

Die prekäre Vollerwerbsgesellschaft

Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik

Prof. Dr. Klaus Dörre, FSU Jena

Salzburg, 25. Februar 2015

10. Armutskonferenz – 20 Jahre Armutspolitik und Politik gegen Armut



seit 1558

Inhalt:

- I. Einleitung: Der Fahrstuhl nach unten
- II. Begriffe
- III. Empirische Trends
- IV. Subjektive Verarbeitungsformen
- V. Neue Unterklasse? Einige Schlussfolgerungen

I. Einleitung: Der Fahrstuhl nach unten



„Vertikale Ungleichheiten sind nicht verschwunden, aber es gibt einen „Fahrstuhleffekt“. Trotz fortbestehender Ungleichheiten gibt es ein „kollektives Mehr“. Deshalb haben Klasse und Schicht ihre lebensweltliche Verbindlichkeit eingebüßt.“

Ulrich Beck 1986, S. 133

These:

Seit den 1980er Jahren erleben wir einen Fahrstuhleffekt nach unten, der in Deutschland eine prekäre Vollerwerbsgesellschaft hervorgebracht hat. In dieser Entwicklung ist die Möglichkeit neuer Klassenbildungsprozesse angelegt.

II. Begriffe

1. Prekarität

(1) Der Wortstamm von prekär lässt sich bis zum lateinischen *precarium*, der Bittleihe, zurückverfolgen. Gemeint ist das Verleihen einer Sache, deren Nutzung vom Geber jederzeit widerrufen werden kann. Prekarität bezeichnet demnach ein unsicheres, instabiles, auf Widerruf gewährtes Verhältnis, das den Nehmer eines Gutes vom Geber abhängig macht. Der Gegenbegriff ist eine stabile, sichere, durch Rechtsgleichheit konstituierte Beziehung.

- (2) In der soziologischen Diskussion bezeichnet Prekarität unsichere, instabile Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse. Arbeitsdefinition von prekärer Beschäftigung: Prekär ist eine Beschäftigung dann, wenn sie nicht dauerhaft oberhalb eines gesellschaftlich definierten Minimums Existenz sichernd ist und deshalb in den Dimensionen Arbeitszufriedenheit, soziale Wertschätzung/Anerkennung, Partizipation und längerfristige Lebensplanung dauerhaft diskriminiert.

- (3) Es muss zwischen Prekarität der Arbeit und Prekarität der Beschäftigung unterschieden werden. Schon rein logisch bedeutet dies, dass höchst unterschiedliche Formen von Prekarität denkbar sind. Eine prekäre Beschäftigung kann mit kreativer Arbeit verbunden sein; umgekehrt ist eine sichere Beschäftigung auch mit überaus prekären Tätigkeitsformen kombinierbar. Eine Verschränkung und wechselseitige Verstärkung beider Dimensionen von Prekarität ist ebenfalls möglich.

(4) Prekarität ist ein geschlechter- und lebensphasenspezifisches Phänomen und existiert im Lebenszusammenhang auch jenseits von Erwerbsarbeit. Sinnvoll ist eine Unterscheidung zwischen prekärer (Erwerbs-)Arbeit (labour) und prekärer (Lebens-)Tätigkeit (work) (*Standing, 2011: 13*). So sind auch Erwerbslose häufig außerordentlich aktiv. In solchen Fällen bleiben Tätigkeiten jenseits bezahlter Erwerbsarbeit in prekäre, weil instabile Lebenszusammenhänge eingebettet. Den Aktivitäten jenseits regulärer Erwerbsarbeit wird dann eine begrenzte kompensatorische Funktion zugewiesen.

II. Begriffe

2. Klassen

Göran Therborn (2012: 5-29) zu „Class in the 21st Century“:

Als Megatrend zeichnet sich eine Abnahme sozialer Ungleichheiten zwischen Nationalstaaten bei gleichzeitiger Ausprägung klassenspezifischer Ungleichheiten innerhalb der Nationalstaaten ab. Entscheidend ist, dass die fortschreitende Deindustrialisierung der entwickelten Kapitalismen des globalen Nordens zu einem Niedergang der Arbeiterschaft und ihrer Machtressourcen geführt hat. Die Industriearbeiterschaft der entwickelten Kapitalismen begreift sich zunehmend als Großgruppe im sozialen Abstieg. Die expandierenden Arbeiterklassen des globalen Südens hingegen haben den Aufstieg in die expandierenden Mittelklassen ihrer Länder als lebenspraktische Vision vor Augen. Eine Konsequenz ist, dass sich die Konfliktdynamik in Richtung der gebildeten, häufig aber perspektivlosen Mittelklassen oder aber zu den prekarierten „plebejischen Massen“ verschiebt.



Darstellung des durchschnittlichen Pro-Kopf-Vermögens versus dem Vermögen von Theo Albrecht
1 cm entspricht einem Vermögen von 50.000 €

Arbeitshypothese:

Die Lohnabhängigen spalten sich in mindestens drei Großgruppen, möglicherweise „Klassen“, auf, die sich bei der Verfügung über Machtressourcen und Sozialeigentum, der Stellung in der Unternehmenshierarchie und der gesellschaftlichen Arbeitsteilung sowie den daraus resultierenden Chancen am Arbeitsmarkt gravierend unterscheiden.

- a) Hochqualifizierte Beschäftigte und Spezialisten verfügen mehrheitlich noch immer über Positionen am Arbeitsmarkt und im (Re-)Produktionsprozess, die es ihnen – und sei es individuell – erlauben, strukturelle Machtressourcen einzusetzen, um Gehaltszuwächse durchzusetzen und (sekundäre, aus Dominanz beruhende) Ausbeutung zu minimieren. Diese Gruppen bewegen sich, soweit sie kommandierende Arbeit verrichten zumindest in sozialer Nähe zu den Mittelklassen; auch als kommandierte Beschäftigte können sie den Anschluss an die vielbeschworene soziale Mitte einigermaßen wahren.

- b) Davon zu unterscheiden ist die Masse der qualifizierten Angestellten und Arbeiter in kommandierter Beschäftigung. Diese sozialen Gruppen sind im Finanzmarktkapitalismus in die Defensive geraten. Ihre organisationalen und institutionellen Machtressourcen reichen jedoch noch immer aus, um Einkommensverluste und Einbußen bei der Arbeits- und Lebensqualität in Grenzen zu halten. Sozialpsychologisch und in ihren Handlungsstrategien sind diese Gruppen dennoch primär am Erhalt ihres sozialen Status interessiert, d. h. sie verteidigen ihr verbliebenes Sozialeigentum gegen die finanzkapitalistische Landnahmen „von oben“, aber auch gegen Konkurrenz aus dem prekären Sektor.

- c) Die dritte Großgruppe ist eine sozial neu zusammengesetzte Unterklasse, die kaum über Machtressourcen verfügen, um ihre Lage individuell oder kollektiv zu beeinflussen. Charakteristisch für diese prekär und z. T. informell Beschäftigten und Erwerbslosen ist, dass sie sich, wie gezeigt, in sozialer Nähe zu jenem Status der Fürsorge bewegen, der durch die Hartz-Gesetze politisch neu justiert wurde. Der Überlebenshabitus dieser Großgruppe unterscheidet sich deutlich vom Kollektivhabitus der Beschäftigten in kommandierender und kommandierter Arbeit.

III. Empirische Trends

Erwerbstätigkeit und Arbeitsstunden

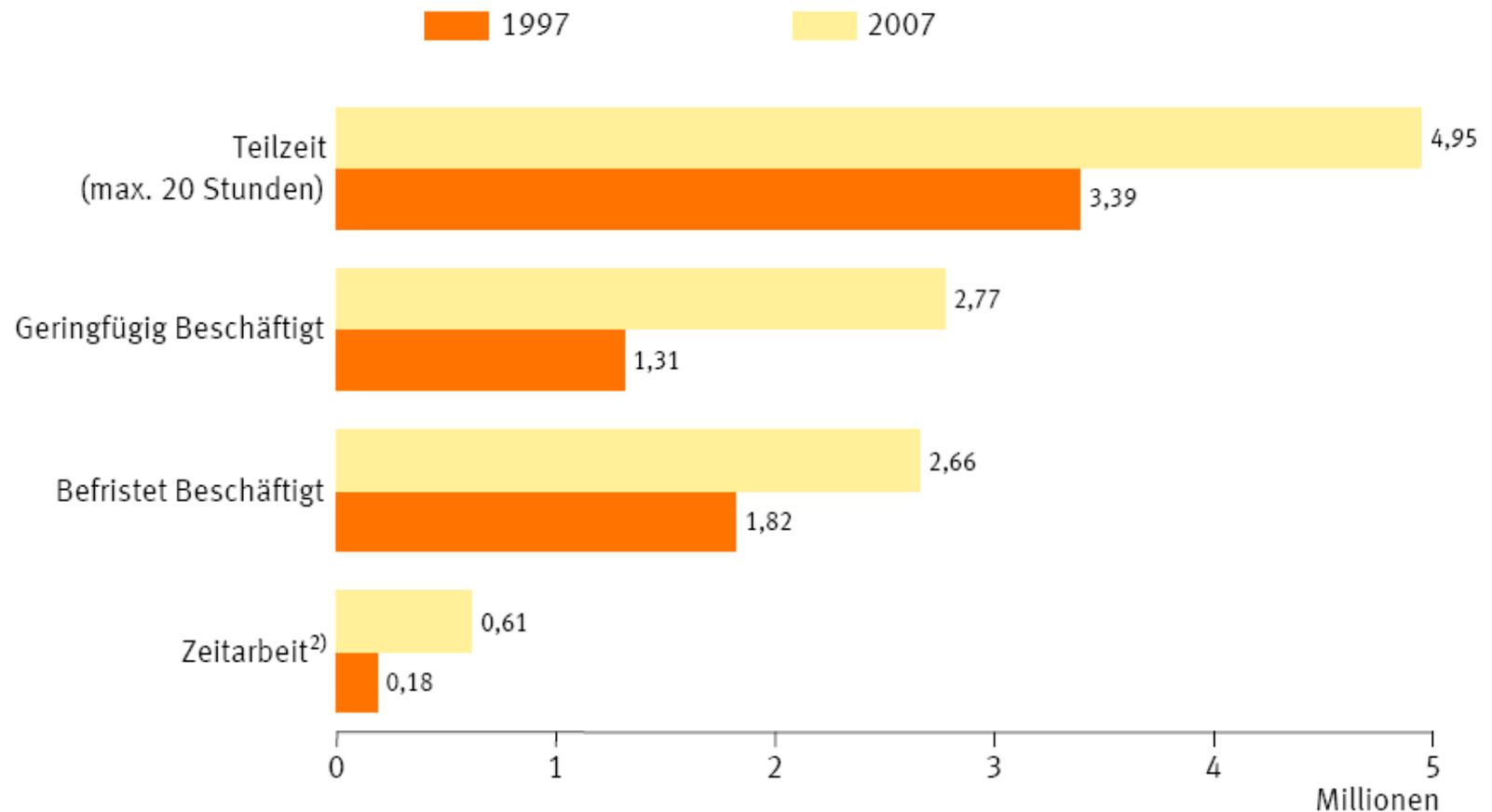
	1991	2000	2005	2012	2013
Erwerbstätige*	38.712	39.382	38.976	41.608	41.847
Arbeitsstunden**	60.082	57.922	55.775	57.973	58.052
je Erwerbstätigem	1.552	1.471	1.431	1.393	1.387
Arbeitnehmer*	35.148	35.387	34.559	37.060	37.378
Arbeitsstunden**	51.768	48.650	46.325	48.779	49.059
je Arbeitnehmer	1.473	1.375	1.340	1.316	1.313

Quelle: Statistisches Bundesamt/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Hinweis: *in Tausend / **in Millionen

Formen atypischer Beschäftigung ¹⁾

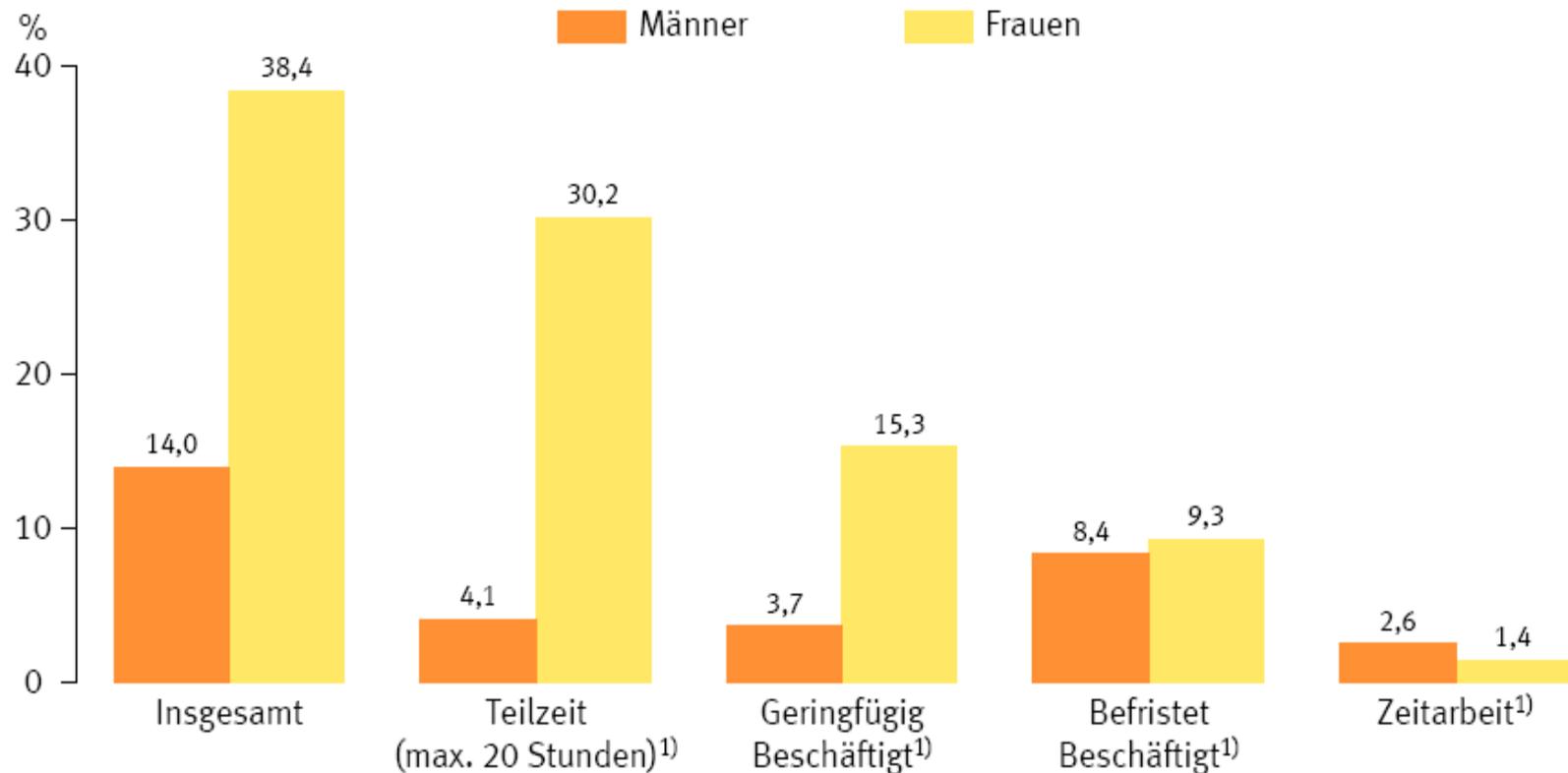
–Ergebnisse des Mikrozensus–



1) Mehrfachzählung möglich.

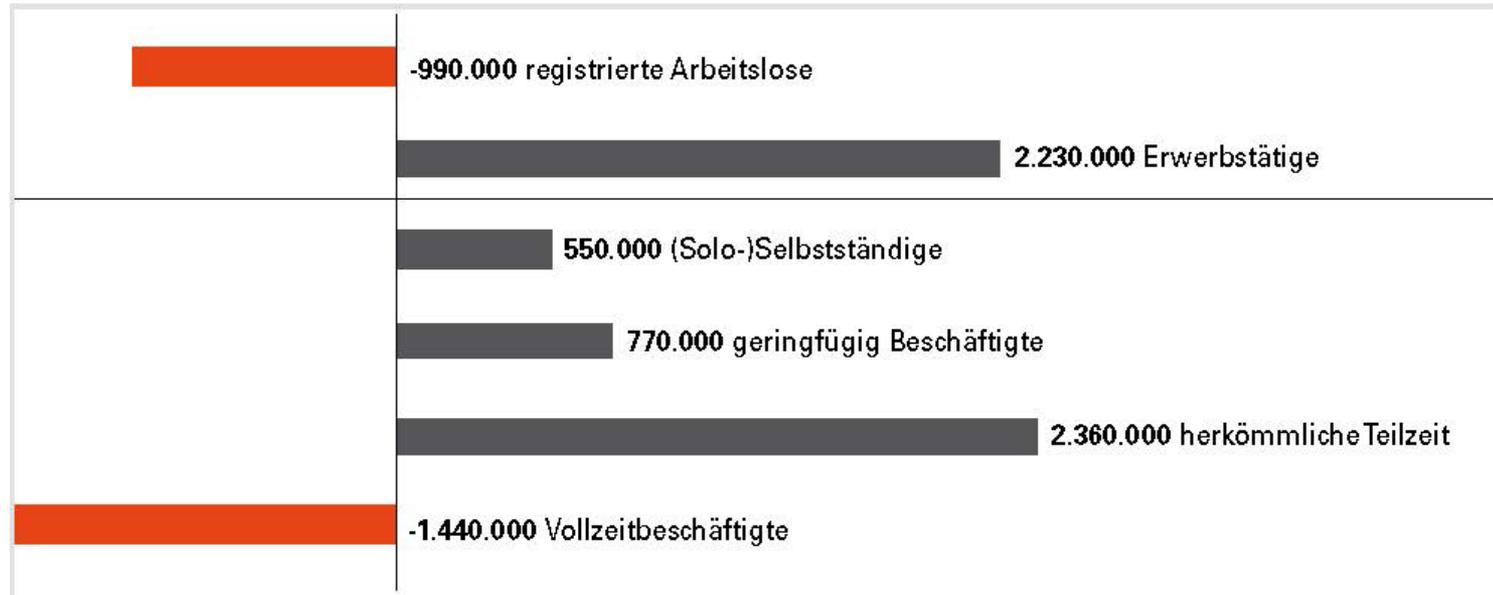
2) Für 1997 Schätzung auf Basis der Arbeitnehmerüberlassungstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Anteile atypisch Beschäftigter an den abhängig Beschäftigten nach Geschlecht 2007 –Ergebnisse des Mikrozensus–



1) Mehrfachzählung möglich.

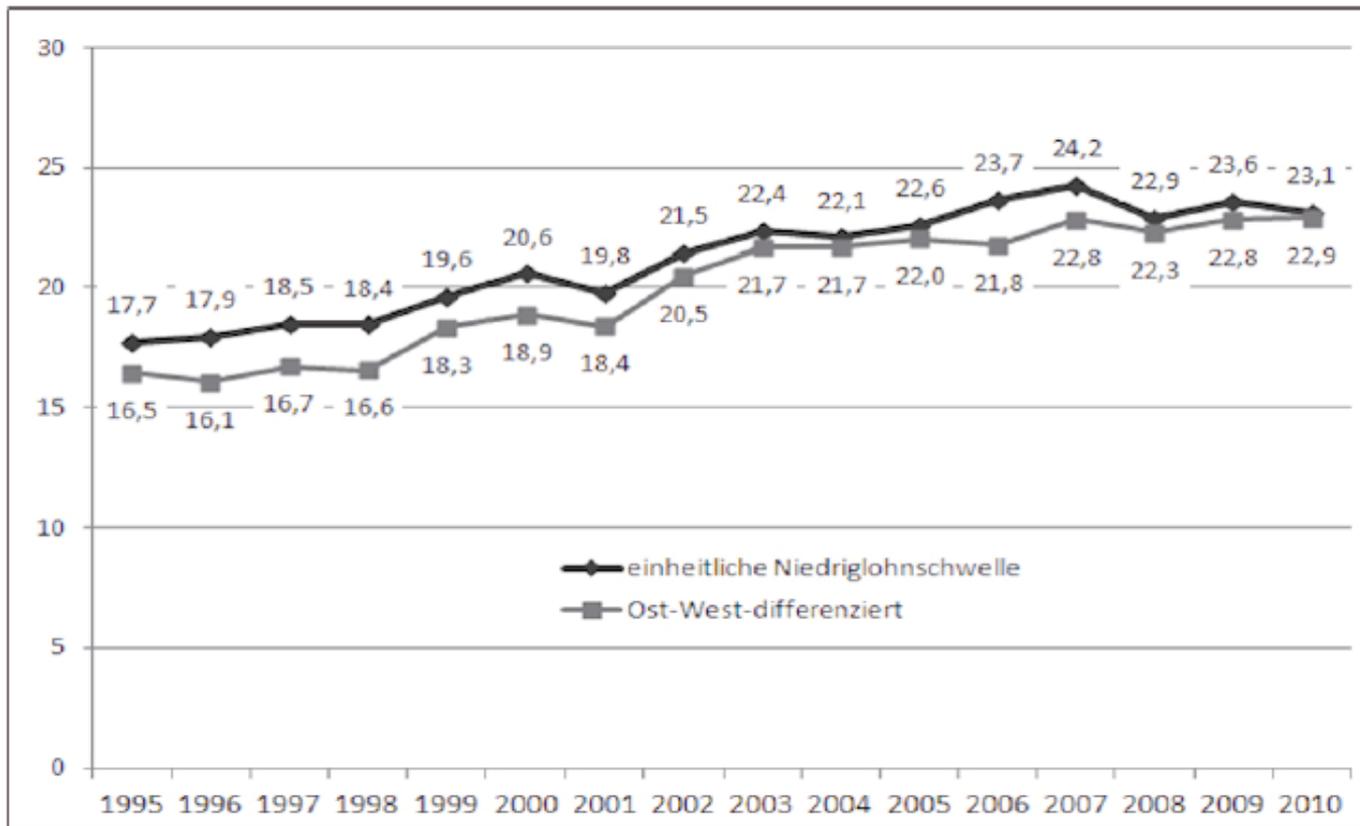
Veränderung der Beschäftigungsformen von 2000 bis 2012



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Hinweis: auf 1.000 gerundet (Stand: August 2013).

Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland, Ost-West-differenzierte Niedriglohnschwellen sowie einheitliche Niedriglohnschwelle im Vergleich, in % der abhängigen Beschäftigten (inkl. Schüler/innen, Studierende und Rentner/innen), 1995-2010



Quelle: SOEP 2010, IAQ-Berechnungen

Niedriglohnrisiko und Verteilung der Niedriglohnbeschäftigten, 2012 (in %)

	Kategorie	Niedriglohnrisiko	Anteil am Niedriglohnsektor
Qualifikation	Ohne Berufsausbildung	46,6	24,5
	Mit Berufsausbildung	24,3	66,8
	Fachhochschule/ Universität	8,6	8,6
Geschlecht	Männer	18,0	37,4
	Frauen	30,8	62,6
Alter	Unter 25 Jahre	56,7	16,7
	25–34	23,5	19,3
	35–44	20,1	18,8
	45–54	17,3	20,6
	55+	28,3	24,7
Nationalität	Deutsche	23,3	87,1
	Ausländer/innen	34,5	13,0
Befristung	Befristet	43,4	22,6
	Unbefristet	19,4	77,4
Arbeitszeitform	Vollzeit	14,7	40,3
	Teilzeit	24,5	21,9
	Minijob	78,6	37,8
Gesamtwirtschaft		24,3	100,0

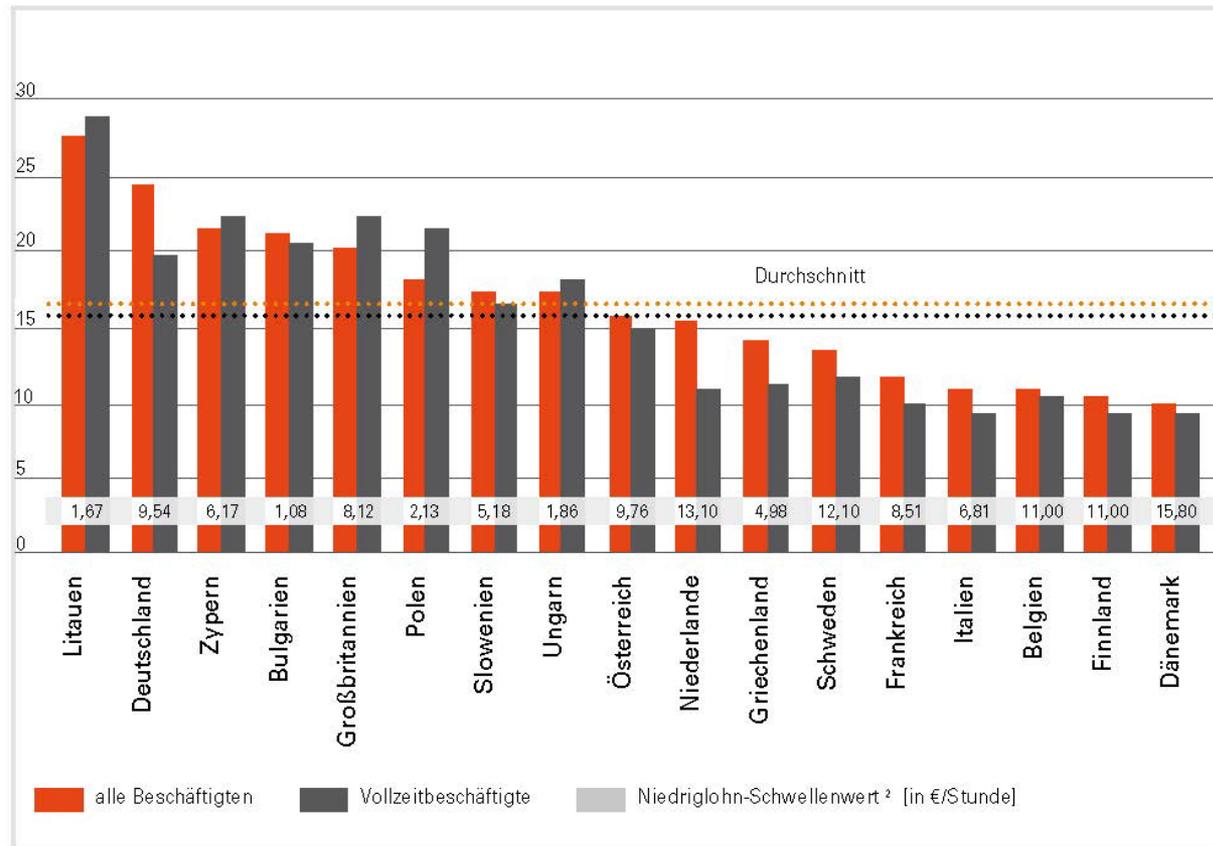
Quelle: Kalina/Weinkopf 2014 (SOEP-IAQ Berechnungen)

Quelle: Bosch, Gerhard (2014): Neuordnung des deutschen Arbeitsmarktes, in: Dörre, Klaus/Jürgens, Kerstin/Matuschek, Ingo (Hg.): Arbeit in Europa. Marktfundamentalismus als Zerreissprobe, S. 94.

Verteilung der Stundenlöhne im Niedriglohnbereich, Deutschland 2008 (abhängige Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs)

Stundenlohn	Absolut	Anteil
unter 5 €	1.149.077	3,6 %
unter 6 €	2.113.036	6,7 %
unter 7 €	3.400.090	10,7 %
unter 8 €	4.970.999	15,7 %
unter 8,50 €	5.834.332	18,4 %
8,50 € und mehr	25.889.439	81,6 %

Quelle: Vorgänge; Abbildung 3

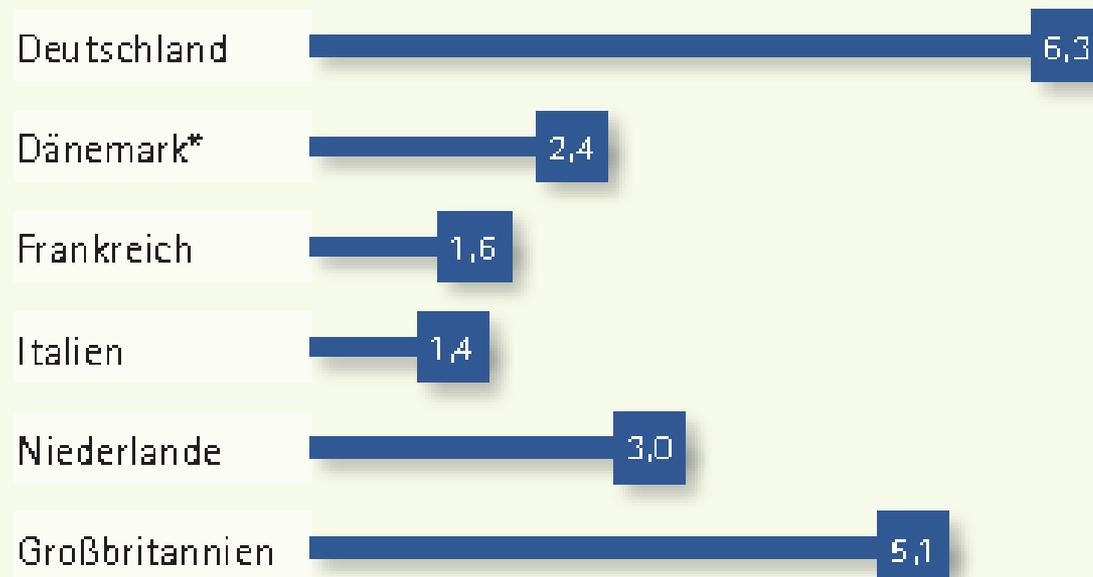
Niedriglohnquoten¹ in 17 europäischen Ländern 2010 (in Prozent)

Quelle: Rhein, T. (2013): Erwerbseinkommen. Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. IAB-Kurzbericht 15/2013, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 3.

Hinweis: 1: Anteil der Geringverdiener an allen Beschäftigten / 2: Zwei Drittel des mittleren Lohns (Median); die Werte von Nichteuroländern wurden zu nominalen Wechselkursen umgerechnet.

Niedriglohn trifft auch den Kern der Beschäftigung

Niedriglohnquote von über 30-jährigen vollzeitbeschäftigten Männern mit inländischer Staatsangehörigkeit und unbefristeten Verträgen, mit abgeschlossener Ausbildung oder Studium, in Betrieben ab 50 Beschäftigte, 2010



* Das Ergebnis für Dänemark ist wegen begrenzter Fallzahlen mit erhöhter Unsicherheit behaftet.

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage von EU-SILC Querschnittsdaten 2011. © IAB

Armutsquote nach Bundesländern seit 2010 (in %)
Vergleich alte und neue Daten

Armutsquote nach Bundesländern seit 2010 (in %) Vergleich alte und neue Daten	2010	2011*	2012*	2013*
Deutschland (<i>alte Quote</i>)	14,5	15,0 (15,1)	15,0 (15,2)	15,5
Baden-Württemberg (<i>alte Quote</i>)	11,0	11,1 (11,2)	11,1 (11,1)	11,4
Bayern (<i>alte Quote</i>)	10,8	11,1 (11,3)	11,0 (11,2)	11,3
Berlin (<i>alte Quote</i>)	19,2	20,6 (21,1)	20,8 (21,2)	21,4
Brandenburg (<i>alte Quote</i>)	16,3	16,8 (16,9)	18,1 (18,3)	17,7
Bremen (<i>alte Quote</i>)	21,1	22,0 (22,3)	22,9 (23,1)	24,6
Hamburg (<i>alte Quote</i>)	13,3	14,7 (14,7)	14,8 (14,8)	16,9
Hessen (<i>alte Quote</i>)	12,1	12,8 (12,7)	13,3 (13,2)	13,7
Mecklenburg-Vorpommern (<i>alte Quote</i>)	22,4	22,1 (22,2)	22,8 (22,9)	23,6
Niedersachsen (<i>alte Quote</i>)	15,3	15,5 (15,7)	15,7 (16,0)	16,1
Nordrhein-Westfalen (<i>alte Quote</i>)	15,4	16,4 (16,6)	16,3 (16,6)	17,1
Rheinland-Pfalz (<i>alte Quote</i>)	14,8	15,1 (15,1)	14,6 (14,6)	15,4
Saarland (<i>alte Quote</i>)	14,3	15,2 (15,6)	15,4 (15,8)	17,1
Sachsen (<i>alte Quote</i>)	19,4	19,5 (19,6)	18,8 (18,9)	18,8
Sachsen-Anhalt (<i>alte Quote</i>)	19,8	20,6 (20,5)	21,1 (20,9)	20,9
Schleswig-Holstein (<i>alte Quote</i>)	13,8	13,6 (13,8)	13,8 (14,0)	14,0
Thüringen (<i>alte Quote</i>)	17,6	16,7 (16,7)	16,8 (16,9)	18,0

* Ab 2011: Ergebnisse des Mikrozensus mit Hochrechnungsrahmen auf Grundlage des Zensus 2011, davor auf Grundlage der Volkszählung 1987 (Westen) bzw. 1990 (Osten), IT.NRW. Für 2011 und 2012 wurden in rot und kursiv die Quoten ausgewiesen, die entstehen würden, wenn man weiterhin die alten Volkszählungen zugrunde gelegt hätte.

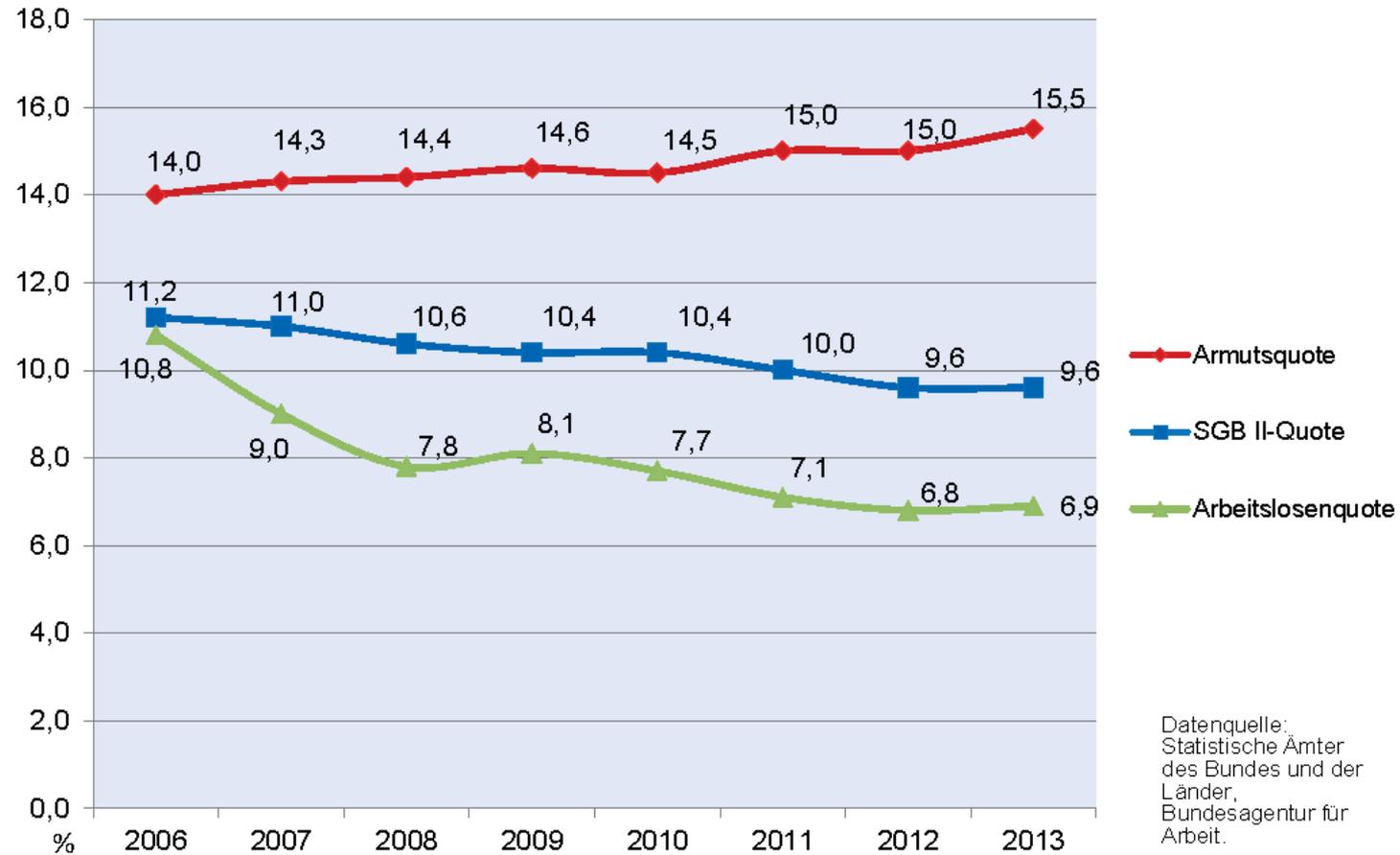
Datenquelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Darstellung.

Quelle: Paritätischer Wohlfahrtsverband (2015): Die zerklüftete Republik. Bericht zur regionalen Armutsentwicklung in Deutschland 2014, S. 3

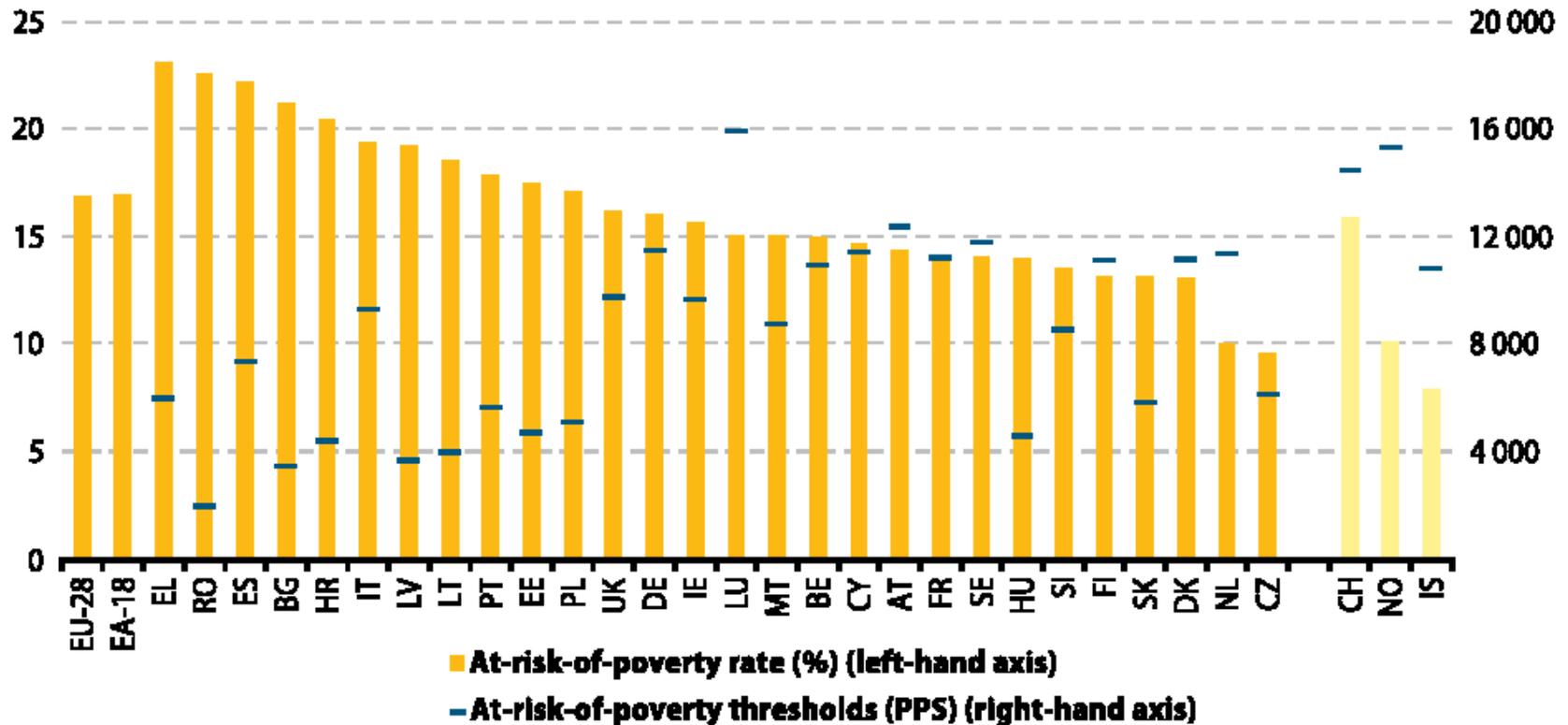


Quelle: Paritätischer Wohlfahrtsverband (2015): Die zerklüftete Republik. Bericht zur regionalen Armutsentwicklung in Deutschland 2014, S. 4

Armutsquote, SGB II-Quote und Arbeitslosenquote 2006 bis 2013 (in %)



Quelle: Paritätischer Wohlfahrtsverband (2015): Die zerklüftete Republik. Bericht zur regionalen Armutsentwicklung in Deutschland 2014, S. 4

At-risk-of-poverty rate (in %) and at-risk-of-poverty thresholds (in PPS), 2012 ⁽¹⁾

(1) Population below 60% of median equivalised income.

Source: Eurostat (online data codes: [ilc_li01](#), [ilc_li02](#))

Funktionswandel von Zeitarbeit

	Typ I Ad Hoc Einsatz	Typ II Flexibilitätspuffer	Typ III Vernetzung
Einsatz	Kurzfristig-temporär LA zur Abdeckung von Produktionsschwankungen und Personalausfall	Permanent LA als integraler Bestandteil der flexiblen Randbelegschaft	Permanent LA als integraler Bestandteil der Gesamtbelegschaft
Ziel		Numerische Flexibilität und Kostensenkung in den Randbereichen der Organisation Funktionale Flexibilität und Beschäftigungsstabilität in den Kernbereichen	Flexibilität (numerisch + funktional) und Kostensenkung in der gesamten Organisation (Kern- und Randbereich)
Leiharbeitsquote	< 10 %	> 10 %	> 20 %
Kontrolle und Steuerung der Leiharbeiter	Entleihbetrieb	Entleihbetrieb	Verleiher übernimmt Kontroll- und Steuerungsfunktion im Entleihbetrieb (<i>On Site Management</i>)
Verhältnis Stamm- / Randbelegschaft	Punktuell Statussegmentierung	Dualismus Statussegmentierung + Tätigkeitssegmentierung	Dualität Statussegmentierung ohne Tätigkeitssegmentierung

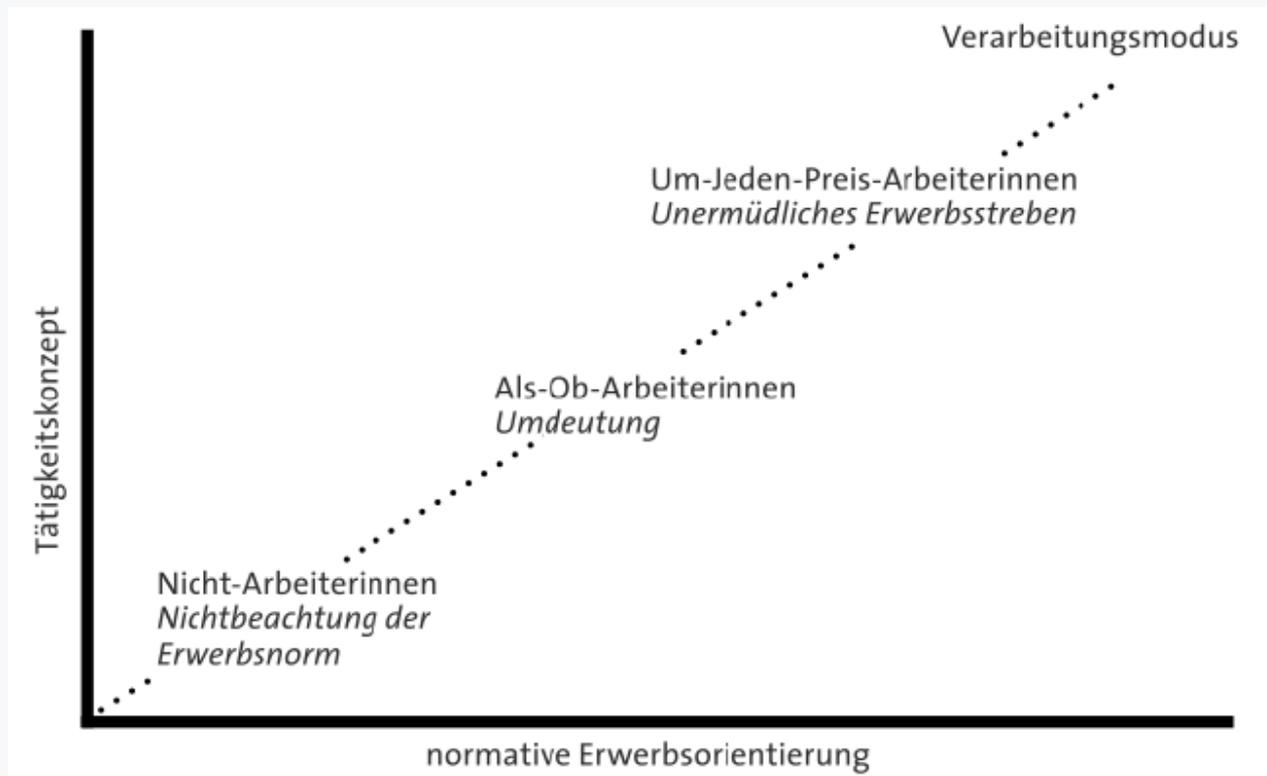
IV. Subjektive Verarbeitungsformen

(Des-)integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie, n = 100

Zone der Integration
1. <i>Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)</i>
2. <i>Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)</i>
3. <i>Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)</i>
4. <i>Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)</i>
Zone der Prekarität
5. <i>Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)</i>
6. <i>Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)</i>
7. <i>Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)</i>
Zone der Entkoppelung
8. <i>Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)</i>
9. <i>Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)</i>

(1) Je schwieriger die Arbeit mit den Erwerbslosen wird, desto eher neigen Sachbearbeiter dazu, die Verantwortung bei den Leistungsbeziehern zu suchen (**Verantwortungsdelegation**).

- (2) Die große Mehrzahl der erwerbslosen und prekär beschäftigten Leistungsbezieher ist von sich aus aktiv bestrebt, aus dem Leistungsbezug herauszukommen (**Aktiv ohne Aktivierung**).



Konstruktion der Grundtypen

Quelle: Dörre et al. 2013: S. 126

Subtypen (differenziert nach antizipierten Chancen und Erfahrungen mit Erwerbsarbeit)

Um-Jeden-Preis-Arbeiterinnen	Aussichtsreiche Alternativlose
Als-Ob-Arbeiterinnen	Schein-Reguläre Bürgerschaftlich-Engagierte
Nicht-Arbeiterinnen	Ziellose Resigniert-Eingerichtete

- (3) Den meisten Befragten gelingt der Sprung in reguläre Beschäftigung nicht; stattdessen zeichnet sich **zirkulare Mobilität** ab.
- (4) Je länger man im Leistungsbezug verbleibt, desto stärker wird der Druck, sich einen **Überlebenshabitus** anzueignen, der die Betroffenen vom Rest der Gesellschaft unterscheidet.

- (5) Die befragten Leistungsbezieher begreifen sich als Angehörige einer **stigmatisierten Minderheit**, die alles dafür tun muss, um Anschluss an gesellschaftliche Normalität zu finden.

- (6) Die Hartz-IV-Logik verlangt, jene qualitativen Ansprüche an Arbeit und Leben aufzugeben, die besonderes Engagement motivieren (**Passivierung durch Anspruchsreduktion**).

Typologie des Bewusstseins (Automobilwerk West)

		Gesellschaftskritik	
		prononciert	moderat
Solidaritäts- norm	inklusiv	»Systemkritiker« (18%)	»Wettbewerbskorporatisten« (27%)
	exklusiv	»Wettbewerbsindividualisten« (25%)	»Affirmative« (30%)

Quelle: Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (2013) (Hrsg.): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*. Hamburg: VSA.

Einstellungen zur und Einschätzungen der Leiharbeit (in Prozent)

	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	n
Leiharbeit ermöglicht es dem Betrieb, flexibel auf Anforderungen des Marktes zu reagieren.	61,6	25,7	12,7	1.350
Vielen Leiharbeitern fehlt es an der Qualifikation.	60,5	28,9	10,6	1.336
Die Einarbeitung ist so aufwändig, dass es fragwürdig ist, ob Leiharbeit sich für den Betrieb überhaupt lohnt.	31,0	40,7	28,3	1.255
Der Einsatz von Leiharbeitern sichert die Arbeitsplätze der Stammebelegschaft.	20,4	29,2	50,4	1.262
Eigentlich braucht der Betrieb mehr Leiharbeiter.	7,5	19,3	73,2	1.264
Die Anzahl der Leiharbeiter sollte begrenzt sein.	73,6	16,4	10,0	1.274
Leiharbeit wird auch genutzt, um Konkurrenz in den Betrieb zu bringen.	41,8	28,1	30,1	1.211
Leiharbeiter sind häufig übermotiviert, weil sie einen festen Job wollen.	57,9	28,1	14,0	1.308
Leiharbeiter reißen die Stammebelegschaft mit ihrem Einsatzwillen manchmal regelgerecht mit.	13,0	29,9	57,1	1.237
Leiharbeiter sind im Grunde Arbeitnehmer zweiter Klasse.	55,1	21,4	23,5	1.291
Leiharbeiter gehören genauso zur Betriebsfamilie wie Stammarbeitskräfte.	30,8	26,3	42,9	1.291
Vorgesetzte behandeln Stamm- und Leiharbeitskräfte gleich.	34,1	36,6	29,3	1.255
Leiharbeiter werden durch den Betriebsrat vor Ort gut betreut und vertreten.	50,0	33,3	16,7	974

Quelle: Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (2013)
 (Hrsg.): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben.* Hamburg: VSA.

Kapitalismusaffine Statements (in Prozent, n = 82)

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Marktkonkurrenz ist ein unverzichtbares Instrument der Auslese, damit sich die Besten und Leistungsfähigsten durchsetzen werden.	56,1	28,0	12,2	0,0	3,7
Unsere Gesellschaft ist auf Wirtschaftswachstum angewiesen, ohne Wachstum verlieren wir unseren Reichtum.	35,4	21,5	25,3	5,1	12,7
Die Grenzen des Wirtschaftswachstums sind erreicht, in Zukunft müssen wir alle mit weniger auskommen.	8,0	14,7	20,0	24,0	33,3
Die Chance, durch Leistung aufzusteigen, das Einkommen zu erhöhen und das Vermögen zu vergrößern, ist für ein gutes Leben unverzichtbar.	22,7	26,7	32,0	9,3	9,3
Der Staat sollte den Wirtschaftsprozess regulieren und kontrollieren	5,1	11,4	39,2	13,9	30,4

Quelle: Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (2013) (Hrsg.): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*. Hamburg: VSA.

Statements: Kapitalismuskritik (in Prozent, n = 82)

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Die heutige Wirtschaftsweise ist auf Dauer nicht überlebensfähig.	25,6	18,3	20,7	18,3	17,1
Ziel eines jeden Unternehmens muss es sein, maximalen Profit zu machen.	10,3	10,3	38,5	9,0	32,1
Das Steigerungsprinzip des »Immer mehr und nie genug!« schränkt die Lebensqualität ein.	32,1	29,6	18,5	8,6	11,1
Der gesellschaftliche Wohlstand könnte viel gerechter verteilt werden.	44,3	22,8	19,0	6,3	7,6
Kritik am kapitalistischen System führt uns nicht weiter, das sind nun mal die Spielregeln.	16,0	19,8	23,5	19,8	21,0

Quelle: Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (2013) (Hrsg.): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*. Hamburg: VSA.

Distanz zu Prinzipien des Finanzmarktkapitalismus – Zustimmung zu Prinzipien Sozialer Marktwirtschaft (in Prozent, n = 82)

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Die Interessen der Eigentümer sollten bei Zielkonflikten des Unternehmens eindeutig im Vordergrund stehen.	16,3	23,8	40,0	15,0	5,0
Gewerkschaften sind überflüssig.	17,7	8,9	17,7	12,7	43,0
Die Wohlfahrtsleistungen unseres Sozialstaats behindern die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland.	14,1	10,3	29,5	21,8	24,4
Freies Unternehmertum und soziale Gerechtigkeit können nicht nebeneinander existieren.	0,0	3,7	15,9	12,2	68,3
Die soziale Verantwortung von Unternehmen besteht ausschließlich darin, Gewinn zu machen.	3,8	6,3	7,5	21,3	61,3
Ziel eines jeden Unternehmens muss es sein, maximalen Profit zu machen.	10,3	10,3	38,5	9,0	32,1

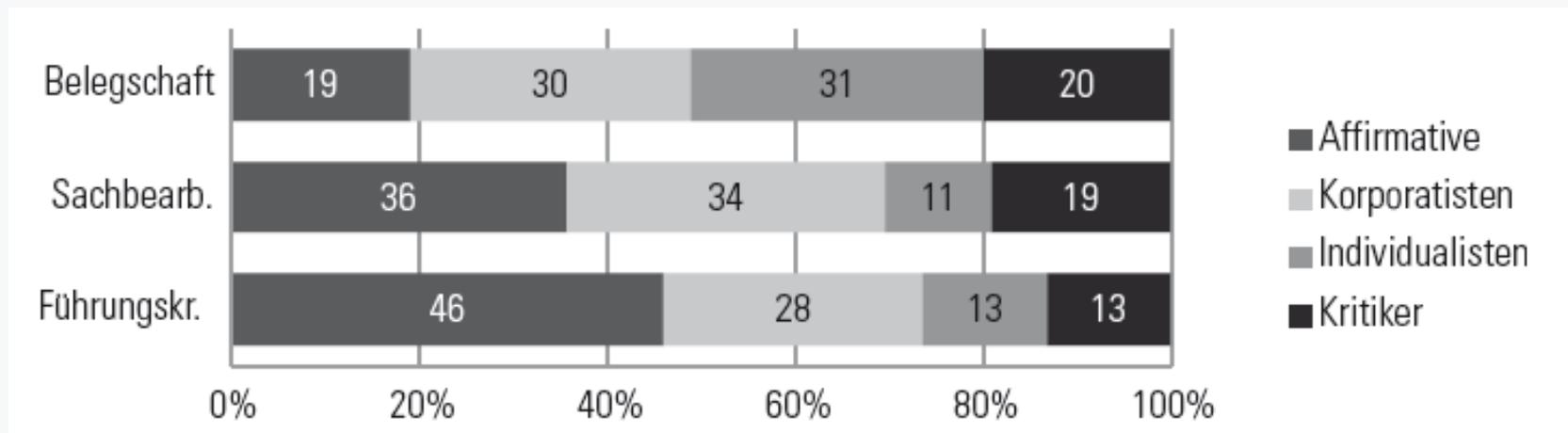
Quelle: Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (2013) (Hrsg.): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben.* Hamburg: VSA.

Befragung nach Erhebungszeitpunkt und Sample

Befragtengruppe	Zeitpunkt der Befragung	Fallzahl (N)	Anteil (Prozent)
Belegschaft	Mitte 2010	1442	62
Sachbearbeiter	Anfang 2011	618	27
Führungskräfte	Anfang 2011	262	11

Quelle: Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (2013) (Hrsg.): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hamburg: VSA.

Anteil der Cluster in den verschiedenen Befragtengruppen (in Prozent)



Quelle: Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (2013) (Hrsg.): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*. Hamburg: VSA.

V. Neue Unterklasse? Einige Schlussfolgerungen

- (1) Die Hartz-Reformen sind ein Klassenprojekt von oben
- (2) Politische Konstruktion einer Unterklasse
- (3) Es gibt kein sozial homogenes, politisch handlungsfähiges Prekariat
- (4) Es existieren klassenspezifische Formen von Prekarität
- (5) Wir haben es mit einer Sozialstruktur im Übergang zu tun.
- (6) Überraschende Bündnisse sind möglich.



Soziologie in Jena:

- vielseitige Lehre
- Fixpunkt kritischer Gesellschaftsanalyse
- Forschung stets am Puls der Zeit
- das einmalige DFG ForscherInnenkolleg Postwachstumsgesellschaften

Bachelor als Kern- und Ergänzungsfach
Master in Soziologie und Gesellschaftstheorie

Studieren in Jena
Institut für Soziologie



seit 1558

