

## ⇒ Traugott Jähnichen

# Prekarisierung der Arbeit – internationale Realität oder Schimäre: Zur deutschen Situation und zur Positionierung der EKD

## ⇒ Einleitung

Die Begriffe »Prekarisierung« oder »Prekariat« sind soziologische Neologismen, die in den 1980er Jahren in Frankreich und Italien geprägt wurden und seither weite Verbreitung fanden, bevor sie seit dem Beginn des 21. Jahrhunderts als gesellschaftsdiagnostische Leitbegriffe vor allem im Umfeld der Gewerkschaften eine große Resonanz und schließlich Eingang in die politische und wissenschaftliche Sprache gefunden haben. Die Begriffe leiten sich etymologisch vom lateinischen Wort »prekarium« ab, das ursprünglich ein bittendes, auf Widerruf gewährtes Besitzverhältnis beschreibt. In der deutschen Alltagssprache bezeichnet der Begriff »prekär« in der Regel Bedingungen, die als schwierig, misslich oder unsicher zu bezeichnen sind. Der Begriff »Prekariat« ist analog zum Begriff des Proletariats gebildet und versucht eine soziale Schicht der Gesellschaft zu beschreiben, während der Begriff »Prekarisierung« insbesondere auf Arbeitsbedingungen, z. T. auch auf die Lebensverhältnisse von Menschen gemünzt ist, ohne allerdings eine exakt zu beschreibende gesellschaftliche Schicht in den Blick zu nehmen.

Problematisch ist, dass beide Begriffe recht unbestimmt sind und kaum eine trennscharfe Definition in der wissenschaftlichen Literatur aufzuweisen ist. So wurde der Begriff »Prekariat« in der im Dezember 2006 veröffentlichten Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zum Thema »Gesellschaft im Reformprozess« (vgl. Müller-Hilmer 2006) zur Be-

zeichnung neuer Gruppen der Unterschicht verwandt, wobei in dieser Studie neben dem sogenannten »abgehängten Prekariat«, das eine Gesellschaftsschicht ohne Aufstiegs- und Zukunftsperspektiven – oft verbunden mit dem Fehlen familiärer Solidaritätsstrukturen oder eines stützenden Umfelds – bezeich-

---

**Prof. Dr. Traugott Jähnichen** (geboren am 15.05.1959 in Gelsenkirchen) ist seit 1998 Professor für Christliche Gesellschaftslehre an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum. Jähnichen studierte evangelische Theologie in Bochum und Bonn sowie Wirtschaftswissenschaften in Wuppertal.

**GDN: 113271336**

---

net, auch autoritätsorientierte, geringqualifizierte Arbeitnehmer und die sogenannten selbstgenügsamen Traditionalisten zum Prekariat gezählt wurden. In den Medien wurde vielfach der Begriff »neue Unterschichten« für diese Befunde verwandt,<sup>1</sup> allerdings ist dieser in der Regel mit sozialen und moralischen Abwertungen konnotierte Begriff in der Studie nicht benutzt worden und aufgrund seiner pejorativen Untertöne zu vermeiden. Insgesamt ist zu problematisieren, dass recht unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen sowohl in der Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung wie im öffentlichen Diskurs mit dem Begriff »Prekariat« belegt worden sind. In manchen Veröffentlichungen findet man darüber hinaus eine große Zahl sehr unterschiedlicher Personen, wie chronisch Kranke, Leiharbeiter, einkommensschwache Selbständige, Langzeitarbeitslose, gescheiterte Unternehmer oder erfolglose Wissenschaftler und Künstler, die mit diesem Begriff umschrieben werden, was dessen Verwendung noch unklarer werden lässt. Immerhin ist all diesen Gruppen eine unsichere Stellung auf dem Arbeitsmarkt gemeinsam. Dennoch hat Robert Castel, der mit seiner Diagnose wachsender »Zonen« sozialer Unsicherheit zu den wissenschaftlichen Promotoren des Prekarisierungs-Diskurses zählt, die These, dass sich mit der »Wiederkehr der sozialen Unsicherheit« eine neue »gesellschaftliche Klasse oder Unterklasse«, eben das Prekariat, herausbildet, kritisch in Frage gestellt (Castel 2009, 28).

Auch der Begriff der »Prekarisierung«, der vornehmlich den Wandel der Arbeitsverhältnisse seit dem Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft seit den 1980er Jahren thematisiert, ist nur bedingt trennscharf. So werden in Statistiken des DGB als »prekär« Beschäftigte u. a. Zeitarbeiter, Ein-Euro-Jobber und arbeitende Aufstocker ebenso bezeichnet wie Minijobber, Teilzeitarbeitende oder Selbständige ohne weitere Mitarbeitende. Angesichts dieser weiten und unscharfen Verwendung der Begriffe ist die in diesem Panel gestellte Frage, ob und inwieweit es sich um eine internationale Realität oder eine Schimäre handelt, schwer zu beantworten, da recht unterschiedliche gesellschaftliche Entwicklungen den jeweiligen Maßstab für das Vorhandensein prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen oder gar der Schicht des »Prekariats« bilden.

Angesichts dieser Problematik soll in dem folgenden Beitrag auf den Begriff des »Prekariats« gänzlich verzichtet werden und allein nach möglichen Formen der »Prekarisierung« der Arbeitsverhältnisse gefragt werden, wobei die Tragfähigkeit und Relevanz dieses Begriffs kritisch zu thematisieren ist. Unabhängig von dieser Begriffsverwen-

(1) Vgl. exemplarisch diverse Berichte in der FAZ im Dezember 2006 zu dieser Studie.

derung sollen die jüngsten, in vielerlei Hinsicht problematischen Entwicklungen des deutschen Arbeitsmarktes in den Blick genommen werden, um vor diesem Hintergrund eine sozialetische Bewertung der Wandlungen und Umbrüche der Arbeitsbedingungen zu formulieren. Dabei werden die entsprechenden neueren Stellungnahmen der EKD als Folie der Urteilsbildung herangezogen, um diese einerseits kritisch im Blick auf aktuelle Veränderungen zu bewerten und andererseits die wegweisenden sozialetischen Impulse dieser Stellungnahmen zu profilieren.

⇒ 1 »Prekarisierung« und »atypische« Arbeitsverhältnisse – Versuch einer Präzisierung der Themenstellung

Seit mehr als 20 Jahren sind sog. atypische Beschäftigungsverhältnisse, die sich insbesondere durch Formen der zeitlichen, räumlichen und rechtlichen Flexibilisierung von den traditionellen Normalarbeitsverhältnissen unterscheiden, in Deutschland vermehrt durchgesetzt worden. In vielen Studien werden atypische Beschäftigungsverhältnisse weitgehend mit prekären Arbeitsbedingungen gleichgesetzt, wie es in den eingangs erwähnten Statistiken des DGB in der Regel deutlich wird. Vielfach wird zurückhaltender davon gesprochen, dass Formen atypischer Beschäftigung sich als zumindest potenziell prekäre Beschäftigungen erweisen können (vgl. Weinkopf 2011, 134). Allerdings bleibt problematisch, dass es kaum einen allgemein nachvollziehbaren Maßstab für diese Bewertung und insgesamt für den Begriff prekäre Beschäftigung »keine allgemein anerkannte Definition« gibt (ebd. 135).

Angesichts dieses Problems wird teils explizit, zumeist jedoch implizit Prekarisierung der Arbeitsbedingungen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen identifiziert, da diese von dem als Maßstab fungierenden Normalerwerbsarbeitsverhältnis einigermaßen klar abgegrenzt werden können. Dabei ist es üblich, wie entsprechende Angaben des Statistischen Bundesamtes, des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung oder des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit zeigen, Leiharbeit, befristete Beschäftigung und Minijobs als atypische Beschäftigungsverhältnisse zu bezeichnen. Umstrittener ist die Bewertung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit, die vom WSI und IAB ebenfalls als atypische Beschäftigungen bezeichnet werden, während das Statistische Bundesamt nur bei einer Wochenarbeitszeit von weniger als 20 Stunden diese Bezeichnung für angemessen hält. In diesem Sinn ist somit die Qualifizierung

eines Beschäftigungsverhältnisses als »atypisch« zwar nicht eindeutig, aber immerhin gut begründet zu vollziehen.

Auf der anderen Seite ist das in diesem Zusammenhang als Maßstab fungierende Normalerwerbsarbeitsverhältnis ebenfalls nicht ganz eindeutig zu bestimmen, etwa wenn man den Grad der Tarifbindung, die Einrichtung von Betriebsräten oder Möglichkeiten von Weiterbildung in Betracht zieht und dies sowie weitere Arbeitnehmerschutzrechte als »normal« definiert. Hinzu kommt, dass auch bei sog. Normalerwerbsarbeitsverhältnissen zunehmend nicht auskömmliche Löhne bezahlt werden und die Betroffenen gezwungen sind, ihre Erwerbseinkommen durch sozialstaatliche Transfers »aufzustocken«. Da angesichts dieser Situation auch Normalerwerbsarbeitsverhältnisse als »prekär« bezeichnet werden können, auf der anderen Seite jedoch nicht alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu prekären Lebensbedingungen führen, etwa wenn der atypisch Beschäftigte nur einen kleineren Teil des Haushaltseinkommens beisteuert, besteht ein deutlicher Präzisionsbedarf und die faktisch häufig vorgenommene Identifizierung ist zumindest unzureichend.

Einige Fachleute plädieren angesichts dieser Situation dafür, einen sehr weiten Begriff der »Prekarisierung« zu verwenden. In diesem Sinn hat Klaus Dörre Beschäftigungsverhältnisse dann als prekär bezeichnet,

wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein einkommens-, schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Beschäftigungsunsicherheit und Löhne unterhalb des Existenzminimums sind aus der Arbeitskraftperspektive zentrale Merkmale für Prekarität (Dörre 2005, 53-54).

Diese Definition leistet eine Präzisierung des Begriffs der Prekarisierung, wobei jedoch zu fragen bleibt, ob die deutliche Unterschreitung von Standardniveaus das entscheidende Kennzeichen von Prekarisierung sein soll oder jede Form von Beschäftigungsunsicherheit oder beide Merkmale zugleich. Wenn bei dieser Definition ein weites Begriffsverständnis unterstellt wird, ist des Weiteren genauer zu klären, ob und inwieweit die vielschichtigen Phänomene der veränderten Arbeitsbedingungen analytisch auf den »einen Begriff« der »Prekarisierung« gebracht werden können.

Dementsprechend lassen sich verschiedene Anfragen an die Definition Dörres richten: Zunächst ist das, was jeweils als Standard-Niveau von Arbeitsverhältnissen definiert und anerkannt werden kann, stets im Fluss und daher umstritten. Insofern müssen zunächst die Normali-

tätsunterstellungen von Arbeitsverhältnissen, von denen solche, die als »atypisch« oder »prekär« gekennzeichnet werden, abzugrenzen sind, hinterfragt werden. Zumeist sind solche Normalitätsunterstellungen wesentlich durch die Erwerbsarbeitsverhältnisse der fordistischen Industriegesellschaft geprägt, deren Kehrseiten jedoch, insbesondere wenn man diese quasi-normativ als »Standard« betrachtet, ebenfalls deutlich zu nennen sind. So sind diese Arbeitsverhältnisse in der Regel durch seriell-monotone Arbeitsbedingungen, einen hohen Umweltverbrauch und nicht zuletzt durch die weitgehende Exklusion von Frauen bestimmt gewesen.

Gegenüber den fordistischen Arbeitsbedingungen lassen sich grundlegende Entwicklungen der Arbeitsverhältnisse in den letzten rund dreißig Jahren wesentlich durch verschiedene Flexibilisierungsmuster kennzeichnen. Diese Flexibilisierungsmuster sind vor allem durch neuartige, häufig stärker dezentral ausgerichtete Produktionsformen und durch den Aufbau netzwerkartiger Wertschöpfungsketten bestimmt. Auf diese Weise sind verschiedene zeitliche, räumliche und rechtliche Flexibilisierungen der Arbeitsverhältnisse in erster Linie von der Unternehmenseite durchgesetzt worden, die jedoch teilweise durchaus mit veränderten Lebensstilen von Arbeitnehmergruppen kompatibel sind und sich zudem für bestimmte Arbeitnehmer, die in der Regel höher qualifiziert sind, als günstig erweisen. Diese Gruppen zeichnen eine hohe Mobilität und eine große Bereitschaft zu Veränderungen im Berufsleben aus, weshalb Befristungen der Beschäftigung z. T. sogar erwünscht sein können, jedenfalls nicht unbedingt ein bedrohliches Klima der Unsicherheit schaffen, da die Nachfrage nach entsprechend qualifizierten Arbeitnehmern, etwa im IT-Bereich oder bei Ärzten, größer ist als das Angebot. Demgegenüber ziehen diese Veränderungen für andere, in der Regel geringer qualifizierte oder weniger nachgefragte Arbeitnehmer, häufig äußerst problematische Konsequenzen nach sich, da die genannten Flexibilisierungen für diese Gruppen mit Unsicherheiten der Erwerbsbiographie und häufig auch mit tiefen existenziellen Verunsicherungen verbunden sind. Allerdings fällt es angesichts der Diversifizierungen der Arbeitsverhältnisse deutlich schwerer, Standards des Normalerwerbsarbeitsverhältnisses zu definieren, da sowohl im Bereich höherer Qualifizierung wie auch in Bereichen einfacher Qualifizierung sehr verschiedene Formen neuartiger Arbeitsverhältnisse aufzuweisen sind.<sup>2</sup>

(2) Kritische Anfragen an die normative Geltung der sogenannten Normalerwerbsarbeitsverhältnisse formuliert auch Klenner (2011, 378). Sie plädiert dafür, im Blick auf die Prekarisierung nicht allein nach Beschäftigungsverhältnissen, sondern insbesondere nach

Darüber hinaus lässt sich seit rund zwanzig Jahren eine zunehmende Spreizung der Arbeitsverhältnisse feststellen, die nicht allein einen problematischen Bereich niedrig entlohnter und unsicherer Arbeit umfasst, sondern ebenso hohe Qualifizierungsniveaus mit neuartigen Regelungsformen, z. B. Projektarbeit. Diese beiden idealtypischen Enden der Skala von Arbeitsverhältnissen gemeinsam unter dem Begriff der Prekarisierung zusammenzufassen, da beide von Beschäftigungsunsicherheiten geprägt sein können, erscheint jedoch wenig aussagekräftig. So lässt sich Beschäftigungsunsicherheit sowohl bei Leiharbeitern und anderen Menschen in problematischen Arbeitsverhältnissen wie auch bei hochqualifizierten Wissenschaftlern oder Projektarbeitern aufweisen, die ebenfalls oft mit zeitlich befristeten Verträgen operieren, z. T. auf eigenen Wunsch, z. T. aber auch unter dem Druck von Projektentwicklungen. Allerdings ist die Unsicherheit dieser Arbeitnehmer von deutlich anderer Art als diejenige von einfach Qualifizierten. Zudem werden die Unterbrechungen von Arbeitsverhältnissen der Hoch-Qualifizierten häufig konstruktiv in den eigenen Lebensentwurf integriert, sodass Beschäftigungsunterbrechungen nicht immer mit den Stigmata der Erwerbslosigkeit, der sozialen Deklassierung und mangelnder gesellschaftlicher Integration verbunden sein müssen. Aus diesem Grund ist es somit nur bedingt überzeugend, den Aspekt der Beschäftigungsunsicherheit in gleicher Weise wie die Entwicklung der Löhne als wesentliches Kennzeichen von Prekarität herauszustellen. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen soll im folgenden eine eher »enge« Definition von Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse verwandt werden, die vorrangig die Lohnhöhe in den Blick nimmt.

⇒ 2 Die Ausweitung des Niedriglohnsektors als entscheidende gesellschaftspolitische Herausforderung

Im Vergleich zu den unterschiedlichen Ausprägungen und gesellschaftlichen Auswirkungen der zeitlichen, rechtlichen oder auch räumlichen Flexibilisierung und damit der Zunahme von sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen besteht zumindest empirisch gesehen eine deutlich größere Eindeutigkeit, wenn man sich als wesentlichen Aspekt problematischer Arbeitsbedingungen auf die Entwicklung der Löhne, d. h. konkret auf die Ausweitung des Niedriglohnsektors, konzentriert. Zur Bestimmung dieses Sektors hat sich eine weithin akzep-

den Lebensverhältnissen der Betroffenen zu fragen. Dadurch wird der Begriff tendenziell noch unschärfer.

tierte OECD-Definition herausgebildet, wonach die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Median, d. h. des mittleren Wertes der Arbeitsentgelte, liegt. Nach diesen Berechnungen lagen die Niedriglohnschwellen, die aufgrund der nach wie vor erheblichen Unterschiede für Westdeutschland und die neuen Bundesländer getrennt bestimmt werden, im Jahr 2009 in Westdeutschland bei 9,76 € und in Ostdeutschland bei 7,03 € brutto Stundenlohn. Im Jahr 2009 lag der Anteil von Niedriglöhnen in Deutschland bei rund 21,4% (Westdeutschland 21,2%, neue Länder 22,3%) und ist seit 1998 um rund 50% – d. h. von rund 14% auf mehr als 21% – gestiegen. Seit 2006 ist trotz einer zwischenzeitlichen Abflachung im Vergleich zu 2009 insgesamt gesehen noch einmal eine Steigerung zu verzeichnen (vgl. Weinkopf 2011, 238).

Diese deutliche Zunahme von Niedriglohnarbeitsverhältnissen ist aus sozialetischer Sicht als eine deutliche Fehlentwicklung zu bewerten, wie es die EKD-Denkschrift »Gerechte Teilhabe« mit ihrer ethisch begründeten Maxime zum Ausdruck gebracht hat, dass »in einem reichen Land wie Deutschland« (EKD 2006, 16) ein vergleichsweise großer Niedriglohnsektor höchst problematisch ist (ebd. 58-59). Allerdings hat die Denkschrift Niedriglohnarbeitsverhältnisse als mögliche Durchgangsetappe auf dem Weg der Überwindung von Arbeitslosigkeit gesehen. Arbeitslosigkeit bezeichnete zum Zeitpunkt der Abfassung der Denkschrift im Jahr 2006 die zentrale gesellschaftspolitische Herausforderung in Deutschland und ist in Übereinstimmung mit den seinerzeit vorliegenden Statistiken der Bundesagentur für Arbeit in »Gerechte Teilhabe« dahingehend analysiert worden, dass unter Arbeitslosigkeit bzw. schlechten Perspektiven am Arbeitsmarkt »vor allem Menschen mit fehlender oder unzureichender Qualifikation« (ebd. 58) leiden. Vor diesem Hintergrund sind von der EKD mittelfristig Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose sowie langfristige auf Teilhabe zielende Bildungsprozesse von Kindern und Jugendlichen als entscheidende Auswege aus der Arbeitslosigkeit und damit verbundenen sozialen Armutslagen vorgeschlagen worden. Im Blick auf kurzfristige Lösungsmöglichkeiten plädierte die Denkschrift dafür, einfache und »relativ gering entlohnte Tätigkeiten [...] durch Transfers« aufzustocken (ebd. 59), um den Betroffenen auf diese Weise eine Perspektive der Integration in den Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Dementsprechend sollte der Niedriglohnsektor offenkundig als ein Übergangsphänomen zur Überwindung von Arbeitslosigkeit fungieren. Darüber hinaus zielte die Argumentation der Denkschrift darauf, einen »sozial abgesicherten Niedriglohnsektor« zu entwickeln, »der künftig gering qualifizierten Menschen gute Chancen für ihre Integration in

den Arbeitsmarkt und daraus resultierend für die Verbesserung ihrer Teilhabe an der Gesellschaft insgesamt bietet« (ebd.). Allerdings ist in der Denkschrift nicht präzisiert worden, was unter einem »sozial abgesicherten Niedriglohnsektor« konkret zu verstehen sein soll und welche Bedingungen greifen müssen, damit nicht von problematischen Arbeitsverhältnissen gesprochen werden muss.

Die seit 2006 erfolgte Ausweitung des Niedriglohnsektors ist nunmehr als kritische Anfrage zu verstehen, die in der Denkschrift aufgezeigte Perspektive der Überwindung von Arbeitslosigkeit und Armut durch einfache, gering entlohnte Arbeit in Kombination mit Transfereinkommen zu problematisieren. Dies gilt insbesondere deshalb, weil definitiv nicht von der Entwicklung eines »sozial abgesicherten« Niedriglohnsektors gesprochen werden kann, sondern stattdessen Phänomene von »working poor« immer mehr auch in der bundesdeutschen Gesellschaft zu diagnostizieren sind. Diese Entwicklung lässt sich anhand verschiedener Daten ablesen, z. B. durch den Hinweis auf den deutlichen Anstieg von Nebenjobs bei Arbeitnehmern. So hatten im Jahr 2000 nur 3,8% der Arbeitnehmer einen Nebenjob, im Jahr 2010 bereits 7% (IAB 2011). Des Weiteren besteht ein zwar nicht eindeutiger, aber signifikanter Zusammenhang von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und einer Entlohnung im Niedriglohnbereich, wobei in den Bereichen Handel, Instandhaltung und Reparaturen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung atypisch Beschäftigte ungefähr doppelt so häufig Niedriglohnbezieher waren im Vergleich zu den Beschäftigten in Normalerwerbsarbeitsverhältnissen. Im verarbeiteten Bereich, traditionell ein Bereich mit relativ guten Löhnen, lag die Quote der atypisch Beschäftigten mit einem Niedriglohn dreimal so hoch, in der Gastronomie hingegen erwartungsgemäß nur geringfügig höher, was sich daraus erklärt, dass in diesem Bereich ohnehin mehrheitlich Niedriglöhne gezahlt werden (vgl. Statistisches Bundesamt 14/2011).

Die Konsequenzen der deutlichen Zunahme des Niedriglohnsektors, wobei atypische Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich, jedoch nicht ausschließlich betroffen sind, lassen sich schließlich auch daran ablesen, dass immer mehr Haushalte zusätzlich zum Erwerbseinkommen Hartz IV-Leistungen oder andere Transfers bezogen haben. Im Jahr 2010 waren es rund 1,25 Mio. Haushalte mit einem durchschnittlichen Arbeitseinkommen von 480 Euro, die ergänzende Transferleistungen erhalten haben. Vergleicht man diese Entwicklungen mit den Überlegungen der EKD-Denkschrift »Gerechte Teilhabe«, fällt auf, dass die Perspektive der Schaffung eines »Niedriglohnbereich(s) als [...] Ausweg zur Verringerung der Arbeitslosig-

keit« als höchst ambivalent zu bezeichnen ist (EKD 2006, 59). Einerseits haben seither auf diesem Weg vermehrt arbeitslose Menschen den Wiedereinstieg in den Beschäftigungssektor geschafft, allerdings vornehmlich im Bereich des Niedriglohnssektors und häufig verbunden mit der Notwendigkeit, die Entlohnung durch Transfers aufzustocken. Insofern kann man zugespitzt formulieren, dass seit 2006 die deutliche Verringerung der Arbeitslosenquote in Deutschland mit einem Anstieg des Niedriglohnssektors »erkauft« worden ist. Hinzu kommt, dass vor dem Hintergrund dieser Entwicklung vermehrt auch besser qualifizierte Arbeitnehmer in den Niedriglohnsektor »abgerutscht« sind, sodass diesbezüglich von einer »schiefen Ebene« der Lohnentwicklung gesprochen werden muss, die im Kontrast zur sozialetischen Maxime der Denkschrift steht, dass der Niedriglohnsektor in einem »reichen Land« möglichst klein sein sollte.

Äußerst unklar bleibt die in der Denkschrift gewählte Formulierung »sozial abgesicherter Niedriglohnbereich«, da durch die Transfers die Betroffenen durchaus ein höheres Haushaltseinkommen als Hartz IV-Bezieher zur Verfügung haben und sie in die sozialen Sicherungssysteme zumindest basal integriert sind. Allerdings bleiben etwa im Blick auf die Alterssicherung erhebliche Defizite, sodass in Zukunft ein deutlicher Anstieg von Altersarmut gerade dieser Beschäftigungsgruppen befürchtet werden muss. Insofern ist die Ausweitung des Niedriglohnssektors, wie sie sich speziell in den letzten sieben Jahren vollzogen hat, als äußerst problematisch zu bewerten, zumindest kann nicht von einem akzeptablen Maß an sozialer Absicherung gesprochen werden.

Der Niedriglohnsektor wurde – nicht zuletzt in der EKD-Denkschrift »Gerechte Teilhabe« – schließlich auch deshalb für zumindest zeitweise notwendig gehalten, um gering Qualifizierten neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Der Zusammenhang von Qualifizierung und dem Risiko, arbeitslos zu werden, steht im Hintergrund dieser Argumentation und wird durch empirische Daten gestützt. So waren im Jahr 2009 21,9% aller Erwerbsfähigen ohne Berufsabschluss arbeitslos, jedoch nur 6,6% der Erwerbsfähigen mit Lehre oder Fachschulausbildung und nur 2,5% der Erwerbsfähigen mit einem Hoch- oder Fachhochschulabschluss. Insofern spielt der in der EKD-Denkschrift zugrunde liegende Zusammenhang von Qualifizierung, Arbeitslosigkeitsrisiko und Armutsrisiko nach wie vor eine große Rolle. Hinzu kommt die zunehmende Zahl offener Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen, die ebenfalls den Faktor der Qualifizierung als zentrales Merkmal der Chancen auf dem Arbeitsmarkt herausstellt. Allerdings zeigt, wie bereits angedeutet, ein genauerer Blick

auf die Entwicklung des Niedriglohnssektors, dass zunehmend auch qualifizierte Beschäftigte davon betroffen sind. So waren im Jahr 2009 nur rund 20,8% der im Niedriglohn Beschäftigten gering qualifiziert, während der Anteil der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung von 63,3% auf 69,6% und derjenigen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss von 7,6% auf 9,6 % angestiegen ist. Insgesamt sind somit knapp 80% aller im Niedriglohnsektor Beschäftigten qualifiziert, was im internationalen Vergleich einen »extrem hohen Wert« darstellt (Weinkopf 2011, 141). Die Ausweitung des bundesdeutschen Niedriglohnsektors ist somit nicht allein mit den Zielen der Integration von Arbeitslosen in Erwerbsarbeitsverhältnisse oder der Integration gering Qualifizierter zu erklären, sondern resultiert zunehmend aus einer allgemeinen Absenkung der Lohnquote, weshalb ein relativ niedriges Lohnniveau verstärkt auch qualifizierte Arbeitnehmer trifft. Insgesamt ist die Lohnspreizung in Deutschland, gerade auch im EU-Vergleich, relativ hoch und hat in den letzten Jahren noch einmal zugenommen. Dies gilt gerade dann, wenn man die Verdienste des unteren Zehntels der Beschäftigten mit mittleren Einkommen vergleicht: Während in Frankreich das untere Zehntel 1994 rund 63% der mittleren Einkommen verdiente und im Jahr 2008 diese Quote bei knapp 70% gelegen hat, ist sie in Deutschland von 60% auf ca. 53% gesunken (vgl. Herzog-Stein/Sesselmeier 2012, 47). Damit werden die Beschäftigten im untersten Lohnbereich immer mehr »abgehängt«.

Insofern muss die starke Ausweitung des Niedriglohnsektors in Deutschland gegenwärtig als Hauptproblem der Arbeitsmarktentwicklung bezeichnet werden, was atypische Beschäftigungsverhältnisse in überdurchschnittlicher Weise, aber nicht ausschließlich betrifft. Diese Befunde signalisieren, dass der Begriff der »Prekarisierung« der Arbeitsverhältnisse auf problematische Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung hinweist, nicht zuletzt weil Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen »höheren Prekariatsrisiken als vergleichbare Beschäftigte mit Normalarbeitsverhältnis ausgesetzt« sind (Feldhoff 2011, 188). Allerdings bleibt der in der Literatur zumeist verwendete Begriff der »Prekarisierung« zu unscharf, um die vielfältigen, z. T. widersprüchlichen Entwicklungen zu erfassen und sollte durch eine Konzentration auf den Niedriglohnsektor spezifiziert werden.

### ⇒ 3 Sozialethische Problemanzeigen vor dem Hintergrund der Transformationen des bundesdeutschen Arbeitsmarktes

Vor dem Hintergrund der skizzierten Wandlungen der Arbeitsbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und der problematischen Zunahme des Niedriglohnssektors sollen abschließend einige sozialethische Problemanzeigen thematisiert und entsprechende Lösungsperspektiven angedeutet werden.

Vielfach begegnet in der Literatur die Forderung, die Zunahme flexibilisierter Arbeitsverhältnisse durch neue Regulierungsformen wieder zurückzunehmen, wobei insbesondere das Modell geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse – speziell Mini- und Midijobs – als problematisch bezeichnet wird und dementsprechend aufgegeben werden sollte (vgl. ebd., 191).<sup>3</sup> Allerdings ist dieses Modell, auch wenn es für einen wachsenden Teil der in diesem Bereich Beschäftigten nur eine problematische Notlösung darstellt, für viele andere Gruppen, etwa für Schüler/innen, Studierende, hinzuverdienende Ehegatten und z. T. auch für Rentner/innen, durchaus ein Erfolgsmodell, das ihren Lebensverhältnissen gut entspricht und oft als ideale Form der Teilnahme am Erwerbsleben verstanden wird. Insofern ist die Forderung, dieses Modell generell wieder aufzugeben, nicht unbedingt überzeugend. Sowohl die Vielfalt von Lebens- und Erwerbsbiographien der Menschen wie auch ökonomisch begründete Bedarfe sprechen eher dafür, diese Form der Flexibilisierung auch weiterhin zu ermöglichen, jedoch arbeitsrechtlich und sozialpolitisch besser auszugestalten und vor allem das Unterlaufen arbeitsrechtlicher und kollektivvertraglicher Standards durch diese Modelle zu verhindern (vgl. Voss/Weinkopf 2012, 9-10).

Dasselbe gilt in sozialethischer Perspektive auch für Formen von befristeten Arbeitsverhältnissen, welche Unternehmen ein höheres Maß an Flexibilität in der Personalbewirtschaftung ermöglichen. Dies ist jedoch für die Beschäftigten in diesen Modellen vielfach mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko verknüpft, betrifft zudem verstärkt

(3) In dem Schwerpunktheft »Minijobs« der WSI-Mitteilungen 1/2012 findet sich diese Forderung mehrfach. Es wird im Blick auf Minijobs von einem arbeitsmarktpolitischen »Irrweg« (4, Editorial) gesprochen, der sich zur »Niedriglohnfalle« entwickelt habe (Voss/Weinkopf 2012, 5-11), dessen sozialrechtlichen Anreize höchst problematisch seien, weshalb die Forderung lautet: »Abschaffung des Sonderstatus Minijob« (ebd., 11).

Berufsanfänger, die auf diese Weise einen unsicheren Einstieg in die Sphäre der Erwerbsarbeit erleben. So kann sich gerade angesichts dieser Situation befristete Beschäftigung als Disziplinierungsmittel erweisen, das letztlich auf alle Arbeitnehmergruppen zielt. Allerdings ist auch hier entlang unterschiedlicher Qualifikationen zu differenzieren. Viele Hochqualifizierte sind von einer ausgeprägten Mentalität des Wechsels geprägt, sodass die Befristungsproblematik für sie kaum eine Rolle spielt. Je weniger die Qualifikation ausgeprägt ist oder je stärker der Wettbewerb unter den Beschäftigten für bestimmte Arbeitsbereiche ist, stellt die Befristung jedoch eine deutliche Zunahme auch existentieller Unsicherheit für die Betroffenen dar. Aufgrund dieser negativen Folgen ist analytisch sehr genau nach der durch diese Flexibilisierung möglicherweise erfolgten Beschäftigungsdynamik zu fragen, ob also insgesamt gesehen eine positive ökonomische Dynamik zu verzeichnen ist.

Diese Fragestellung ist im Blick auf konkrete Flexibilisierungsformen differenziert aufzunehmen, wobei jedoch die Beweislast für eine positive Gesamtbilanz bei den jeweiligen Befürworten von Flexibilisierungsmodellen liegt. In diesem Rahmen kann nur generell darauf hingewiesen werden, dass die kapitalistische Wirtschaftsform seit ihren Anfängen von einer hohen Dynamik und starken Veränderungsprozessen geprägt ist, die immer auch deutliche Zumutungen für die betroffenen Menschen mit sich gebracht haben, insbesondere die Bereitschaft zu beruflichen, sozialen und räumlichen Veränderungen, was in einzelnen Fällen, jedoch nicht per saldo mit sozialen Deklassierungen verknüpft sein kann. Die kapitalistisch organisierte Marktwirtschaft ist wesentlich als ein dynamischer Prozess angelegt, wobei wirtschaftliches Handeln unter Marktbedingungen darauf zielt, die Wirtschaftsstruktur »unaufhörlich von innen heraus zu revolutionieren«, indem

die Produktionsstruktur zu reformieren oder zu revolutionieren (ist) entweder durch die Ausnutzung einer Erfindung oder [...] einer noch unerprobten technischen Möglichkeit zur Produktion einer neuen Ware bzw. zur Produktion einer alten auf eine neue Weise, oder durch die Erschließung einer neuen Rohstoffquelle oder eines neuen Absatzgebietes oder durch die Reorganisation einer Industrie (Schumpeter 1950, 137).

Diese Technik-, Verfahrens-, Produkt- und Marktinnovationen bringen den »Prozeß einer industriellen Mutation« in Gang, wobei innovative Schübe »in unsteten Stößen auf(treten), die voneinander durch Spannen verhältnismäßiger Ruhe getrennt sind. Der Prozeß als gan-

zer verläuft jedoch ununterbrochen« (ebd.). Das so zu beschreibende Wirtschaften unter Marktbedingungen ist seinem Wesen nach somit von Wandel und Dynamik geprägt, wobei eine historisch bisher einmalige Produktivitätsentwicklung seit der Zeit der Industrialisierung zu einer Hebung des allgemeinen Wohlstands durch eine Verbilligung von Gütern und Dienstleistungen und zu einer beträchtlichen Verkürzung der Arbeitszeiten geführt hat. Auf der anderen Seite hat diese Dynamik stets zu einer Zerstörung bisheriger, nunmehr veralteter Produktions-, aber auch Lebensstrukturen geführt, sodass die jeweiligen humanen, sozialen und auch ökologischen Lasten dieses Wandels nicht verdrängt werden dürfen. Der Ökonom Joseph Schumpeter hat diesen zutiefst ambivalenten Sachverhalt prägnant als einen »Prozeß schöpferischer Zerstörung« beschrieben (ebd., 132).

Da die Gegenmodelle einer tendenziell statischen Wirtschaftsweise oder einer Zentralverwaltungswirtschaft aus vielerlei Gründen keine tragfähigen Alternativen bezeichnen, da sie andere, oft noch dramatischere Formen von Zumutungen für die Betroffenen nach sich ziehen, ist es sozialetisch nicht plausibel, die aus der Dynamik der kapitalistischen Wirtschaftsweise resultierenden, von Schumpeter plastisch beschriebenen Zumutungen per se als Argument gegen diese Wirtschaftsform zu verwenden. Stattdessen ist danach zu fragen, wie diese Zumutungen für die Betroffenen minimiert werden können und welche arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Absicherungen angesichts solcher dynamischen Veränderungen der Wirtschafts- und Lebensformen zu entwickeln sind.

Damit der gegenwärtig die Arbeitsbedingungen prägende Prozess der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, häufig verknüpft mit der Zunahme von Unsicherheit auf den Arbeitsmärkten, nicht einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer geht, ist eine erste Forderung, »decent standards« zu skizzieren, die eine nicht zu unterschreitende, rechtlich und sozialpolitisch verbindliche Grenze markieren. Zur Formulierung solcher Standards ist neben der Ermöglichung einer sozialrechtlichen Absicherung der Betroffenen insbesondere die Durchsetzung von Mindestlöhnen zu nennen.

Als erster Schritt zur Überwindung solcher Fehlentwicklungen des Arbeitsmarktes ist die Forderung nach einer Durchsetzung von Mindestlöhnen mit Nachdruck aufzunehmen. Die EKD-Denkschrift »Gerechte Teilhabe« hatte diese Perspektive kurz in den Blick genommen, als sie die Problematik fallender Löhne speziell bei einem Übergang von der Erwerbslosigkeit in Erwerbsarbeitsverhältnisse thematisiert hatte und als möglichen Ausweg auf Mindestlöhne hinwies (EKD 2006, 60). Da jedoch in Deutschland auch im Vergleich zu anderen

europäischen Ländern der Niedriglohnsektor überdurchschnittlich hoch ist (Weinkopf 2011, 153-154) und zudem zunehmend nicht nur die Zone des Übergangs von der Erwerbslosigkeit in die Erwerbsarbeit davon betroffen ist, kann in sozialetischer Perspektive die Einführung von Mindestlöhnen als zwingend bezeichnet werden. Sozial-ethisch stellt sich diesbezüglich die traditionelle Frage nach dem »gerechten Lohn«, die ökonomisch in der Regel mit dem Hinweis auf »marktgerechte Löhne« beantwortet wird (vgl. Ribhegge 1993, 616-624). Diese Bestimmung ist dahingehend zu präzisieren, dass die Lohnfindung auf von beiden Sozialparteien ausgehandelten Tarifvertragsvereinbarungen beruht, d. h. dass die Lohnfestsetzung durch transparente und faire Verfahrensregeln geordnet ist. Ferner muss der Gleichheitsgrundsatz im Blick auf die Lohnfestsetzung gelten, d. h., dass für gleiche Arbeit ohne Berücksichtigung des Geschlechts, der Rasse oder anderer Merkmale der gleiche Lohn festgelegt und gezahlt wird.<sup>4</sup> Tarifverträge sind in diesem Sinn sozialetisch als »Friedensverträge« zu würdigen, die wesentlich zum sozialen Frieden beitragen.<sup>5</sup>

Überall dort, wo fair ausgehandelte Tarifverträge nicht zu Stande gekommen sind, ist die Festsetzung von Mindeststundenlöhnen anzustreben, indem diese im Sinn der Würde der menschlichen Arbeit ein bestimmtes Niveau nicht unterschreiten sollen. Ob diese eher als branchenspezifische und regional differenzierte Mindeststandards zu definieren sind, wie es die im Jahr 2009 publizierte EKD-Stellungnahme zu Mindestlöhnen favorisiert hat (vgl. EKD 2009a), oder ob ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden sollte, muss im Blick auf mögliche Auswirkungen für bestimmte Beschäftigtengruppen, Branchen und Regionen untersucht werden. Unabhängig von diesen konkreten Ausgestaltungen ist die Einführung von Lohnuntergrenzen in der Bundesrepublik Deutschland eine grundlegende sozialetische Maxime.

Damit ist allerdings lediglich eine erste, notwendige Bedingung zur Bekämpfung eines sich ausweitenden Niedriglohnsektors formuliert, da auch bei entsprechenden Lohnuntergrenzen ein hoher, im Extrem-

(4) In Deutschland besteht innerhalb der EU – gemeinsam mit Großbritannien, der Slowakei und Lettland – im Blick auf die durchschnittlichen Entgelte der größte Abstand von Männer- und Frauenlöhnen. Da Tarifverträge diese Unterschiede nicht mehr offen mit dem Geschlecht begründen, ergibt sich dieser Sachverhalt aufgrund besserer Aufstiegschancen für Männer und unterschiedlicher Arbeitsbewertungen, z. B. Pflege u. a. wird deutlich geringer bewertet als körperlich ähnlich schwere Industriearbeit (vgl. EU-Kommission 2008).

(5) So bereits die Diskussionslage in der evangelischen Sozialethik zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Vgl. Bernhard 1904, 114.120 u. a.; vgl. auch Traub 1907, 57.

fall größer werdender Niedriglohnsektor denkbar ist. Insofern ist darüber hinaus danach zu fragen, wie die Tendenz der Ausweitung des Niedriglohnsektors speziell bei qualifizierten Beschäftigungen zu verhindern ist. In diesem Zusammenhang sind insbesondere gegenüber der Umwandlung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Mini- oder Midijobs mit oft reduzierten Stundenlöhnen rechtlich höhere Hürden zu setzen. Des Weiteren ist es in der Bundesrepublik die Aufgabe der Tarifparteien, in fairen Auseinandersetzungen für akzeptable Lohnstrukturen zu sorgen, was eine vorrangige Aufgabe vor allem der Gewerkschaften bezeichnet, auf der Grundlage eines möglichst hohen Organisationsgrades für die Beschäftigten angemessene Tarife zu erstreiten.

Darüber hinaus ist eine verbesserte sozialrechtliche Absicherung der Beschäftigten anzustreben. Dies könnte in Deutschland insbesondere durch eine Veränderung der Sozialsysteme erreicht werden, wobei das bisher wesentlich an den Arbeitsverhältnissen orientierte Sozialversicherungssystem schrittweise zu überwinden wäre. An die Stelle dieses Systems sollten sozialrechtliche Grundstandards im Bereich der Alterssicherung, der Gesundheitsversorgung sowie der Sicherung eines soziokulturellen Existenzminimums treten, die als Bürgerrechte definiert sind. Dementsprechend ist die Finanzierung der Sozialsysteme neu zu regeln, da die sogenannten Lohnnebenkosten für große Teile der Wirtschaft, speziell für das Handwerk, ein Wettbewerbsproblem darstellen. Auch die Sonderregelungen für Mini- und Midijobs müssten in diesem Zusammenhang einer Revision unterzogen werden.<sup>6</sup> Zudem wirken andererseits für viele Beschäftigte, speziell in dem Bereich niedriger Löhne, die Lohnnebenkosten de facto wie eine unvergleichlich hohe Steuer. Sinnvoll wäre somit eine schrittweise Abkehr von dem in Deutschland traditionellen, an den Beschäftigungsverhältnissen orientierten Sozialversicherungsprinzip hin zu einer Steuerfinanzierung der Sozialsysteme, wie es auch die EKD-Denkschrift »Gerechte Teilhabe« vorschlägt (vgl. EKD 2006, 56). In diesem Sinn könnte der Weg zur Steuerfinanzierung »ein gangbarer Weg [...] sein [...], den Faktor Arbeit zu entlasten und so für größere Flexibilität in der Wirtschaft zu sorgen, die der Arbeitsplatzentwicklung zu Gute kommt« (ebd.). Da es in Deutschland bisher jedoch keine Tradition eines solchen Sozialsystems gibt, bedarf es längerer Umstellungsprozesse und es muss schrittweise Vertrauen in ein nachhal-

(6) In diesem Rahmen könnte auch eine Mindestförderschwelle, wie in Frankreich und England, festgelegt werden, um die Förderung an ein entsprechend definiertes Maß der Integration in die Arbeitswelt zu verknüpfen (vgl. Herzog-Stein/Sesselmeier 2012, 43-47).

tiges, überwiegend steuerfinanziertes Sozialsystem aufgebaut werden.

Die Entwicklung eines solchen neuen Steuersystems würde sich schließlich auch im Blick auf die zunehmende soziale Ungleichheit als sinnvoll erweisen können. Die angedeutete Spreizung der Arbeitslöhne in Verbindung mit der generellen Tendenz einer stärkeren Ausdifferenzierung der Arbeitsmärkte, die nicht ausschließlich, jedoch weitgehend entlang von sich differenzierenden Qualifizierungsniveaus erfolgt, hat in den letzten beiden Jahrzehnten kontinuierlich eine Zunahme gesellschaftlicher Ungleichheit in den Industrienationen zur Folge gehabt. Indem sich zuvor relativ stabile soziale Milieus zunehmend auflösen, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse zunehmen und der ökonomische Wettbewerbsdruck sowie die damit verbundenen Qualifizierungsanforderungen steigen, führen diese unterschiedlichen Entwicklungen im Trend zu einer Zunahme gesellschaftlicher Ungleichheit mit häufig problematischen gesellschaftlichen Ausgrenzungserfahrungen, auf die Betroffene mit einem deutlichen Anstieg psychosozialer Konflikte und Erkrankungen reagieren. Diese Prozesse zunehmender Ungleichheit wurden in den meisten Industrienationen auf der Grundlage neoliberaler Politikkonzepte dadurch verschärft, dass durch entsprechende steuerpolitische und sozialpolitische Maßnahmen die Ungleichheit gesellschaftspolitisch nicht bekämpft, sondern faktisch legitimiert und durch politische Maßnahmen oft sogar verstärkt worden ist. Diesen Trend gilt es im Blick auf die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und einer sozial-ethischen Verantwortung speziell für die Verlierer der gesellschaftlichen Wandlungsprozesse umzukehren. Dementsprechend kommt es auf einen handlungsfähigen, »starken« Staat an, der aus der ökonomischen Entwicklung resultierende problematische gesellschaftliche Entwicklungen zu korrigieren vermag. Diesbezüglich spielt die Steuerpolitik eine zentrale Rolle.<sup>7</sup>

Insofern ist auf die skizzierten Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland mit den problematischen Auswirkungen speziell im Niedriglohnsektor mit einer deutlichen Neuorientierung der Sozial- und Steuerpolitik zu reagieren. Es ist nicht zuletzt das Verdienst der EKD-Denkschrift »Gerechte Teilhabe«, diesen Zusammenhang frühzeitig in den Blick genommen und entsprechende Korrekturen eingefordert zu haben. Auch wenn einzelne Überlegungen und

(7) Vgl. auch die von der Kammer für soziale Ordnung der EKD (2009b) erarbeitete Schrift »Transparenz und Gerechtigkeit. Aufgaben und Grenzen des Staates bei der Besteuerung«, die vorrangig einen neuen gesellschaftlichen Diskurs zum Thema »Steuern« anregen wollte.

Lösungsperspektiven der Denkschrift angesichts der Entwicklungen der letzten Jahre präzisierungsbedürftig sind, ist diese generelle Neuausrichtung der Ordnungspolitik mit Nachdruck in die öffentlichen Debatten einzubringen, da speziell diese Reformperspektive bisher weiterhin unbeachtet geblieben ist.

#### ⇒ Ausblick

Die Arbeitsmarktentwicklung der letzten fünf Jahre in der Bundesrepublik Deutschland ist höchst ambivalent zu bewerten. Zwar ist die Arbeitslosigkeit deutlich gesenkt worden, parallel dazu stieg jedoch der Niedriglohnsektor, der ohnehin in den vergangenen zwei Jahrzehnten um rund 50% gewachsen ist, noch einmal an. Insofern ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit mit einer Zunahme des Niedriglohnsektors, darunter überdurchschnittlich viele sog. atypische Beschäftigungsverhältnisse, »erkauft« worden. Dieser Bereich bedarf dringend der politischen Regelung, wobei in diesem Beitrag nicht für eine generelle Rücknahme flexibilisierter Arbeitsverhältnisse plädiert wird, sondern die Einführung von Mindestlöhnen – welche inzwischen im Jahr 2014 nach dem Entstehen des vorliegenden Beitrags gesetzlich in Deutschland eingeführt wurden – und eine Neuformatierung des Sozialsystems in Richtung einer Steuerfinanzierung favorisiert werden.

## ⇒ Literaturverzeichnis

Bernhard, Ludwig (1904): Das moderne Lohnsystem und die Sozialreform, in: Die Verhandlungen des Evangelisch-sozialen Kongresses von 1904, Göttingen: Vandenhoeck&Ruprecht.

Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit, in: ders.; Dörre, Klaus (Hg.): Prekariat, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a.M.: Campus Verlag, 21-34.

Dörre, Klaus (2005): Prekarisierung contra flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung, in: Kronauer, Martin; Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin: Edition Sigma, 53-72.

EKD, Kirchenamt der EKD (Hg.) (2006): Gerechte Teilhabe. Befähigung zu Eigenverantwortung und Solidarität. Eine Denkschrift des Rates der EKD, Gütersloh.

EKD, Rat der EKD (Hg.) (2009a): Pro und Contra Mindestlöhne. Gerechtigkeit bei der Lohngestaltung im Niedriglohnsektor. Eine Argumentationshilfe der Kammer der Evangelischen Kirche in Deutschland für soziale Ordnung (EKD-Text 102), Hannover.

EKD, Kammer für soziale Ordnung der EKD (2009b): Transparenz und Gerechtigkeit. Aufgaben und Grenzen des Staates bei der Besteuerung (EKD-Text 106), Hannover.

EU-Kommission (2008): Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2008, Brüssel.

Feldhoff Kerstin (2011): Soziale Ungleichheit durch deregulierte Arbeitsverhältnisse!? Arbeits- und Sozialrechtliche (Fehl-) Entwicklungen in Deutschland, in: : Bedford-Strohm, Heinrich (Hg.): Jahrbuch Sozialer Protestantismus V. Arbeitswelten, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus, 159-192.

Hermann Ribhegge, Hermann (1993): Art. Lohn, in: Lexikon der Wirtschaftsethik (hg. von Enderle, Georges), Freiburg: Herder Verlag, 616-624.

Herzog-Stein, Alexander; Sesselmeier, Werner (2012): Alternativen zu Mini- und Midijobs? Die Beispiele Frankreich und Vereinigtes Königreich, in: WSI-Mitteilungen, 1/2012, 41-49.

Klenner, Christina (2001): Prekarisierung der Arbeit – Prekarisierung im Lebenszusammenhang, in: WSI-Mitteilungen 8/2011, 378.

Müller-Hilmer, Rita (2006): Gesellschaft im Reformprozess, im Auftrag der Friedrich-Ebert Stiftung durchgeführt von TNS Infratest Sozialforschung, Berlin/Bonn.

Schumpeter, Joseph A. (1950): Kapitalismus, Sozialismus, Demokratie, Bern 21950.

"Unsichere Dienstleistungsarbeit", in: boecklerimpuls 14/2011 (21.9.2011), online zugänglich unter: [www.boeckler.de/impuls\\_2011\\_14\\_gesamt.pdf](http://www.boeckler.de/impuls_2011_14_gesamt.pdf) (Zugriff v. 25.07.2014).

Traub, Gottfried (1907): Der Pfarrer und die soziale Frage, Göttingen: Vandenhoeck&Ruprecht.

Voss, Dorothea; Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfalle Minijob, in: WSI-Mitteilungen 1/2012, 5-11.

Weinkopf, Claudia (2011): Prekarisierung und Niedriglohnbeschäftigung, in: Bedford-Strohm, Heinrich (Hg.): Jahrbuch Sozialer Protestantismus V. Arbeitswelten, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus, 134-158.

**Zitationsvorschlag:**

Traugott Jähnichen (2014): Prekarisierung der Arbeit: Prekarisierung der Arbeit – internationale Realität oder Schimäre: Zur deutschen Situation und zur Positionierung der EKD (Ethik und Gesellschaft 2/2014: Prekäre Arbeit). Download unter: [http://www.ethik-und-gesellschaft.de/mm/EuG-2-2014\\_Jaehnichen.pdf](http://www.ethik-und-gesellschaft.de/mm/EuG-2-2014_Jaehnichen.pdf) (Zugriff am [Datum]).



## ethikundgesellschaft

ökumenische zeitschrift für sozialetik

**2/2014: Prekäre Arbeit**

Klaus Dörre

Prekarität als Konzept kritischer Gesellschaftsanalyse – Zwischenbilanz und Ausblick

Ueli Mäder

Arm, erwerbstätig und prekarisiert

Sabine Plonz

Prekarisierung. Geschlechterperspektive. Ethik

Michèle Amacker

*Precare*. Prekarität im Lebenszusammenhang: Die zwei Gesichter der *Care*-Prekarität

Traugott Jähnichen

Prekarisierung der Arbeit – internationale Realität oder Schimäre: Zur deutschen Situation und zur Positionierung der EKD

Torsten Meireis

Prekäre Gerechtigkeit – zur ethischen Bewertung zunehmender Unsicherheit im Erwerbskontext

Christoph Sigrist

Die sozialetische Herausforderung aus sozialdiakonischer Sicht