

Arbeitsgesellschaft im Wandel

Roland Atzmüller | Stefanie Hürtgen |
Manfred Krenn

Die zeitgemäße Arbeitskraft

Qualifiziert, aktiviert, polarisiert

BELTZ JUVENTA

Leseprobe aus: Atzmüller, Hürtgen, Krenn, Die zeitgemäße Arbeitskraft,
ISBN 978-3-7799-3043-3, © 2015 Beltz Verlag, Weinheim Basel
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3043-3>

1 Die zeitgemäße Arbeitskraft – qualifiziert, aktiviert, polarisiert

Roland Atzmüller, Stefanie Hürtgen, Manfred Krenn

Folgt man den öffentlichen Debatten, dann war das gesellschaftliche „Humankapital“ kaum jemals so geschätzt wie heute. Vom Trend zur Höherqualifizierung ist allenthalben die Rede und im Übergang zur sogenannten wissensbasierten Ökonomie (kritisch: Jessop 2003; Bittlingmayer/Bauer 2006) avanciert „Bildung“ zum wesentlichen Standortfaktor der Wettbewerbsfähigkeit von Staaten und Regionen in einer globalisierten Wirtschaft.

Die Arbeitsbedingungen in den avanciertesten Sektoren des zur Wissensgesellschaft geadelten postfordistischen Kapitalismus (Atzmüller et al. 2013) werden oft entlang ihrer positiven Potenziale (Autonomie, Kooperation, Kreativität etc.) zu utopischen Fluchtpunkten gesellschaftlicher Entwicklungen stilisiert. „Höherqualifizierung“ soll den gesellschaftlichen Zusammenhalt und soziale Teilhabe sichern. Nicht zuletzt Gewerkschaften und eher sozialdemokratisch orientierte AkteurInnen preisen die Verbesserung des Qualifikations- und Bildungsniveaus, also eine Steigerung des Humankapitals, als geeignetes Mittel zur Bewältigung arbeitsmarktpolitischer Probleme.

Ziel des vorliegenden Buches ist es, diese breit geteilten Sichtweisen grundlegenden Kritiken zu unterziehen, und zwar theoretisch-konzeptionell wie auch auf Grundlage eigener umfassender empirischer Forschungen. Die uns gemeinsame kritische Intention bedeutet aber nicht, dass wir zu allen diskutierten Problemen und Entwicklungen eine gemeinsame Einschätzung und Interpretation zu präsentieren beanspruchen. Vielmehr wurden die Erstellung dieser Aufsätze und ihre wechselseitige Diskussion zu einem gemeinsamen Such- und Denkprozess, der notwendig abgeschlossen, teilweise einander widersprechend, trotzdem aber wechselseitig inspirierend und herausfordernd sich darstellte.

Unser gemeinsamer Ausgangspunkt ist die Diagnose einer „großen Transformation“ (Polanyi 1978) des westeuropäischen Wohlfahrtskapitalismus, die sich seit den 1970er-Jahren in tiefgreifenden und konflikthaften

Umbruchs- und Krisenprozessen abzeichnete. Die Veränderungen erfassten unterschiedlich rasch und auf unterschiedliche Art die verschiedenen Bereiche der Gesellschaft, wie etwa die Ökonomie oder die staatlichen Apparate. In den wissenschaftlichen Debatten ist vom Umbau oder auch vom Ende des sogenannten fordistischen Entwicklungsmodells, das die historisch spezifischen Formationen der kapitalistische Produktionsweise in der Zeit nach 1945 bis etwa Anfang der 1970er-Jahre beschreibt, die Rede. Für die national durchaus unterschiedlichen Fordismen wird idealtypisch von der Durchsetzung eines ökonomischen Wachstumsmodells ausgegangen, das auf Massenproduktion und Massenkonsum beruhte. Deren Zusammenhang wurde durch den Ausbau des Wohlfahrtsstaates auf Basis eines weitreichenden gesellschaftlichen Kompromisses zwischen den Interessensvertretung der Lohnabhängigen und dem Kapital stabilisiert (exemplarisch: Atzmüller et al. 2013; Becker 2002; Hirsch/Roth 1986). Letzterer beruhte aber auf dem faktischen Ausschluss bestimmter Arbeitskräftekategorien – wie etwa Frauen oder MigrantInnen – oder ihrer zumindest unvollständigen Integration, wie in verschiedenen kritischen Diskussionen des Fordismuskonzeptes immer wieder betont worden war (vgl. z.B. Aulenbacher 2009; Bojadzije 2008; Hürtgen in diesem Band).

1.1 Flexibilisierte ökonomische Konkurrenz und Bildungskapital

In den gegenwärtigen Auseinandersetzungen zur Bestimmung der gesellschaftlichen Formationen, die der krisenhaften Ablösung des Fordismus folgten, ist umstritten, ob es sich bei diesen überhaupt um kohärente Entwicklungsmodelle handelt, die einen – den glorreichen 30 Jahren des Fordismus vergleichbaren – dauerhaften und stabilen Pfad gesellschaftlicher Reproduktion durchsetzen können (Becker 2013). In der Tat sprechen die faktischen Entwicklungen eher dafür, dass die mittlerweile transnationalisierten Klassenauseinandersetzungen keine stabile Formation gesellschaftlicher Kompromissbildung generieren. Sie sind vielmehr selbst Bestandteil flexibilisierter Konkurrenzverhältnisse, also Teil einer sich auf lokaler, regionaler und zwischen-nationaler Ebene herausbildenden, also multi-skalaren Wettbewerbsstaatlichkeit (Hirsch 2005; Swyngedouw 2004; Brenner 1999). Die Folge ist eine konkurrenzzielle Reorganisation der (nationalen) Gesellschaften insgesamt wie auch ihrer (industriellen und regionalen) Segmente, ihrer Produktionsstandorte und Arbeitskräftekategorien (Hürtgen et al. 2009; Holst 2015). Hegemoniale und soziale Stabilität werden über wach-

sende Flexibilisierung und Dynamisierung hergestellt, von sozialen Gruppen ebenso wie vom einzelnen Individuum.

In diesem andauernden gesellschaftlichen Umbruchprozess wird dem Humankapital der Arbeitskräfte und seiner Formierung in den Bildungs- und Qualifikationsprozessen gemeinhin eine zentrale Rolle zugeschrieben. Die Anpassung und Veränderung des Humankapitals soll demnach eine wesentliche Triebkraft der gesellschaftlichen und insbesondere ökonomischen Transformationsprozesse darstellen. Dies sei, so heißt es, von grundlegender Bedeutung für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von Staaten, Regionen und Standorten in einer globalisierten Wirtschaft. Entsprechend erscheint die Veränderung und Verbesserung des Humankapitals als eine zentrale und vorrangige politische Aufgabe. Seine Qualität wird so zur gesellschaftlichen Richtschnur erklärt, die über die Entwicklungsperspektiven der Länder, Regionen, Arbeitskräfte usw. entscheidet (Crouch et al. 1999, kritisch: Coates 2000). Viele Debatten zur Veränderung der unterschiedlichen kapitalistischen Entwicklungsmodelle behaupten einen Bedeutungsverlust staatlichen Handelns im Kontext der Globalisierung und Transnationalisierung der Ökonomie. Die Veränderung und Verbesserung der Qualität des Humankapitals werden demgegenüber als einer der letzten ökonomischen Bereiche angesehen, der durch staatliche Interventionen beeinflusst und gesteuert werden kann, um auf diese Weise ökonomische Erfordernisse mit sozialen Bedürfnissen nach gesellschaftlichen Zusammenhalt und sozialer Teilhabe zu versöhnen (exemplarisch dazu etwa die Debatten zum Dritten Weg: Giddens 1999; wie auch zu Varieties of Capitalism: Hall/Soskice 2001; oder die jüngeren Auseinandersetzungen um den *social investment* Staat: Morel/Palier/Palme 2012).

Die Beschäftigten sehen sich in diesem Setting der Anforderung zur permanenten Weiterqualifizierung (*life long learning*) gegenüber, also der Aufforderung, ihr Arbeitsvermögen immer wieder den wirtschaftlichen Erfordernissen anzupassen und dabei ein Höchstmaß an Flexibilität an den Tag zu legen. Demgemäß werden mangelnde Qualifikationen zur wesentlichen Ursache von Arbeitslosigkeit und sozialer Marginalisierung erklärt. Dabei müssen sich unterschiedlich „qualifizierte“ Arbeitskräfte – allen Kooperations- und Teamarbeitsanforderungen zum Trotz – zunehmend unmittelbarer *gegeneinander* behaupten. Wer hierbei nicht „bringt“, was „der Markt“ respektive staatliche Eingliederungsprogramme „fordern“, erscheint im Diskurs, wie auch ganz praktisch, als „schwach“, als nicht dazu gehörig, oder eben – als „unqualifiziert“ (Krenn 2012).

Die entstehende spezifische Strukturierung sozialer Ungleichheiten und Teilhabechancen erfährt auf diese Weise eine Legitimation und normative Zementierung. Drohende soziale Exklusion wird staatlich-politisch durch

oft zwangsförmige staatliche (Wieder-)herstellung von Marktgängigkeit bearbeitet, nicht zuletzt mit der Folge, die Verantwortung für nicht gelingende Durchsetzung auf dem Arbeitsmarkt hochgradig zu individualisieren. Die Forcierung des Wettbewerbs in transnationalen Produktionsverhältnissen, die eine Dynamisierung der wirtschaftlichen Entwicklung bewirken soll, ist also stets auch ein unmittelbar politischer Prozess. Sie kann nicht einfach als ein Vorgang der sogenannten Befreiung des „Marktes“ analysiert werden: Staatlichkeit wird vielmehr auf allen sozialen Ebenen im wettbewerbsstaatlichen Sinne re-konfiguriert – lokal ebenso wie national und transnational.

1.2 Qualifikation als soziales Verhältnis

Diese kritischen Anmerkungen sollten deutlich gemacht haben: Wir vertreten einen grundlegend anderen Ansatz. „Qualifikation“ ist in unserem Verständnis nicht einfach ein Bündel einzeln bestimmbarer Fähigkeiten und Kompetenzen, die den Individuen anhaften. Noch weniger können wir – wie unsere Analysen zeigen – davon ausgehen, dass die Konkurrenzfähigkeit von Standorten, Regionen oder Ländern und ihre Erhaltung und „Verbesserung“ einfach aus der Verfügbarkeit eines „hohen“ Qualifikationsniveaus der Beschäftigten resultieren. Solche tagtäglich verbreiteten und auch wissenschaftlich reproduzierten Vorstellungen grundlegend zu hinterfragen, ist zentrales Ziel des vorliegenden Bandes, was eine Kritik am allgemeinen Trachten nach Wettbewerbsfähigkeit einschließt. Denn relevant ist vielmehr immer das Zusammenwirken zwischen „qualifizierten“ und „unqualifizierten“ Arbeitskräften, also die Betrachtung beider Pole in ihrer Gesamtheit.

Qualifikation ist in unseren Analysen nicht einfach ein einzeln zu betrachtendes Niveau oder Zertifikat, das man in Bildungsinstitutionen oder in der Arbeit erwirbt. „Qualifikation“ markiert vielmehr ein an der lebendigen, lohnarbeitsförmigen Arbeit festgemachtes *soziales Verhältnis*: zwischen Lohnarbeit und Kapital, aber auch zwischen Individuen und Gruppen in Betrieben und Unternehmen, zwischen Arbeitsvermögen und verwertungslogischen Anforderungen, zwischen den Einzelnen und ihren (ehedem wohlfahrtsstaatlich institutionalisierten) Anspruchs- und damit auch Handlungs- bzw. Gestaltungsmöglichkeiten. Qualifikation als soziales Verhältnis zu verstehen, bedeutet die Bestimmung der jeweiligen Fähigkeiten und Kompetenzen der Ware Arbeitskraft, sei es, dass sie in formalisierten Bildungsgängen erworben wurden, sei es, dass sie informell in den Arbeits-

prozessen oder anderen gesellschaftlichen Bereichen entwickelt wurden, in Beziehung zu setzen zur hierarchischen und zugleich konfliktorischen Organisation kapitalistischer Produktion in Betrieb und Gesellschaft. Neben der unmittelbaren, selbst sich transnationalisierenden Organisation von Arbeit und Produktion sind hierbei natürlich immer auch verschiedene staatliche und in zunehmendem Maße auch transnationale Institutionen und Instanzen involviert (Bildungssystem, arbeitsmarktpolitische Systeme etc). Qualifikation als Relation, als soziales Verhältnis zu begreifen, bedeutet schließlich auch, die Konstitution des Arbeitsvermögens und seiner Reproduktion als Feld sozialer Auseinandersetzungen und Konflikte zwischen Loharbeit und Kapital, zwischen Individuen und Gruppen in den Unternehmen und in der Gesellschaft zu begreifen.

Die eingangs aufgeworfene Frage der Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe, bzw. pointierter: der sozialen Marginalisierung oder Integration von Individuen und Gruppen, ist in dieser Perspektive ebenfalls zentral – aber gerade nicht als unhinterfragte Problematik eines vermeintlich mangelnden Qualifikationsniveaus der Zurückbleibenden. In den Blick geraten vielmehr die umfassenden und zutiefst hierarchischen Konstruktions- und Zuschreibungsprozesse, die mit der Positionierung als „gebildet“ und „ungebildet“ bzw. als „qualifiziert“ und „unqualifiziert“ einhergehen. Zu diesen Konstruktions- und Zuschreibungsprozessen gehört, wie bereits angesprochen, die jeweiligen gemeinsamen oder individuellen „Qualifizierungsanstrengungen“ selbst zum Dreh- und Angelpunkt wettbewerbsstaatlichen Krisenmanagements zu stilisieren. Dazu gehört aber auch umgekehrt, sogenannte „unqualifizierte“ Arbeitskräfte – zumal solche aus anderen Ländern –, als zum „heimischen“ oder auch „modernen“ Produktionsmodell nicht zugehörig zu konstruieren.

„Qualifikation“ kann also nicht diskutiert werden, ohne die ihrerseits umkämpfte Rekonfiguration des lebendigen (Erwerbs-)Arbeits-Vermögens insgesamt in den Blick zu nehmen. Die Neuzusammensetzung des (Erwerbs-)Arbeitsvermögens erfolgt einerseits auf betrieblicher und unternehmerischer Ebene (und, wie erwähnt, systematisch auch länderübergreifend), andererseits auch als staatlich-politischer und gesellschaftlicher Prozess. Die Veränderungen der staatlichen und anderen regulatorischen Instanzen, die in die Erzeugung der Ware Arbeitskraft und der gesellschaftlichen Arbeitsteilungen einbezogen sind, gilt es daher ebenfalls in die Analysen miteinzubeziehen, ebenso wie die qualitativen Veränderungen der kapitalistischen Produktionsorganisation in den Blick genommen werden müssen. Erst die Betrachtung formationsbezogener *Zusammenhänge* ermöglicht, mit einem Wort, eine Kritik an vorherrschenden Vorstellungen von Qualifikation als unterschiedlichen „Kompetenz-Niveaus“ und die

Frage danach, in welcher Weise Qualifikation als soziales Verhältnis im Zuge der eingangs angesprochenen Umbruchprozesse transformiert wird, und wie dabei die Pole „qualifizierte“ und „unqualifizierte“ Arbeitskraft (neu) konstituiert werden.

1.3 Fragmentierung und Polarisierung

Die Aufsätze dieses Buches zeigen, dass die Rekonfiguration betrieblicher und gesellschaftlicher (potenzieller) Arbeitskräfte und ihre (Neu-)Bewertung als mehr oder minder qualifiziert im Kontext ökonomischer und wohlfahrtsstaatlicher Veränderungen mit *massiven sozialen Marginalisierungs- und Spaltungssprozessen* einhergehen. Wenn wir hier zu einer gemeinsamen Diagnose zunehmender Polarisierung der Gesellschaften und der Arbeitswelt kommen, dann sind damit also nicht einfach (graduelle) Unterschiede zwischen unterschiedlichen Arbeitskräften gemeint. Gesellschaftliche Polarisierungen hat es – zumal im internationalen Maßstab betrachtet – auch im vermeintlich „Goldenen Zeitalter“ des Fordismus gegeben. Sie bekommen nun aber auch im europäischen Gegenwartskapitalismus eine besondere Dynamik, um nicht zu sagen Dramatik, durch das neue Ausmaß einer Verwehrung von basalen sozialen Teilhabemöglichkeiten eines großen Teils der Bevölkerungen und Lohnabhängigen (vgl. Hürtgen 2015).

Die (richtige) Qualifikation zu haben gilt im offiziellen Diskurs, aber auch oft aus Perspektive der Beteiligten, als zentrale Ermöglichung dafür, am gesellschaftlichen Leben – Zugang zu sozialen Rechten, zu sozialintegrativer Erwerbsarbeit und zu sozialen Nahbeziehungen – teilhaben zu können und nicht davon ausgegrenzt zu werden. Wie wir in unseren einzelnen Beiträgen aber argumentieren, kann die Problematik der sozialen Marginalisierung nicht als eine des vermeintlich gar selbst verschuldeten Zurückbleibens in einem anspruchsvoller werdenden Modernisierungsprozess verstanden werden – und also auch nicht als Resultat „ausreichender“ oder „ungenügender“ Anstrengungen der Einzelnen. Mehr noch: Begreift man „Qualifikation“ nicht als individuellen Zustand, sondern eben als soziales Verhältnis in einer hierarchisch arbeitsteilig organisierten Gesellschaft, dann kann und wird „unqualifizierte“ Tätigkeit solange nicht einfach verschwinden, wie nicht die auf Verwertung ausgerichtete arbeitsteilige Hierarchie der betrieblichen und gesellschaftlichen Organisation der Arbeit insgesamt zur Disposition steht – und zwar nicht nur national.

Unsere Beiträge zeigen entsprechend, wie sehr die öffentlichen Diskurse von der behaupteten gesellschaftlichen Teilhabe durch Qualifikationsmaßnahmen und Arbeitsmarktintegration, aber auch durch Zugehörigkeit zu einem „modernen“, beispielsweise „deutschen“ Produktionsregime den faktischen Entwicklungen widersprechen. Die schon angesprochene „multiskalare“ und damit *transnationale* Nutzung von „unqualifiziertem“ Arbeitsvermögen und Niedriglohn, d.h. die Nutzung von „unqualifizierten“ und niedrig entlohnten Arbeitskräften sowohl vor Ort wie solchen aus fernen Ländern in anderen Standorten, ist ein *systematischer* Bestandteil gegenwärtigen kapitalistischen Wirtschaftens, der nicht einfach voluntaristisch und durch individuelle Anstrengung „überwunden“ werden kann. Gesamtökonomische Zusammenhänge werden in einer solchen Perspektive – wie wir in unseren Beiträgen zeigen – gründlich de-thematisiert und als Auftrag einer *individuellen* Überwindung des „Unqualifizierten“-Status an die Einzelnen verwiesen. Allerdings: Wie die Beiträge ebenfalls zeigen, zielen arbeitsmarktpolitische Strategien mitunter geradezu programmatisch darauf ab, Arbeitssuchende *trotz* Qualifikationsmaßnahmen und Arbeitsaufnahme sozial abzudrängen.

Zugleich sollte deutlich geworden sein: Von Qualifikation als (polarisiertem) sozialen Verhältnis zu sprechen meint nicht, dass die Beschäftigungsverhältnisse der sogenannten Kernbelegschaften in betrieblicher und gesellschaftlicher Hinsicht ähnlich stabil und geschützt sind, wie dies etwa im Fordismus für die Arbeitskräfte in den wohlfahrtsstaatlichen Apparaten und in den verstaatlichten Industrien der Fall war. Unter den gegenwärtigen konkurrenzialen Akkumulationsbedingungen sind auch die Kernbelegschaften und die besser gestellten Arbeitskräfte einem permanenten Anpassungsdruck ausgesetzt und mit der Gefahr des sozialen Abstiegs konfrontiert, wie etwa in den Debatten zur Entwicklung der Mittelklassen in Deutschland argumentiert wird (Mau 2012; Vogel 2009; Hürtgen/Voswinkel 2014). Auch diese Gruppen müssen ihr Arbeitsvermögen zunehmend flexibel an die je aktuellen Anforderungen anpassen und sich dabei oft auch permanent weiterqualifizieren. Der wettbewerbsstaatliche Umbau des Wohlfahrtsstaates und die Reorganisation des Akkumulationsregimes im Kontext von Liberalisierung, Deregulierung und Privatisierung konfrontieren daher auch Teile der „respektablen Arbeitnehmermitte“ und sogenannten Kernbelegschaften mit der Gefahr des sozialen „Herausfallens“ aus Betrieb und Gesellschaft. Angesichts dieser Gefahr des Abstiegs sollen sie durch ihre Anstrengungen den permanenten Weiterqualifizierungszwang affirmieren und legitimieren.

Die von uns mit unterschiedlicher Akzentuierung in den Blick genommenen Prozesse sozialer Fragmentierung und Polarisierung in der Sozial-

struktur sind dabei natürlich in Anschluss an eine Reihe anderer sozialwissenschaftlicher Debatten entwickelt. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang zunächst das Konzept der qualifikatorischen Polarisierung von Horst Kern und Michael Schumann (1970/1985) sowie weitere arbeitssoziologische Debatten, die darauf verweisen, dass „Qualifikation“ nicht als ein individuelles „Niveau“ arbeitsbezogenen Wissens, sondern als auch formal sanktionierte Ermöglichung der Gestaltung der Lohnarbeit durch die Arbeitskräfte aufgefasst werden muss. Hieran kann zur Bestimmung von Qualifikation als Relation angeknüpft werden (vgl. Hürtgen in diesem Band). Zudem sind für uns Konzepte der „Exklusion“ (Kronauer 2002), der sozialen Disqualifikation (Paugam 2008) oder auch der Entkoppelung (Castel 2000) zentral. Diese drei verweise auf ähnliche soziale Prozesse der gesellschaftlichen Spaltung und Marginalisierung, die auch im Mittelpunkt dieses Buches stehen. Um der schon angedeuteten Gefahr zu entgehen, mit dem Exklusionsbegriff einen Ausschluss aus der Gesellschaft nahezulegen und also das soziale Verhältnis der Polarisierung aus dem Blick zu verlieren, betonen wir mit Martin Kronauer (2010; 2002) das gleichzeitige „Draußen“ und „Draußen“ der „Ausgeschlossenen“. Es geht um den Ausschluss von gesellschaftlichen Ressourcen, von Rechten, von Institutionen *innerhalb* der Gesellschaft. Kronauer unterstreicht, dass der Exklusionsbegriff dazu zwingt, nicht nur die (intern) Ausgegrenzten, sondern auch die sie ausgrenzenden gesellschaftlichen Strukturen und Prozesse wie auch die konkret handelnden Akteure in den Blick zu nehmen (vgl. Krenn in diesem Band). Exklusion stellt hiernach also einen Pol eines sozial polarisierten Verhältnisses dar.

Auch wir verstehen die von uns beschriebenen Prozesse der Marginalisierung, Fragmentierung und Polarisierung als der Gesellschaft immanente und nicht als ihr äußerliche. Marginalisierungs- und Exklusionsprozesse sind, wie wir zeigen, nicht losgelöst, sondern immer in Verbindung, in Wechselwirkung mit Veränderungen in den vermeintlich stabilen Bereichen von Betrieb und Gesellschaft zu begreifen und zu analysieren. Eben deswegen stellen sie sich als Prozesse sozialer Polarisierung dar, als wachsende soziale Kluft, die aber einen Zusammenhang zwischen den Polen, in unserem Fall den „Qualifizierten“ und „Unqualifizierten“, konstituiert.

Stefanie Hürtgen untersucht Prozesse der fragmentierenden Polarisierung auf der Ebene von Produktion und Lohnarbeit, bzw., wie sie es nennt: im sozialen Raum der Lohnarbeit. Der soziale Raum der Lohnarbeit ist auch betriebs- und länderübergreifend zu verstehen und seine genauere Untersuchung zeigt, dass die soziale Marginalisierung von „unqualifizierten“ Arbeitskräften als zentrales Moment zur Konstruktion betrieblicher Herrschaft fungiert. Diese wird allerdings nicht einfach objektiv durchgesetzt,

sondern auch von den Beteiligten als subjektive, polare Gegenüberstellung und als weitgehende Ausgrenzung „unqualifizierter“ Arbeitskräfte mit konstituiert. Nicht zuletzt waren und sind, wie sie zeigt, immer auch öffentliche und wissenschaftliche Debatten ganz wesentlich an der sozialen Marginalisierung, mehr noch: Verleugnung „unqualifizierter“ Arbeitskräfte als inhärentem Bestandteil auch moderner kapitalistischer Produktionsorganisation beteiligt.

Manfred Krenn greift auf den Begriff der sozialen Marginalisierung zurück, um den umfassenden Prozess der Konstruktion von gering Qualifizierten zu den Prototypen „unzeitgemäßer“ Arbeitskraft sowohl auf der symbolischen als auch auf der Ebene des Arbeitsmarktes und der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu charakterisieren. *Roland Atzmüller* zeigt, dass soziale Marginalisierung ein wesentliches Element der Stabilisierung der von ihm analysierten neuen Formen der Krisenbewältigung im „postfordistischen“ Kapitalismus darstellt. Diese beruhen nicht zuletzt darauf, die Bearbeitung von Krisenerscheinungen und -prozessen in zunehmendem Maße auf die Individuen zu verlagern sowie die Sozialstruktur zu polarisieren und zu fragmentieren.

1.4 Alte und neue Polarisierungen

Die fragmentierende Polarisierung der gesellschaftlichen Verhältnisse ist nach unseren Analysen also das zentrale Moment der gegenwärtigen Rekonfiguration der „zeitgemäßen Arbeitskraft“. Wachsende Marginalisierung und soziale Verwundbarkeit sind die systematische, gleichsam „dunkle“ Kehrseite eines Vergesellschaftungsmodells, das (einzel-)betriebswirtschaftliche Konkurrenzlogiken sowie den Imperativ des produktiven Beitrags zum Wettbewerbsstandort zu Prinzipien allgemeiner institutioneller, politischer und sozialer Vergesellschaftung erhebt.

Sich mit seinem Arbeitsvermögen auf dem Markt gegen andere durchzusetzen, also different und letztlich besser – i.e. produktiver im verwertungsorientierten Sinne – zu sein als andere (sei es individuell, sei es als betrieblicher Standort oder als soziale Gruppe auf dem Arbeitsmarkt und in Workfare-Programmen), wird zur betrieblichen, arbeitsmarkt- und wohlfahrtspolitischen Grundanforderung, während auf marktunabhängige stabilisierende soziale Absicherung immer weniger Wert gelegt wird. Im Gegenteil: Prekäre Beschäftigung und niedrige und Niedrigstlöhne werden betriebs- und sozialpolitisch zu einem anstellungspolitischen Vorteil erklärt, die Arbeitsaufnahme und damit „Integration in den Arbeitsmarkt“ kosten-

seitig erleichtern, ohne dass noch nach den sozialen Reproduktionsbedingungen der Betroffenen gefragt wird.

Die Polarisierung der Arbeitskräfte entlang der Achse qualifiziert – unqualifiziert, ist aber, wie *Stefanie Hürtgen* in Bezug auf sich verändernde Produktionsregime diskutiert, als solche historisch keineswegs neu. In der Epoche des Fordismus standen sich „qualifizierte“, typischerweise männliche „heimische“ Arbeitskräften einerseits und „unqualifizierte“, typischerweise migrantische und weibliche, taylorisierte Arbeitskräfte andererseits gegenüber. Gegen damalige wie rückblickende zeitdiagnostische Vereinseitigungen betont sie das äußerst gegensätzlich angelegte, auch subjektiv konstituierte soziale Verhältnis von „(un-)qualifizierten“ Arbeitskräften im fordistischen Großbetrieb als ein zentrales Moment betrieblicher (wie auch wissenschaftstheoretischer) Herrschaftskonstruktion. Nicht zuletzt aufgrund der wesentlich von „Unqualifizierten“ getragenen europäischen Streikbewegung der 1970er hat sich dieses Verhältnis bis heute entscheidend gewandelt. „Unqualifizierte“ Arbeitskräfte werden nun durch Auslagerungen und Restrukturierungen an die betrieblichen und geographischen „Ränder“ gedrängt, während diejenigen, die es schaffen, im „Kern“ der Unternehmen zu verbleiben, durchaus Aufstiegs- und Einbindungserfahrungen machen. Die polarisierte Gegenüberstellung „(un-)qualifizierter“ Arbeitskräfte konnte also nicht überwunden werden, erfuhr aber entscheidende Wandlungen: „Kernbelegschaften“ stehen „Randbelegschaften“ des Globalen Südens gegenüber, wobei letzterer längst die Länder des Globalen Nordens durchdringt in Form weitgehender Fragmentierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse (Dörre/Jürgens/Matuschek 2014). Wie *Manfred Krenn* darlegt, ist eine derartige „Abspaltung“ der sogenannten gering Qualifizierten auch ein inhärent politischer Prozess. Das gesellschaftliche Selbstverständnis einer permanenten Höherqualifizierung materialisiert sich in wachsenden Anforderungen nach formalen Qualifikationszertifikaten auch für durchaus fortbestehende „einfache Arbeiten“ in Industrie und Dienstleistung. Damit aber werden Menschen ohne ausreichende formale Abschlüsse nicht nur diskursiv sozial abgewertet, sondern ihnen droht auch faktisch der Ausschluss aus (sozialintegrativer) Erwerbsarbeit bzw. ihre Abdrängung in prekäre Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse. Formal gering Qualifizierte geraten zwischen die Mahlsteine ausgrenzender Unternehmensstrategien und einer staatlichen Politik der „Aktivierung ohne Arbeit“ bzw. einer „Aktivierung in die Prekarität“. Vermeintliches Nichtgenügen als Arbeitskraft, dem Manfred Krenn eine umfassende Darlegung faktischer Kompetenzen von „gering Qualifizierten“ entgegensetzt, bildet hier ein Pendant zu sich ausweitender, workfare-staatlich bearbeiteter sozialer Marginalisierung. Soziale Fragmentierung stellt sich als Herstellung