

# **Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen "Normalarbeitsverhältnis" zu prekärer Beschäftigung seit 1973**

**Buch von Nicole Mayer-Ahuja**

(359 Seiten, ISBN 3-89404-502-7, €24,90) bei Edition Sigma

---

## **Kap 5. Das Dienen als Chance? Eine vorläufige Bilanz der Prekarisierung von Arbeit (1973-1998)**

### **5.1. Bilanz der Geschichte prekärer Arbeit**

Den Anstoß für die vorliegende Studie gab die kontroverse Debatte darüber, ob die Förderung gering qualifizierter Arbeit im Niedriglohnbereich des Dienstleistungssektors eine Chance oder aber ein Risiko für die betroffenen Beschäftigten bzw. für das gemeinhin mit dem „Europäischen Sozialmodell“ assoziierte Sicherungspotential darstellt.

Um zu einer Antwort zu gelangen, war ein weiter Bogen zu schlagen, der zunächst zu der Frage hinführte, welche Veränderungsprozesse in Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Politik den seit 1973 feststellbaren Bedeutungsgewinn prekärer Beschäftigung verursacht haben.

Als zentrale Entwicklung erwies sich dabei die Herausbildung und spätere Erosion des westdeutschen „Normalarbeitsverhältnisses“, das hier als Vergleichsmaßstab für den Grad von Prekarität dient. Durch die bereits im späten 19. Jahrhundert einsetzende und insbesondere nach dem Zweiten Weltkrieg vorangetriebene sozialpolitische Regulierung und Standardisierung abhängiger Beschäftigung avancierte dieses Arrangement in den 1960er Jahren zur statistischen „Normalität“ und zur „Norm“, an der sich nicht nur Tarifverträge, Arbeits- und Sozialrecht, sondern auch gesellschaftliche Vorstellungen von „normaler Arbeit“ orientierten. Um 1973 begann das „Normalarbeitsverhältnis“ jedoch an Bedeutung zu verlieren, da Zahl und Anteil „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse zunahmen, während „Normalarbeit“ als gesellschaftliche und (im Zuge der um 1985 einsetzenden rechtlichen Flexibilisierung des Arbeitsmarktes) zudem auch als juristische „Norm“ in Frage gestellt wurde.

Der säkulare Trend zur zunehmenden sozialpolitischen Regulierung von Lohnarbeit spiegelte sich jedoch auch vor 1973 nur gebrochen in den Erwerbsverläufen von Frauen wieder. Bereits der Bedeutungsgewinn abhängiger Beschäftigung, der Voraussetzung für diesen Trend war, hatte sich speziell unter verheirateten

Frauen schleppend vollzogen. Während Männer schon seit dem 19. Jahrhundert zunehmend den Selbständigen-Status gegen eine abhängige Beschäftigung als Arbeiter oder Angestellte eintauschten, blieben Ehefrauen, nachdem sie ihre Funktion als „mithelfende“ Familienangehörige verloren hatten, oft auf halbem Wege, in der Grauzone zwischen Selbständigkeit, Nicht-Erwerbstätigkeit und abhängiger Beschäftigung stehen. Die Etablierung sozialpolitischer Standards für Lohnarbeit, die in den 1960er Jahren im Arrangement des „Normalarbeitsverhältnisses“ kulminierten, vergrößerte diesen Unterschied zwischen den Geschlechtern weiter, weil Ehefrauen von „Normalbeschäftigten“ dem Arbeitsmarkt zunehmend vollends fernblieben, während soziale Sicherung mehr und mehr an kontinuierliche Vollzeitarbeit geknüpft war, die Frauen mit Familienpflichten nur selten vorweisen konnten.

Die Erwerbsformen, in denen sich durchschnittlich qualifizierte Frauen konzentrierten, veränderten sich im 20. Jahrhundert weitgehend *parallel* zu den dominierenden Formen sozialpolitisch regulierter Lohnarbeit: Zum einen war bis Anfang der 1970er Jahre eine zunehmende Regulierung und Standardisierung und nach diesem Zeitpunkt eine fortschreitende Flexibilisierung weiblicher Beschäftigungsverhältnisse festzustellen. Zum anderen verliefen die beiden Entwicklungslinien auch insofern parallel, als der Abstand zwischen ihnen weitgehend konstant blieb: In der Periode, in der das (männlich dominierte) „Normalarbeitsverhältnis“ Gestalt annahm, verloren auf dem Frauenarbeitsmarkt zunächst der personalisierte Dienst im Privathaushalt (um 1945) und schließlich auch der unregulierte „Zuverdienst“ in der Grauzone des Arbeitsmarktes (um 1965) an Bedeutung. Statt dessen weitete sich in den späten 1950er und 1960er Jahren sozialversicherte Teilzeitarbeit aus, die den materiellen, rechtlichen und betrieblichen Integrationsstandards des zeitgleich zu voller Ausprägung gelangenden „Normalarbeitsverhältnisses“ relativ nahe kam. Nach Einsetzen der Wirtschaftskrise von 1973/74 büßte das „Normalarbeitsverhältnis“ hingegen seine Funktion als arbeitsmarktpolitische Norm und „Normalität“ ein, und gleichzeitig gewannen weibliche Erwerbsformen an neuer Bedeutung, die selbst hinter den reduzierten Standards von „Normalarbeit“ zurückblieben. Heimarbeit, marginalisierte Selbständigkeit und „geringfügige“ Beschäftigung nahmen zu, und letztere verlagerte sich sogar wieder in den privaten Haushalt. Sozialversicherte Teilzeitarbeit hingegen wurde abgebaut, in „Minijobs“ aufgespalten oder mit Hilfe von befristeten Verträgen und Arbeit-auf-Abruf-Vereinbarungen flexibilisiert.

Frauenerwerbsarbeit fungierte demnach im 20. Jahrhundert als Bewahrerin und Wegbereiterin prekärer Beschäftigung: In der Nachkriegszeit, als abhängig Beschäftigte aufgrund des Arbeitskräftemangels eine relativ günstige Verhandlungsposition hatten, ermöglichte die Präferenz „familiär gebundener“ Frauen für „atypische“ Arbeitszeiten die Einrichtung von Stellen, die in jeder Hinsicht hinter den zeitgenössischen Standards sozialpolitisch regulierter Lohnarbeit zurückblieben. Unter den

Bedingungen der ab 1973 steigenden Arbeitslosenzahlen hingegen wurden Frauen weitgehend unabhängig von ihren individuellen Erwerbswünschen auf eben diese „atypischen“ Arbeitsplätze verwiesen, um die Bedürfnisse vieler Unternehmen nach flexiblem Personaleinsatz zu befriedigen. Die betreffenden Stellen, die sich zunehmend im gering qualifizierten Dienstleistungsbereich konzentrierten, zeichneten sich durch geringe Löhne, rechtlich flexible Arbeitsverträge und reduzierte Dauerhaftigkeit und Verbindlichkeit aus. Damit erfüllten sie alle Kriterien, die nach Auffassung von Befürwortern der arbeitsmarktpolitischen „Niedriglohnstrategie“ erfüllt sein müssen, um Arbeitsplätze zu schaffen und die Massenarbeitslosigkeit zu reduzieren.

## **5.2. Bilanz der Beschäftigungsentwicklung im Reinigungsgewerbe**

Das Reinigungsgewerbe ist in Hinblick auf materielle, rechtliche und betriebliche Integrationsstandards geradezu als Prototyp einer Frauenbranche im gering qualifizierten Dienstleistungssektor zu betrachten. Daher lag die Frage nahe, ob unter diesen „Idealbedingungen“ zwischen 1973 und 1998 tatsächlich zusätzliche Arbeitsplätze für benachteiligte Beschäftigtengruppen geschaffen worden sind und wie sich die Qualität dieser Arbeitsverhältnisse darstellte und veränderte.

Die quantitative Entwicklung, die das bundesdeutsche Reinigungsgewerbe im Zeitraum 1973 bis 1998 vollzogen hat (siehe Kapitel 3), spricht zunächst gegen die Prognose, durch Ausweitung gering qualifizierter Dienstleistungen sei eine nennenswerte Zahl von Arbeitsplätzen zu schaffen. Zum einen ist das statistische Material so unzureichend, dass weder die Stellenverlagerung aus dem öffentlichen Reinigungsdienst in Reinigungsfirmen und schließlich in private Haushalte noch die Auswirkungen dieser Veränderung auf die Gesamtzahl der Beschäftigten hinreichend rekonstruiert werden können. Zum anderen lassen die verfügbaren Daten erkennen, dass selbst der geringe statistisch nachweisbare Stellenzuwachs vor allem auf die Umwandlung von Vollzeitstellen in sozialversicherte Teilzeit- bzw. „geringfügige“ Beschäftigung und somit letztlich darauf zurückzuführen ist, dass bestehende Arbeitsplätze auf mehrere Personen verteilt wurden. Jedenfalls scheint die illegale Kombination mehrerer „Minijobs“ nicht selten dazu gedient zu haben, das früher mit einer einzigen Stelle verbundene Einkommen zu erlangen. Zudem können Befürworter der „Niedriglohnstrategie“ kaum auf positive Erfahrungen in anderen Dienstleistungsbranchen verweisen, wenn sie eine künftige Zunahme gering qualifizierter Arbeitsplätze versprechen. Vielmehr lässt die insgesamt problematische Datenlage (vgl.: Scharpf 1986, S. 11) erkennen, dass der Beschäftigungszuwachs im öffentlichen Dienst schon seit 1970 und bei den verbraucherbezogenen Dienstleistungen der Privatwirtschaft seit etwa 1990 stagnierte (vgl.: Baethge 1999a, S. 4-7). Zudem ging der Anteil der Beschäftigten, die mit gering qualifizierten Dienstleistungen befasst waren, von Altersgruppe zu Altersgruppe zurück (vgl.: Blossfeld/Gianelli/Mayer 1993,

S. 132, 134). Der Dienstleistungssektor insgesamt (und besonders der Bereich verbraucherbezogener Dienstleistungen) konnte demnach spätestens seit den 1990er Jahren „die ihm besonders unter quantitativen Gesichtspunkten zugeschriebene Kompensationsfunktion nicht mehr erfüllen“ (Gottschall 1989, S. 38. Vgl.: Häußermann/Siebel 1995, S. 32-34). Darüber hinaus ist nicht auszuschließen, dass selbst die statistisch nachweisbare Zunahme an Arbeitsplätzen in der Expansionsphase der 1970er und 1980er Jahre zumindest teilweise als statistisches Artefakt anzusehen ist: Immerhin dürfte ein „typischer“ Arbeitsplatz etwa auch im Handel immer weniger Arbeitsstunden umfasst haben und ein gleichbleibender Arbeitsumfang auf immer mehr Köpfe verteilt worden sein (siehe Kapitel 2.2. und 3). Offen ist außerdem, ob der nachweisbare Stellenzuwachs ausreichte, um den gleichzeitig durch Arbeitsintensivierung vorangetriebenen Stellenabbau zu kompensieren. Im Reinigungsgewerbe zum Beispiel entstanden neue Putzstellen im Privathaushalt, doch ob dies die Reduzierung der Arbeitsstundenzahl ausglich, die im Gebäudereiniger-Handwerk und später auch im öffentlichen Reinigungsdienst durch die Steigerung von Leistungsvorgaben bewirkt wurde, ist nicht zu belegen (siehe Kapitel 4.1.5.). Letztlich fordern Befürworter der „Niedriglohnstrategie“ also eine Ausweitung „einfacher“ Dienstleistungen, obwohl weder für das Reinigungsgewerbe noch für andere Branchen bewiesen ist, dass in diesem Teil des Arbeitsmarktes in den vergangenen Jahrzehnten eine nennenswerte Zahl zusätzlicher Arbeitsplätze geschaffen worden wäre. Offenbar hegen sie jedoch selbst Zweifel daran, wie dynamisch sich der Stellenzuwachs in Zukunft gestalten wird, denn dieser soll nicht den sonst so beliebten Marktkräften überlassen bleiben, sondern durch eine gezielte Vergrößerung der Einkommensunterschiede zwischen Dienenden und Bedienten gefördert werden. Empfohlen wird zum einen die steuerliche Begünstigung privater Auftraggeber durch Dienstleistungsschecks, zum anderen eine Senkung der Lohnkosten, wobei die Verarmung der Betroffenen durch Staatszuschüsse (wie „negative Einkommenssteuer“, reduzierte Sozialabgaben oder direkte Lohnsubventionen) vermieden werden soll (vgl.: Kommission für Zukunftsfragen 1997, S. 128-129; Scharpf 2000, S. 26-27; kritisch: Bust-Bartels 1999, S. 14-15). Insgesamt zielen diese Vorschläge darauf ab, einen staatlich subventionierten, aber privatwirtschaftlich organisierten gering qualifizierten Dienstleistungssektor zu schaffen, obwohl die dort vorherrschende Unterschreitung von Integrationsstandards zum Beispiel aus dem Reinigungsgewerbe bekannt, die beschäftigungspolitische Bilanz dieses Arbeitsmarktgebietes hingegen zweifelhaft ist.

Ein Blick auf die Sozialstruktur der Belegschaften im Reinigungsgewerbe hat zudem ergeben, dass die „doppelte Privatisierung“ der Branche gerade nicht benachteiligten Beschäftigten zugute kam. Vielmehr verloren „Familienfrauen“, die auf ein existenzsicherndes Einkommen angewiesen waren, durch den Abbau des öffentlichen Reinigungsdienstes die Möglichkeit, dort Vollzeit- oder sozialversicherte Teilzeitarbeit zu leisten (siehe Kapitel 3.2.1.). Ausländische Beschäftigte wurden im Un-

tersuchungszeitraum, wo immer möglich, durch Deutsche ersetzt (siehe Kapitel 3.2.2.), weshalb das mit der „Niedriglohnstrategie“ verbundene Vorhaben, (deutsche) Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger durch Leistungskürzungen in den gering qualifizierten Sektoren zu zwingen, eine beschleunigte Verdrängung von Migrant/innen befürchten lässt. Jugendliche waren zwischen 1973 und 1998 kaum im Reinigungsgewerbe beschäftigt, und die Zahl älterer Frauen nahm nach 1990 so deutlich ab, dass eine Verjüngung der Branche hin zu den mittleren (und gerade nicht schwer vermittelbaren) Altersgruppen zu konstatieren ist (siehe Kapitel 3.2.3.). Gering Qualifizierte scheinen schließlich ohnehin in nachlassendem Maße im Reinigungsgewerbe tätig gewesen zu sein, da immer mehr höher qualifizierte Frauen putzen gingen, denen nach der Familienphase die Rückkehr in den erlernten Beruf verschlossen blieb (siehe Kapitel 3.2.4.). Allerdings war auch die Tendenz, dass speziell „familiär gebundene“ Frauen und gering Qualifizierte ihre Dominanz in den Belegschaften einbüßten, keineswegs auf das Reinigungsgewerbe beschränkt.

So wurde in den 1980er und 1990er Jahren neben „Familienfrauen“ eine kleine, aber wachsende Gruppe männlicher Beschäftigter im gering qualifizierten Dienstleistungssektor tätig. Dies war insofern eine neue Entwicklung, als die Steigerung der weiblichen Erwerbsbeteiligung in den Jahren der Vollbeschäftigung mit einer zunehmenden Segregation zwischen Männer- und Frauenarbeitsmärkten einhergegangen war: Während sich im primären Segment (vorwiegend männliche) Stammbesetzungen konzentrierten, deren betriebsspezifische Qualifikation sich in stabilen und gut bezahlten Arbeitsplätzen niederschlug, zählten Frauen mehrheitlich zum sekundären Segment: Sie verrichteten als betriebsinterne flexible Randbelegschaft mit befristeten oder geteilten Arbeitsverträgen gering qualifizierte „Jedermann-Tätigkeiten“ (direkte Segmentierung) oder übernahmen dieselbe Funktion als Beschäftigte externer Subunternehmen, Leiharbeiterinnen oder freie Mitarbeiterinnen (indirekte Segmentierung) (vgl.: Geißler/Maier/Pfau-Effinger 1998, S. 20; Cyba 1998). Noch in den 1980er Jahren waren etwa 30 % aller erwerbstätigen Frauen (gegenüber 17 % aller Männer) auf dem bundesdeutschen „Jedermann-Arbeitsmarkt“ und 38 % der Frauen (gegenüber 24 % der Männer) auf der untersten Hierarchiestufe tätig (vgl.: Matthies u. a. 1994, S. 106-107, 110). Darüber hinaus bildeten sich vor allem im Dienstleistungssektor Frauenbranchen heraus, in denen ein Großteil der weiblichen Beschäftigten konzentriert, aber kaum (noch) Männer anzutreffen waren (vgl.: Rabe-Kleberg 1987a, S. 36, 38). In den Jahren 1970 und 1998 waren gleichbleibend etwa drei Viertel aller erwerbstätigen Frauen mit fünfzehn Tätigkeitsprofilen befasst, darunter Bürotätigkeiten, nicht-ärztliche Krankenpflege, Verkauf, Erziehung und Pflege oder Reinigungsarbeiten (vgl.: Beck-Gernsheim 1976, S. 16; WSI-FrauenDatenReport 2000, S. 87). Dies war nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass Männer, solange der Arbeitskräftemangel anhielt, kaum in die weiblich dominierten Randbelegschaften oder Frauenbranchen abgestiegen waren. Wurden Standards in

obsolet werdenden Bereichen gesenkt, so stellte man an ihrer Stelle Frauen ein – etablierten sich hingegen neue Branchen, so ging der Frauenanteil meist zurück, und es entstand eine neue (männliche) Stammebelegschaft, die Tätigkeit wurde aufgewertet (vgl.: Beck-Gernsheim 1976, S. 152). Selbst in Branchen, in denen beide Geschlechter tätig waren, wurde

den von Frauen verrichteten Tätigkeiten ein Stück weit Berufsförmigkeit verweigert [...], während die von Männern besetzten Bereiche der selben Tätigkeitsfelder den Charakter von „Facharbeit“ oder „Handwerk“ aufweisen (vgl. etwa den fast ausschließlich von Männern ausgeübten Beruf des Gebäudereinigers im Unterschied zur „ungelernten“ Tätigkeit der Reinigungsfrauen, männliche Köche und weibliche Küchenhilfen etc.) (Gottschall 1989, S. 22).

Allerdings sind die „konkreten Vorstellungen darüber, was für welches Alter, welche Herkunft und welches Geschlecht geeignet erscheint, wer also welche Arbeit in der Gesellschaft tun muss oder darf“ erheblichen Veränderungen unterworfen. Diese

werden durch die jeweilige Gesellschaftsordnung bestimmt – sind in Phasen der Gesellschaftsveränderung umstritten, letztlich Ergebnis von Auseinandersetzungen um Einfluss und Macht zwischen Gruppen innerhalb der Gesellschaft, auch zwischen den Geschlechtern (Rabe-Kleberg 1987a, S. 27).

Eine solche „Phase der Gesellschaftsveränderung“ brach in der Bundesrepublik mit der Wirtschaftskrise von 1973 an. Die Konkurrenz um knappe Arbeitsplätze zwang zunehmend auch Männer in den gering qualifizierten Dienstleistungsbereich, ohne dass die Tätigkeit ihrem Geschlecht oder Status entsprechend aufgewertet worden wäre. Unter diesen Bedingungen wurde es denkbar,

dass die Marginalisierungsprozesse, die sich aufgrund diskontinuierlicher und geringqualifizierter frauentypischer Beschäftigungsverhältnisse bislang gegen Arbeitnehmerinnen wandten, sich zunehmend auch gegen männliche Beschäftigte wenden werden (Klein 1995, S. 99).

Im Reinigungsgewerbe kam diese Tendenz darin zum Ausdruck, dass Reinigungsfirmen zunehmend (ausländische) Männer in der Innenreinigung beschäftigten (siehe Kapitel 3.2.2.), doch sogar gegenüber hochqualifizierten männlichen Stammebelegschaften versuchten Unternehmer, „eine Flexibilisierung der Arbeitszeit durchzusetzen und damit das alte System der Normalarbeitszeit zu zerstören“ (Hausen 1997, S. 35). Zwar ist zum Beispiel Teilzeitarbeit bis heute eine Frauendomäne geblieben (vgl.: Holst/Schupp 2001), doch die Zahl männlicher Teilzeitkräfte nahm in Westdeutschland von 80.000 (1960) auf 660.000 (1998) zu (vgl.: Auth 2002, S. 73). Besonders die Tatsache, dass sogar in den westdeutschen VW-Werken und damit im industriellen Kernbereich männlicher „Normalarbeit“ die 28,8-Stunden-Woche eingeführt wurde (Jürgens/Reinecke 1998), gab Anlass zu düsteren Zukunftsprognosen: „Auf lange Sicht wird Teilzeitarbeit nicht mehr die typische Frauenerwerbsarbeit sein“, hieß es etwa im Jahre 1995. Vielmehr

werden aufgrund von Arbeitslosigkeit und weltwirtschaftlichen Entwicklungen zunehmend Männer in ehemalige Frauendomänen vordringen. Ob Teilzeitarbeit dann „4-Tage-Woche“ heißt oder anders betitelt wird, ändert nichts an dem beschriebenen Sachverhalt, sondern deutet auf eine sich verschärfende Auseinandersetzung und einen sich verschärfenden Wettbewerb zwischen Männern und Frauen hin (Klein 1995, S. 99-100).

Die „potentielle Radikalität, die Teilzeitarbeit als Abwehr unerträglicher oder ungewollter Arbeitsbedingungen haben könnte“, geriet unter den Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit vielfach aus dem Blick. Vielmehr wurde die „Stigmatisierung dieser Arbeitsformen als Frauenarbeit“ auch auf männliche Teilzeitstellen übertragen (Christel Eckart, zit. nach: Hausen 1997, S. 35). Dies gilt umso mehr, als seit den 1980er Jahren sogar unter den sozialversicherungsfrei Beschäftigten, die mit einem „Minijob“ ihren *Hauptverdienst* erzielten, immer mehr Männer waren. Schon in der ersten ISG-Erhebung von 1987 belief sich deren Zahl auf knapp 920.000 Personen, während 1997 (nach einem vorübergehenden Rückgang) in Westdeutschland 1,24 Mio. sozialversicherungsfrei beschäftigte Männer waren. Die weibliche Vergleichsgruppe war deutlich größer und nahm schneller zu, so dass der Männeranteil insgesamt von 40 % (1987) auf etwa 34 % (1997) zurückging (vgl.: Friedrich 1989, S. 23; BMA 1997, S. 39-41). Dennoch ist unverkennbar, dass auch immer mehr Männer ihr „Haupteinkommen“ mit „Minijobs“ erzielten. Wie weibliche Beschäftigte waren sie vor allem mit verbraucherbezogenen Dienstleistungen befasst, wie ein Blick auf die am stärksten besetzten Branchen und (da für 1987 keine entsprechenden Angaben vorliegen) auf die Veränderungen zwischen 1992 und 1997 belegen mag:

**Tabelle 17: Sozialversicherungsfrei Beschäftigte in Westdeutschland in den am stärksten besetzten Branchen (in 1000)**

Branche	Männer		Frauen	
	1992	1997	1992	1997
Privathaushalt	55	203	677	682
Reinigungsunternehmen	11	16	154	165
Handel	117	233	353	462
Gastgewerbe	75	138	189	250
Bank, Versicherung	35	29	26	39
Öffentliche Arbeitgeber	70	74	69	111
Landwirtschaft	34	26	18	9
Produzierendes Gewerbe*	174	373	220	309

**Quelle:** ISG (Tabelle 4d, in: BMA 1993, A13; Tabelle 2c, in: BMA 1997, A3).

\* Summe aus Industrie, Bauindustrie, Bauhandwerk, prod. Handwerk, Dienstl. Handwerk

Zudem verdeutlichen die Veränderungen im Status männlicher „Minijob“-Inhaber (siehe Tabelle 18), dass die Geschlechtertrennung bei prekärer Arbeit in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit nicht mehr ohne weiteres funktionierte.

**Tabelle 18: Sozialversicherungsfrei Beschäftigte nach Status in Westdeutschland (in 1000)**

Status	Männer		Frauen	
	1992	1997	1992	1997
Arbeitslos	79	231	95	166
Rentner	100	179	165	203
Haushaltsführend	5	36	1225	1438
Schüler	140	248	176	276
Student	201	301	150	203
sonstige Ausbildung	7	19	8	16

Quelle: ISG (Tabelle 1a, in: BMA 1993, A4; Tabelle 4c, in: BMA 1997, A6).

Immerhin *vervierfachte* sich die Zahl der männlichen Arbeitslosen, die angaben, ihren Hauptverdienst durch sozialversicherungsfreie Beschäftigung zu erzielen, in Westdeutschland zwischen 1992 und 1997, während sich die Zahl der Rentner „nur“ knapp verdoppelte und die Zahl der männlichen Schüler und Studenten „nur“ um ein knappes Drittel zunahm. Insgesamt stieg der Anteil der Arbeitslosen an den sozialversicherungsfrei beschäftigten Männern von 14,8 % (1992) auf 22,8 % (1997) an. Zwar markiert das Jahr 1992 einen zahlenmäßigen „Einbruch“, weshalb die Steigerung vermutlich geringer ausfallen würde, wenn Daten für 1987 vorlägen, doch es ist offensichtlich, dass neben der weiterhin dominierenden Gruppe der „haushaltsführenden Frauen“ Ende der 1990er Jahre eine wachsende Zahl von Männern ihren Hauptverdienst aus sozialversicherungsfreien „Minijobs“ bezog.

Angesichts solcher Befunde prognostizierte Ulrich Beck eine „prekäre Feminisierung der Arbeitswelt“, weil durch die „Umverteilung des Mangels“ an Erwerbsarbeit „das Prekäre, Diskontinuierliche, Widersprüchliche der Frauen-Arbeiten und Frauen-Lebenswelten [...] nun auch für Männer gelten“ werde. Es sei geradezu eine „Umkehr des Gleichheitsideals“ zu erwarten: „Nicht mehr die Frauen sollen in die Norm-Arbeit integriert werden, sondern die Männer in die Nichtnorm-Arbeit der Frauen“ (Beck 1999, S. 70). Wie realistisch dieses Szenario ist, lässt sich unter Verweis auf die Vergangenheit kaum entscheiden, doch jedenfalls bietet die Geschichte gering qualifizierter Dienstleistungen in- und außerhalb des Reinigungsgewerbes kaum Anlass für die Vermutung, die Ausweitung solcher Jobs werde speziell die Integration von „Familienfrauen“ in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Ähnliches gilt für gering Qualifizierte, die überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen sind (vgl.: WSI-Frauen-Daten-Report 2000, Tab. 3.A.7a; Bust-Bartels 1999, S. 18). Argumentiert wird, die Ausweitung „einfacher“ Niedriglohn-Tätigkeiten werde ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt und langfristig sogar den Aufstieg in besser dotierte Erwerbspositionen ermöglichen, doch dies war in der Vergangenheit offenbar immer seltener der Fall. So ergab eine Untersuchung auf Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels 1993, dass die (insgesamt abnehmende) Gruppe derer, die ihre berufliche Laufbahn mit einer „einfachen“ Tätigkeit begonnen hatten, meist nicht in höher qualifizierte Bereiche vorstießen. Berufseinsteiger *ohne*

*Ausbildung* wurden zu knapp 80 % zunächst auf gering qualifizierten Arbeitsplätzen tätig, und zwei Drittel von ihnen verblieben langfristig dort. Zudem wurde immerhin jede/r Dritte Erwerbstätige mit *Berufsausbildung* als „Ungelernte/r“ eingesetzt und verfehlte im Verlauf des Erwerbslebens den Aufstieg in höher qualifizierte Positionen (vgl.: Blossfeld/Gianelli/Mayer 1993, S. 116, 121, 127-128). Zudem scheinen gering qualifizierte Arbeitsplätze immer seltener als „*Einstiegshilfe*“ für Arbeitslose ohne Berufsausbildung fungiert zu haben. Zwar galten (bei abnehmender Tendenz) Mitte der 1990er Jahre noch 30 % aller westdeutschen Arbeitsplätze als gering qualifiziert (vgl.: Rösner 1996, S. 180), doch sie wurden „schon seit längerer Zeit vermehrt mit formal qualifizierten Arbeitern besetzt“ (Bust-Bartels 1999, S. 20). Besonders im Dienstleistungsbereich waren viele Beschäftigte fachfremd tätig; im Jahre 1988 zum Beispiel blickten etwa 45 % von ihnen auf eine Tätigkeit im produzierenden Gewerbe zurück, und mehr als ein Drittel hatte das Erwerbsleben als Facharbeiter/in begonnen (vgl.: Blossfeld/Gianelli/Mayer 1993, S. 121, 128-129, 132).

Besonders Frauen waren von dieser Tendenz zur Dequalifizierung betroffen: Obwohl sie seit den 1960er Jahren immer höhere Berufsabschlüsse erwarben und eine zunehmende Erwerbsorientierung aufwiesen, wurden sie überdurchschnittlich oft unterhalb ihres Qualifikationsniveaus auf un- und angelernten Arbeitsplätzen im eigenen Ausbildungsbereich (etwa als Verkäuferinnen im Supermarkt) oder fachfremd (etwa im Reinigungsgewerbe) eingesetzt (vgl.: Seidenspinner u. a. 1984, S. 33-41; Rabe-Kleberg 1987a, S. 58-60, 67-88; Kapitel 3.2.4.). Besonders seit den 1980er Jahren wurden Frauen (in gemischten Branchen) zunehmend durch Männer und ältere Frauen (in weiblich dominierten Branchen) zunehmend durch jüngere Geschlechtsgenossinnen in „Jede-Frau-Tätigkeiten“ abgedrängt, wenn ihre „einmal erworbene Qualifikation sich als nicht mehr verwertbar“ erwies oder sie „aufgrund familiärer Belastungen, fehlender fachlicher Qualifikation oder aber ihres Alters nicht so belastbar, flexibel, lern- und leistungsfähig“ waren „wie andere (meist jüngere) Frauen“ (Gottschall 1989, S. 33. Vgl.: ebd., S. 38). Weibliche Beschäftigte machten demnach als erste die Erfahrung, dass in den vergangenen Jahrzehnten (im Gegensatz zu den Prognosen der „Niedriglohnstrategie“) selbst für „einfache“ Tätigkeiten kaum noch auf un- und angelernte Arbeitskräfte zurückgegriffen wurde:

Anstelle einer Kompetenzerweiterung von angelernten Beschäftigten hat lediglich eine Kompetenzerweiterung der Arbeit stattgefunden, indem bevorzugt Fachkräfte auch für Angelerntentätigkeiten eingestellt werden. Von ihnen wird offenbar eher erwartet, dass sie die mit der neuen Arbeitsorganisation verbundenen sozialen Kompetenzen wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Dialogbereitschaft, Flexibilität und Problemlösungskompetenz erfüllen (Matthies u. a. 1994, S. 70-71).

Arbeitslose ohne Berufsausbildung hatten durch den „massive[n] Verdrängungswettbewerb auf allen Qualifikationsniveaus“ (Bust-Bartels 1999, S. 20) immer weniger Zugang zu un- und angelernten Arbeitsplätzen, da Beschäftigte mit Berufsausbildung

bereits seit Jahrzehnten zunehmend auf Hilfsarbeiterstellen und Beschäftigte ohne Berufsausbildung als erste in die Arbeitslosigkeit abgedrängt werden. Demnach bleibt der empirische Beweis für die Prognose von Befürwortern der „Niedriglohnstrategie“ zu erbringen, allein die Aussicht auf staatlich subventionierte Niedriglöhne werde Unternehmen zur Einstellung „ungerer“ Arbeitsloser motivieren. Dies nachzuweisen, dürfte sich allerdings schwierig gestalten, denn der Abbau qualifizierter Arbeitsplätze wirkt derzeit ebenso fort wie die Massenarbeitslosigkeit, der Unternehmensbedarf an „einfachen“ Tätigkeiten ist weiterhin im Schwinden begriffen, und auch die Nachfrage privater Haushalte nimmt nur langsam zu. Zudem gehört die schwache Verhandlungsposition abhängig Beschäftigter, die den skizzierten Verdrängungswettbewerb erst ermöglicht hat, keineswegs der Vergangenheit an. Daher liegt die Vermutung nahe, dass Unternehmen künftig „als Folge der erweiterten Möglichkeiten zu Niedriglöhnen weniger neue Arbeitskräfte einstellen, als bisher gut bezahlte durch verbilligte Arbeit ersetzen“ könnten (Die Sackgassen der Zukunftskommission, S. 128). Bislang ist diese Befürchtung nicht entkräftet worden.

### **5.3. Bilanz der Entwicklung von Integrationsstandards im Reinigungsgewerbe**

Was schließlich die Qualität von Arbeitsverhältnissen betrifft, so wurde in der Fallstudie zum Reinigungsgewerbe (siehe Kapitel 4) dargelegt, dass Putzstellen zwischen 1973 und 1998 immer weiter hinter „normalen“ materiellen, rechtlichen und betrieblichen Integrationsstandards zurückblieben. Sie waren also nicht nur durch Prekarität, sondern durch fortschreitende Prekarisierung gekennzeichnet. Diese Entwicklung ist vor allem auf die Bedeutungsverschiebung zwischen öffentlichem Dienst, Gebäudereiniger-Handwerk und Privathaushalt zurückzuführen, die als Spezifikum des Reinigungsgewerbes gelten kann. Allerdings wurde damit in vieler Hinsicht die Verwirklichung von arbeitsmarktpolitischen Idealen der „Niedriglohnstrategie“ vorweggenommen: Zum einen sollen nach Ansicht ihrer Befürworter vor allem verbraucherbezogene Dienstleistungs-Arbeitsplätze geschaffen werden, zu denen auch Putzstellen gehören. Zum anderen sollen diese nicht im öffentlichen Dienst entstehen, da eine Erhöhung der Abgabenquote auf politischen Widerstand stoßen würde (vgl.: Scharpf 1986, S. 22). Vielmehr sind sie in der Privatwirtschaft und dort weniger im Bereich sachbezogener Dienstleistungen, wie sie Reinigungsfirmen erbringen, als im Bereich personenbezogener Dienstleistungen vorgesehen, die direkt durch Privatpersonen oder -haushalte in Anspruch genommen werden (vgl.: Kommission für Zukunftsfragen 1997, S. 134; Streeck/Heinze 1999, S. 44-45). Die im Reinigungsgewerbe feststellbare Verlagerung „einfacher“ Dienstleistungsjobs aus dem öffentlichen Dienst in Privatfirmen und schließlich in Privathaushalte steht demnach durchaus in Einklang mit Vorstellungen der „Niedriglohnstrategie“. Durch deren Umsetzung dürfte sich also auch die aufgezeigte Unterschreitung „normaler“ materieller, rechtlicher und be-

trieblicher Integrationsstandards auf andere Dienstleistungsbranchen ausweiten, worauf bereits in den vergangenen Jahrzehnten einiges hindeutete.

So ist es zunächst charakteristisch für „einfache“ Dienstleistungsjobs, dass sie geringe Lohnkosten verursachen. Für ihre Erbringer/innen bedeutet dies, dass sie mit Niedriglöhnen entgolten werden, durch die selbst Vollzeitbeschäftigte hinter dem „sozial-kulturellen Existenzminimum“ (Bust-Bartels 1999, S. 19) zurückbleiben. Im Reinigungsgewerbe zum Beispiel wurden, wie wir sahen, schon zu einem Zeitpunkt, als die „Niedriglohnstrategie“ sich erst als arbeitsmarktpolitisches Programm herauszubilden begann, vielfältige legale und illegale Methoden angewandt, um geringe Lohnkosten sicherzustellen. Zu den legalen Methoden zählt die Privatisierung des öffentlichen Reinigungsdienstes, die Vereinbarung geringerer Tariflöhne für als „einfach“ definierte Tätigkeiten (vgl.: Wittig 1996), Arbeitszeitverkürzung (und Leistungsverdichtung) ohne Lohnausgleich sowie der gesetzliche oder tarifliche Ausschluss Teilzeitbeschäftigter von Überstundenzuschlägen oder der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (bis 1994). Zu den halb- und illegalen Methoden der Lohnsenkung gehören hingegen unbezahlte Überstunden, aber auch die weit verbreitete Praxis, Lohnsteuerpauschale oder Strafgebühren für illegale „Minijobs“ vom Lohn abzuziehen, Reinigungsfrauen bei Krankheit eine Vertretung finanzieren zu lassen, Tarife zu brechen oder Lohnzahlungen zu verweigern. Die Vergütung im Reinigungsgewerbe blieb durch die Kombination dieser Praktiken weit hinter den Einkommensstandards von „Normalarbeitsverhältnissen“ zurück. Dies gilt, obwohl die (selten gezahlten) Facharbeitertarife selbst im Gebäudereiniger-Handwerk den bundesdeutschen Durchschnittswerten mit 84 % näher kamen als etwa im Einzelhandel, der 73 % dieses Wertes erreichte (vgl.: Bispinck 1996, S. 39). Darüber hinaus gibt es (wenn man von dem Grundsatz abgeht, keine Aussagen über das Verhältnis von materieller Prekarität und Einkommensarmut zu machen) Hinweise darauf, dass gering qualifizierte „Dienstleister“ in- und außerhalb des Reinigungsgewerbes besonders häufig zu den *working poor* zählten, also trotz Vollzeit-Erwerbsarbeit von relativer Armut betroffen waren. Dies sagt zwar nichts darüber aus, ob die *Familie* dieser Beschäftigten in absoluter Armut oder sozialer Deprivation lebte (vgl.: Andreß 1999, S. 141-189, 229-231), doch „die Risikoabsicherung im Haushaltskontext“ kann umso weniger „als selbstverständlich und dauerhaft vorausgesetzt werden“, „[j]e mehr die individuellen Arbeitsmarktrisiken zunehmen und je stärker sich der Trend zu einer Individualisierung und Pluralisierung der Lebensformen fortsetzt“ (Hanesch u. a. 2000, S. 207). Wirft man also einen Blick auf das Individualeinkommen von Reinigungsfrauen, so ist festzuhalten, dass selbst eine Vollzeitbeschäftigung zwischen 1973 und 1998 keine eigenständige Existenzsicherung erlaubte. Im Gebäudereiniger-Handwerk zum Beispiel erhielten im Jahre 1986 immerhin 70 % der Vollzeitkräfte, die gegenüber der „geringfügig“ beschäftigten Belegschaftsmehrheit als privilegiert anzusehen sind, Tariflöhne von weniger als zwei Dritteln des bundesdeut-

schen Durchschnittseinkommens und galten somit (gemessen am Einkommensmedian der Europäischen Sozialcharta) als arm. Im Hotel- und Gaststättengewerbe traf dies hingegen „nur“ auf 44 % und im Einzelhandel „nur“ auf 38 % der Vollzeitkräfte zu (vgl.: Schäfer 1996, S. 58-59; Weiler 1996, S. 79). Branchenübergreifend bezogen im selben Jahr 13 % aller Vollzeitkräfte (und damit ein deutlich geringerer Anteil) solchermaßen definierte nicht-existenzsichernde Einkommen. „Niedriglöhne“ betrafen demnach nicht nur Reinigungskräfte, waren aber in Frauenbranchen des gering qualifizierten Dienstleistungssektors konzentriert, zu denen auch das Reinigungsgewerbe gehört. Jedenfalls waren 1986 etwa 80 % aller Niedriglohn-Bezieher/innen weiblichen Geschlechts, und 70 % von ihnen arbeiteten im Dienstleistungssektor (vgl.: Bispinck 1996, S. 41; Matthies u. a. 1994, S. 116; Schäfer 1996, S. 64). Darüber hinaus bestätigt auch der Blick auf die Haushaltsebene die Zunahme der *working poor* auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt. So lebte in Westdeutschland Ende des 20. Jahrhunderts immerhin ein Drittel aller einkommensarmen Haushalte ausschließlich von Erwerbsarbeit (vgl.: Andreß 1999, S. 242; Kortmann/Sopp 1999, S. 27, 30, 34). Zudem verfügten seit 1985 immer mehr Haushalte über Niedrigeinkommen von weniger als 75 % des gesamtdeutschen Durchschnitts, und diese stammten in zunehmendem Maße aus „sonstiger“ bzw. „atypischer“ Erwerbstätigkeit (vgl.: Hanesch u. a. 2000, S. 78, 171-172, 205). „Atypisch“ Beschäftigte lebten sogar überdurchschnittlich oft von weniger als 50 % des gesamtdeutschen Durchschnittseinkommens – dies galt 1998 für 15 % der „atypisch“ beschäftigten Alleinstehenden, für 28 % der „Alleinernährer“, die eine nicht-erwerbstätige Person mitversorgen, und für 24 % der „Doppelverdiener“ (vgl.: ebd., S. 182). Besonders interessant ist für unseren Zusammenhang, dass einer „großen Müttererhebung“ zufolge bereits im Jahre 1962 zwei Drittel aller Bezieherinnen von Niedrigeinkommen mit einem Mann verheiratet waren, der ebenfalls in der untersten Gehaltsklasse (bis 300 DM) vergütet wurde (vgl.: Oertzen 1999, S. 227-228). In den 1980er Jahren waren „geringfügig“ beschäftigte Frauen überdurchschnittlich oft mit Niedriglohnbeziehern verheiratet (vgl.: Büchtemann/Quack 1989, S. 124-125), und noch in den 1990ern wurde eine sozialversicherungsfreie Hauptbeschäftigung in Westdeutschland besonders häufig von Angehörigen einkommensarmer Haushalte ausgeübt, die weniger als 50 % des bundesdeutschen Durchschnittseinkommens bezogen. In solchen Fällen garantierte offenbar selbst ein doppeltes Niedrigeinkommen kein armutsfreies Leben, und so erstaunt es kaum, dass in den 1990er Jahren jede/r Dritte sozialversicherungsfrei Beschäftigte und jede Vierte sozialversicherungsfrei beschäftigte *Hausfrau* angab, zur Sicherung des Lebensunterhaltes unbedingt auf ihr Einkommen angewiesen zu sein (vgl.: Ochs 1996, S. 170-171; Hanesch u. a. 2000, S. 194). Diese vereinzelt Hinweise lassen vermuten, dass auch die im Reinigungsgewerbe tätigen Frauen nicht nur durchweg von materieller Prekarität betroffen, sondern in vielen Fällen tatsächlich arm waren oder zumindest in einem „Zustand ‚potentieller Armut‘“ (ebd., S. 208) lebten. Dieser

Zustand dehnte sich aufgrund des Äquivalenzprinzips der westdeutschen Sozialversicherung, durch das sich niedrige und unregelmäßige Arbeitseinkommen in niedrigen Lohnersatzleistungen niederschlagen, auf Perioden von Arbeitslosigkeit, Krankheit und auf das Alter aus. Es hätte den Rahmen der vorliegenden Studie gesprengt, den Zusammenhang zwischen gering qualifizierten Dienstleistungen und „Armut in der Arbeit“ systematisch zu untersuchen. Die materielle Prekarisierung im Reinigungsgewerbe spricht jedoch dagegen, ihn vollends auszublenden, wie es in Plädoyers für die Ausweitung dieses Beschäftigungssektors häufig geschieht.

Der zweite Vorteil gering qualifizierter Dienstleistungen, der Unternehmen nach Auffassung von Befürwortern der „Niedriglohnstrategie“ zur Arbeitsplatzschaffung motivieren wird, ist die Möglichkeit, weitgehend individuell gestaltete Arbeitsverträge abzuschließen. Auch dies wirkte sich in den vergangenen Jahrzehnten zu Ungunsten der Beschäftigten aus, da rechtliche Flexibilisierung nur theoretisch beiden Parteien eines Arbeitsvertrages die Chance eröffnet, das Beschäftigungsverhältnis nach den eigenen Bedürfnissen auszugestalten. Faktisch begünstigte die „Ersetzung kollektiver durch einzelvertragliche Regelungsstrukturen“, die „Ersetzung fester gesetzlicher durch flexible marktförmige Regelungen“ sowie die „Ersetzung öffentlicher Verantwortung durch Privatinitiative“ unter den Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit vor allem die Unternehmerseite, indem sie „bindende Mindeststandards und kollektive Teilhabe im Arbeitsverhältnis“ reduzierte (Mückenberger 1990, S. 165). Dies betraf im Prinzip den gesamten Arbeitsmarkt, doch während starke Gewerkschaften für Stammebelegschaften zumindest eine ansatzweise „Regulierung der Deregulierung“ durchsetzen konnten (Bode/Brose/Voswinckel 1994), kam die Flexibilisierung arbeitsrechtlicher Vorgaben gerade in solchen Branchen voll zum Tragen, deren Beschäftigte über wenig Qualifikation und Verhandlungsmacht verfügten und ungünstigen Vertragsbedingungen nur durch häufigen Stellenwechsel entgehen konnten. Im Reinigungsgewerbe zum Beispiel beruhte die Unterschreitung rechtlicher Standards allenfalls im Falle illegaler „Minijobs“ auf einer Übereinstimmung von Unternehmensinteressen und Haushaltsstrategien, während alle anderen Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitsverträgen eindeutig dem unternehmerischen Wunsch nach kostengünstigem Personaleinsatz geschuldet waren. So wurden etwa im öffentlichen Reinigungsdienst und im Gebäudereiniger-Handwerk Vollzeit- und sozialversicherte Teilzeitstellen auch gegen den Willen der Beschäftigten durch „Minijobs“ ersetzt und der gesetzliche oder tarifliche Kündigungsschutz umgangen, indem man befristete Verträge abschloss (vgl.: Büchtemann/Höland 1989) oder einzelne Reinigungsfrauen zu Sub-Unternehmen erklärte. Auch die Praxis, Beschäftigungsverhältnis und Lohnzahlung bei Krankheit oder Urlaub ruhen zu lassen, nutzte ausschließlich der Unternehmerseite, und selbst flexible Arbeitszeiten, die im Prinzip im Interesse von Reinigungsfrauen sein konnten, wurden meist strikt am Personalbedarf von Unternehmen ausgerichtet ( vgl.: Matthies u. a. 1994, S. 158).

Drittens scheint die geringere Verbindlichkeit von Beschäftigungsverhältnissen den gering qualifizierten Dienstleistungsbereich als künftigen Wachstumssektor auszuweisen, da die Schaffung neuer Arbeitsplätze weniger langfristige Verbindlichkeiten begründet. Die Fallstudie zum Reinigungsgewerbe hat gezeigt, dass dies auch für Beschäftigte Vorteile hatte, denn Reinigungsfrauen konnten unattraktiven Arbeitsbedingungen durch den Wechsel in einen anderen Betrieb entgehen und sich die Arbeit freier einteilen, nachdem sie im Gebäudereiniger-Handwerk und später auch im öffentlichen Reinigungsdienst in zeitlicher und räumlicher Hinsicht aus dem Belegschaftsleben ausgeschlossen waren. Die mangelnde Einbindung in kollegiale Zusammenhänge bzw. in Strukturen kollektiver Interessenvertretung erwies sich jedoch häufig als Kehrseite der größeren Autonomie. Viele Vorgesetzte nahmen die eingeschränkte „Betriebsverbundenheit“ dieser Frauen zum Anlass, ihnen „Fürsorge“ (wie Arbeits- und Gesundheitsschutz) vorzuenthalten und sie einer intensiveren Überwachung zu unterwerfen. Dieser Form von „Personalführung“ standen Reinigungsfrauen zunehmend isoliert gegenüber, da die Herausbildung kollegialer Strukturen selbst im öffentlichen Dienst am Fehlen gleichberechtigter Kolleginnen und der strukturellen Unterordnung von Reinigungsfrauen gegenüber der Stammbesetzung scheiterte. Beschäftigte des Gebäudereiniger-Handwerks unterhielten hingegen kaum Kontakt zur Stammbesetzung des Kunden und allenfalls eingeschränkte kollegiale Beziehungen zueinander, was die Entstehung informeller kollegialer Solidarität sowie die Interessenvertretung in Gewerkschaft und Betriebsrat beeinträchtigte. Putzende im Privathaushalt hatten schließlich keine Kolleg/innen und standen ihren Auftraggebern als Einzelne gegenüber, wobei Kontrolle vor allem indirekt (in Form gegenseitiger persönlicher Verpflichtung) ausgeübt wurde – eine Bindung, die im Konfliktfall weniger Beschäftigungssicherheit gewährte als ein Arbeitsvertrag mit einklagbarem Kündigungsschutz. Auch die Unterschreitung betrieblicher Integrationsstandards war allerdings nicht auf das bundesdeutsche Reinigungsgewerbe beschränkt. Vielmehr mussten Personalverantwortliche fehlende „Kontrolle durch Selbstkontrolle“ stets durch direkte Überwachung kompensieren, wenn „einfache“ Jobs kurzfristig mit Arbeitskräften besetzt wurden, die sich nicht mit Tätigkeit oder Unternehmen identifizierten. So wird über einen Selbstversuch im gering qualifizierten Dienstleistungssektor der USA berichtet, dass Vorgesetzte ihre Untergebenen „auf Anzeichen von Faulheit, Diebstahl, Drogenmissbrauch oder Schlimmerem“ überprüften und selbst geringes Fehlverhalten mit Entlassung ahndeten. Auch die kollegiale Einbindung gestaltete sich aufgrund fehlender Pausen und Aufenthaltsräume sowie enormer Fluktuation ähnlich schwierig wie im bundesdeutschen Reinigungsgewerbe (Ehrenreich 2001, S. 28. Vgl.: ebd., S. 21, 28-30, 77, 111, 175, 214). Vor allem aber verrichteten die Erbringer/innen „einfacher“ Dienstleistungen meist Tätigkeiten, aus denen kaum berufliches Selbstbewusstsein und gesellschaftliche Anerkennung erwuchs, weshalb viele Reinigungsfrauen wortgleich zu Protokoll gaben, sie fühlten sich von Vorge-

setzten und Stammebelegschaft behandelt „wie der letzte Dreck“. Die Tätigkeit „Putzen“ konnte zwar, wie die Fallstudie belegt hat, mit sehr unterschiedlichen Graden betrieblicher Isolation und Erniedrigung verbunden sein, doch es ist nicht zu leugnen,

dass eine bestimmte Spezies von Tätigkeiten, die mit Schmutz, Abfall und Müll zu tun haben, in so ziemlich jeder menschlichen Gesellschaft das Objekt von Verachtung und Vermeidung waren und sind (Walzer 1994, S. 256).

Besonders Arbeit im Bereich „einfacher“ verbraucherbezogener Dienstleistungen, bei der ohne spezifische Qualifikation menschliche Grundbedürfnisse zu befriedigen sind, wurde im späten 20. Jahrhundert offenbar nicht nur in der Bundesrepublik als entwürdigend empfunden. Dies galt bereits für die Bewerbung,

denn du bietest dich – und das heißt deine Energie, dein Lächeln, deine tatsächliche oder vorgetäuschte Lebenserfahrung – lauter Leuten an, die sich überhaupt nicht für dieses konkrete Qualifikationspaket interessieren (Ehrenreich 2001, S. 62).

Das Argument von Befürwortern der „Niedriglohnstrategie“, (fast) jeder Arbeitsplatz sei besser als keiner (siehe Kapitel 1.1.), vernachlässigt demnach die Erfahrungen von Beschäftigten mit „McJobs“, die unter anderem in der vorliegenden Studie rekonstruiert worden sind. Bis heute ist nicht empirisch belegt, dass zum Beispiel Putzstellen generell der Arbeitslosigkeit vorgezogen würden. Vielmehr spricht der trotz steigender Arbeitslosenzahlen anhaltende Personalmangel von Reinigungsfirmen ebenso gegen diese Behauptung wie die Tatsache, dass stets Zwangsmaßnahmen vorgeschlagen werden, um Arbeitslose zur Annahme „einfacher“ Service-Arbeitsplätze zu bewegen (vgl.: Streeck/Heinze 1999, S. 44; Hoffmann/Walwei 1998a, S. 423). Walzer benennt demnach ein verbreitetes Wahrnehmungsdefizit, wenn er dafür plädiert, die Erfahrungen von Beschäftigten mit „Dreckerarbeit“ ernst zu nehmen:

Die meisten von uns würden den Gedanken, dass eine sozial nützliche Tätigkeit erniedrigend sei oder sein müsse, gewiss weit von sich weisen. Und dennoch herrschen wir hart arbeitenden Mitbürgern noch immer Verhaltensmuster auf, praktizieren wir ihnen gegenüber Distanzierungsmaßnahmen, die sie in eine Art von Ghetto verweisen, indem wir sie zu Gesten der Unterwürfigkeit nötigen, ihnen gebieterische Anweisungen erteilen und uns weigern, von ihnen als Personen Kenntnis zu nehmen (Walzer 1994, S. 258).

Den gesellschaftlichen Status von „Dreckerarbeit“ künstlich zu verbessern, sei unmöglich, solange die Bedingungen, unter denen sie verrichtet werde, nicht grundlegend verändert würden und solange „es eine Reservearmee gibt, eine Klasse von erniedrigten Männern und Frauen, die durch ihre Tätigkeit und ihr geringes Selbstwertgefühl in die Enge getrieben werden“ (ebd., S. 259).

Die „große Hoffnung des 20. Jahrhunderts“, wie Jean Fourastier sein Plädoyer für die „Dienstleistungsgesellschaft“ im Jahre 1949 betitelte, sollte sich demnach vor allem in Hinblick auf die Qualität „einfacher“ Servicetätigkeiten nicht erfüllen. Im-

merhin verband sich mit der Hoffnung auf eine quantitative Kompensation des industriellen Arbeitsplatzabbaus von Anfang an

auch die Erwartung eines insgesamt höheren Niveaus der Lebensweise: weitere Vollbeschäftigung, humanere Arbeit, gerechtere Einkommensverteilung und demokratischere Herrschaftsverhältnisse (Glott 1998, S. 63).

Der Dienstleistungssektor brachte jedoch (anders als erwartet) nicht in erster Linie hoch qualifizierte „Weiße-Kragen-Arbeitsplätze“ hervor (vgl.: Häußermann/Siebel 1995, S. 10-11, 34-35), sondern erwies sich geradezu als Hort „atypischer“ Beschäftigung und spätestens seit den 1980er Jahren als „Kristallisationspunkt desintegrativer Tendenzen“ (Gottschall 1989, S. 38). Dass frühe Dienstleistungsoptimisten diese Entwicklung nicht vorhergesehen haben, kann ihnen kaum vorgeworfen werden. Wohl aber ist ihnen ein gewisser *middle class bias* zu attestieren, der in der Annahme gipfelt, speziell von personenbezogenen Dienstleistungen sei eine Hebung des allgemeinen Lebensstandards zu erwarten (Fourastier). Dies wird damit begründet, dass

den Menschen [sic!] in Zukunft mehr Beschäftigte direkt zu Diensten sein werden: um die Hausarbeit zu erleichtern oder zu ersetzen, sich um die Kinder und Hilfsbedürftigen zu kümmern, die Freizeit zu vermehren, das Kulturangebot auszuweiten – und vieles andere Schöne mehr (Häußermann/Siebel 1995, S. 14. Vgl.: ebd., S. 37-44).

Selbst wenn man den Urhebern dieser Vision zugesteht, eher an Köche, Erzieher und Schauspieler gedacht zu haben als an Putzfrauen, bleibt doch frappierend, mit welcher Selbstverständlichkeit hier zwischen „Dienstleistenden“ und „Menschen“ unterschieden wird. Noch in den 1990er Jahren vernachlässigte die Forderung, „wir“ müssten unsere „Schwierigkeiten“ überwinden, „uns bedienen zu lassen“, die nicht nur Bundespräsident Roman Herzog 1996 im Rahmen eines debis-Forums erhob (<http://195.145.53.84/reden/de/debis.htm>), die Tatsache, dass andere (nicht genannte) Personen gleichzeitig ihre „Schwierigkeiten“ überwinden müssen, „uns“ zu dienen. Dies spricht dafür, dass die gesellschaftliche Polarisierung inzwischen ein Ausmaß erreicht hat, das es den Bedienten nahezu unmöglich macht, die Situation der Dienenden kritisch zu reflektieren. Immerhin beinhaltet die „Melioration der Lebensweise“ (Häußermann/Siebel 1995, S. 14) für Angehörige der oberen Einkommenschichten, dass andere Menschen für geringen Lohn und unter prekären rechtlichen und betrieblichen Bedingungen unattraktive und oft als entwürdigend empfundene Arbeiten übernehmen müssen. Zwar sind die Einkommensunterschiede zwischen den abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik noch zu gering, um das Dienen zu einem wesentlichen Erwerbszweig zu machen, doch die Geschichte des Reinigungsgewerbes verdeutlicht, welche Qualität von Arbeitsverhältnissen entstehen würde, falls die Befürworter der „Niedriglohnstrategie“ sich durchsetzen.

#### 5.4. Ausblick: Sozialstaat in der „Dienstbotengesellschaft“

Eine Ausweitung gering qualifizierter Dienstleistungen kann demnach vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem bundesdeutschen Reinigungsgewerbe kaum als Chance für die betroffenen Beschäftigten angesehen werden. Darüber hinaus spricht einiges dafür, dass eine solche Entwicklung das Sicherungspotential in Frage stellen würde, das gemeinhin mit dem „Europäischen Sozialmodell“ assoziiert wird. Immerhin ging es auch um die Verfassung des Arbeitsmarktes, als Jacques Delors dieses Konzept Mitte der 1990er Jahre als Gegenentwurf zum angelsächsischen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell in die Debatte einführte (vgl.: Ostner 2000; Aust/Leitner/Lessenich 2000). Die Rede von einer spezifisch (kontinental-)europäischen Sozialstaatlichkeit beruht jedenfalls nicht zuletzt darauf, dass die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital in Kontinentaleuropa nach dem Zweiten Weltkrieg stärker reguliert, die Entwicklung von Industrie- und Dienstleistungssektor gezielter gesteuert (vgl.: Baethge 1999a, S. 3) und abhängige Beschäftigung umfassender sozialpolitisch standardisiert und abgesichert wurde als etwa in den USA.

Seit Anfang der 1970er Jahre gerieten die europäischen Sozialstaaten jedoch unter zunehmenden Druck. Sie wurden verantwortlich gemacht für

hohe steuerliche Belastung bei gleichzeitiger Schwierigkeit, Vollbeschäftigung zu garantieren; dürftige Mindestleistungen im skandinavischen Fall; Armuts- und Arbeitslosigkeitsfallen bei steigenden Ausgaben zur Armutsbekämpfung im britischen; insider-outsider Spaltungen am Arbeitsmarkt, Überlastung von Familien im kontinental- und südeuropäischen Fall usw. (Ostner 2000, S. 25).

Für die Bundesrepublik bedeutete dies, dass mit dem „Normalarbeitsverhältnis“ auch sozialpolitische Institutionen, die zur Regulierung und Standardisierung abhängiger Beschäftigung beitrugen, in Frage gestellt wurden. Dies galt seit Mitte der 1980er Jahre etwa für die Sozialversicherung. Die „wechselseitige Stabilisierung von Normalarbeitsverhältnis und Sozialversicherungen [sei] in ihr Gegenteil umgeschlagen“, hieß es, denn zum einen fördere die Höhe der für „Normalarbeitsverhältnisse“ zu entrichtenden Beiträge die Verbreitung prekärer Erwerbsformen (Geissler 1998, S. 556). Zum anderen verschärfe „atypische“ Beschäftigung die Finanzkrise der Sozialversicherung und lasse somit die Beiträge weiter steigen, da etwa (Schein-)Selbständige gar nicht versichert sind, Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte überdurchschnittlich oft Arbeitslosenunterstützung in Anspruch nehmen und „geringfügig“ Beschäftigte als Angehörige von Versicherten Leistungen der Kranken- und Rentenversicherung erhalten, ohne Beiträge abzuführen (vgl.: Friedrich 1993, S. 559; Hofmann 1998, S. 485; Ochs 1997, S. 647). Befürworter der „Niedriglohnstrategie“ schlagen daher vor, die bundesdeutsche Sozialversicherung grundlegend zu reformieren: Ihr Schutz soll auf „Normalarbeitsverhältnisse“ in produktiven Branchen beschränkt (vgl.: Scharpf 2000, S. 126-127), die Beiträge insgesamt oder zumindest für gering

qualifizierte Dienstleistungsjobs gesenkt und letztere bei nachgewiesener Bedürftigkeit aus Steuermitteln abgesichert werden (vgl.: Hoffmann/Walwei 1998a, S. 424; zusammenfassend: Ostner 2000, S. 29). Eine Umsetzung dieser Vorschläge würde nicht nur die Polarisierung zwischen „normal“ und „atypisch“ Beschäftigten weiter verschärfen, sondern auch einen Bruch mit der bundesdeutschen Sozialstaatstradition markieren: Der Staat soll sich zwar nicht aus der Sozialpolitik zurückziehen, aber auf Einnahmen aus Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen verzichten und gleichzeitig seine Ausgaben steigern, indem er Qualifizierung im Rahmen „aktivierender“ Sozialpolitik, Grundsicherungsmodelle oder Sozialhilfezahlungen an „arbeitende Arme“ finanziert. Zumindest das Vorhaben, die Absicherung „atypisch“ Beschäftigter künftig aus Steuermitteln zu bestreiten, um nicht weiter einen Teil der unternehmerischen Flexibilisierungsgewinne durch steigende Versicherungsbeiträge aufzuzehren, verletzt den Grundsatz des gleichberechtigten Zusammenwirkens von Arbeit, Staat und Kapital bei der Regulierung des Arbeitsmarktes, der (unabhängig davon, ob er je realisiert war) als Grundidee des „Europäischen Sozialmodells“ gelten kann.

Der Bedeutungsgewinn prekärer Beschäftigung, der in der vorliegenden Studie untersucht worden ist, legt demnach eine Neujustierung der Vorstellungen von einem „Sozialen Europa“ nahe, zumal die kontinentalen Sozialstaaten „in den geschützten Branchen [...] trotz höherer Steuern so wenig Beschäftigung wie die angelsächsischen Länder und trotz niedrigerer Abgabenlast zumeist noch weniger Arbeitsplätze in den privaten Dienstleistungen“ hervorgebracht haben „als die skandinavischen Sozialstaaten“ (Scharpf 2000, S. 27). Allerdings herrscht keine Einigkeit darüber,

ob zum Abbau der Arbeitslosigkeit in Europa dem anglo-amerikanischen Weg einer Deregulierung der Märkte und Reduktion der wohlfahrtsstaatlichen Leistungen gefolgt werden muss oder ob es politische Strategien gibt, die sowohl einen hohen sozialen Standard aufrechterhalten als auch neue Beschäftigungsfelder erschließen (Aust/Leitner/Lessenich 2000, S. 10).

Selbst wenn man den „amerikanischen Weg“ in die „Dienstbotengesellschaft“ ablehnt, bleibt die Frage nach einer wünschenswerten arbeitsmarktpolitischen Zukunft des „Europäischen Sozialmodells“ schwer zu beantworten. Immerhin wird derzeit auch der „schwedische Weg“, der statt „McJobs“ qualifizierte und (im Vergleich zu US-amerikanischen Verhältnissen relativ) gut bezahlte Arbeitsplätze für Frauen im öffentlichen Beschäftigungssektor hervorgebracht hat, sogar in seinem Ursprungsland in Frage gestellt, weil er die Segregation zwischen den Geschlechtern verstärkt und die Steuerquote erhöht (vgl.: Häußermann/Siebel 1994, S. 67-80). Entsprechend utopisch mutet es an, wenn Alternativen zur Ausweitung gering qualifizierter, personenbezogener Dienstleistungen formuliert werden, die über den Status quo des späten 20. Jahrhunderts hinausgehen. Ein Denkversuch könnte etwa in folgender Frage münden:

Warum nicht die qualifizierte, bezahlte und angesehene Arbeit, die Befriedigung, Überblick und Sozialkontakte schafft, für alle verkürzen und teilen und dadurch allen die Zeit geben, sich um ihre häuslichen Angelegenheiten selbst zu kümmern? (Klenner/Stolz-Willig 1996, S. 200)

Eine solche Politik würde Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich, eine soziale Absicherung und Professionalisierung „einfacher“ Dienstleistungen, die Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten und damit tatsächlich eine allgemeine Hebung der Lebensqualität beinhalten. Sie ist zwar angesichts der globalen Konkurrenz der Wirtschaftsstandorte derzeit kaum vorstellbar, doch muss es zumindest erlaubt sein, die neoklassischen „Erfolgskriterien“ für Sozialstaatlichkeit einer empirischen Überprüfung zu unterziehen. Die Geschichte des bundesdeutschen Reinigungsgewerbes hat jedenfalls deutlich gemacht, dass nur eine sozialpolitische Regulierung von Erwerbsarbeit, die es auch Erbringer/innen „einfacher“ Dienstleistungen erlaubt, ihren Lebensunterhalt frei von materieller, rechtlicher und betrieblicher Prekarität zu sichern, der Vision eines „sozialen Europa“ angemessen wäre – das mit der „Niedriglohnstrategie“ verbundene Vorhaben, abhängig Beschäftigte wieder dienen zu lehren, ist es nicht.