ihrem Haus“ und ihrer Arbeit identifizierten, ist also inzwischen besonders im Privathaushalt anzutreffen – allerdings nicht mehr als Attribut eines dauerhaften „Normalarbeitsverhältnisses“, sondern im Rahmen einer Neuauflage persönlicher Abhängigkeit in oft illegalen Arbeitsformen.

## **Keine Prekarität ohne Staat – kein Staat ohne globales Umfeld**

Ich habe hier versucht, einen vergleichsweise weiten Bogen zu schlagen: von den Perspektiven der bundesdeutschen Arbeitsforschung über die Entwicklung des bundesdeutschen Arbeitsmarktes vor und nach 1973 bis zur Unterschreitung der mit dem sog. „Normalarbeitsverhältnis“ verbundenen Integrationsstandards, die ich für einen Kern der Transformation des bundesdeutschen Arbeitsmarktes seit 1973 halte. Für die Diskussion möchte ich nun vor allem an zwei Überlegungen erinnern, die mir in Hinblick auf die Frage nach der Transformation von Arbeit in Peripherie und Zentrum zentral erscheinen.

Erstens: Es gibt keine Prekarität ohne Staat. Für die Bundesrepublik ist klar zu zeigen, dass der Staat sich keineswegs aus der Regulierung von Arbeit zurückgezogen, sondern aktiv Kompetenzen an die Unternehmensebene verlagert und damit gleichzeitig den Einfluss von Individuen und Haushalten eingeschränkt hat. In diesem Sinne hat in der BRD keine Deregulierung stattgefunden.

Zweitens: Nationalstaaten sind weder autark noch machtlos. Auch in Zeiten einer zunehmenden weltweiten Vernetzung von Wirtschaft und Arbeitsmärkten ist die Regulierung von Arbeit weitgehend nationalstaatlich geprägt. Gleichzeitig folgt diese nationalstaatliche Regulierung allerdings nicht nur ihren jeweils eigenen Pfaden, sondern wird durch eine weltweit wirkende Entwicklungslogik beeinflusst, die sich auf die Gestaltung von Arbeit vereinheitlichend, aber auch polarisierend auswirken kann. In diesem Sinne wäre es höchst sinnvoll, die Entwicklung des bundesdeutschen Arbeitsmarktes – also den Aufschwung und die Erosion sozialpolitisch regulierter Lohnarbeit – in einer weiteren, internationalen Perspektive zu diskutieren und zu klären, inwiefern die oben skizzierten drei Prekaritätsdimensionen auf andere nationale Kontexte übertragbar sind.

---

Eine ausführlichere und mit Literaturangaben belegte Version der Argumentation findet sich u.a. in: Mayer-Ahuja, Nicole: Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin 2003; dies.: Normalarbeitsverhältnis in Internetfirmen? Zur schleichenden Entwertung eines Konzeptes, in: WSI-Mitteilungen 6/2006. Für Angaben zur aktuellen Entwicklung des bundesdeutschen Arbeitsmarktes siehe auch: SOFI, IAB, ISF, INIFES (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden 2005.