

Prekarisierung oder Polarisierung von Reproduktion? Eindrücke von Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Indien

PD Dr. Nicole Mayer-Ahuja
Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) e.V.
an der Universität Göttingen

SOFI Work in Progress

Spaltung der Arbeitswelt – Prekarität für alle?
Konzepte und Befunde zu neuen Konturen der Arbeitsgesellschaft
Göttingen, 1.-2. Februar 2012

Einleitung

Ausgangsfrage:

Haben wir es im Reproduktionsbereich mit allgemeiner Prekarisierung oder mit Polarisierung zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen zu tun?

Empirische Basis: Forschungsprojekte zu

- Transnationaler Projektarbeit in der Softwareprogrammierung (Deutschland/Indien)
- Arbeit im Reinigungsgewerbe (Westdeutschland)

Struktur des Vortrags

- I. Zyklen und Rhythmen der Reproduktion von Arbeitskraft
- II. Einfluss von betrieblichem Personaleinsatz auf Reproduktion
- III. Einfluss von Regulierungsszenarien auf Reproduktion/Produktion
- IV. Indizien für eine Polarisierung von Reproduktion
- V. Umkämpfte Reproduktion – wie weiter?

I. Zyklus und Rhythmen von Reproduktion

Reproduktion = Reproduktion von Arbeitskraft

Zyklus von Reproduktion:

- **Herstellung** von Arbeitskraft, d.h. der für Arbeit erforderlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten und sozialen Bindungen (biologische/gesellschaftliche Reproduktion)
- **Aufrechterhaltung** bzw. **Wiederherstellung** verausgabter Arbeitskraft (identische Reproduktion)
- **Aufwertung** und **Weiterentwicklung** von Arbeitskraft (erweiterte Reproduktion)

I. Zyklus und Rhythmen von Reproduktion

Drei Rhythmen von Reproduktion

- **Täglich:** Regelmäßige Erholung, soziale Interaktion, alltägliches Lernen etc.
- **Im Laufe eines Lebens:** Phasen der intensiven Nutzung von Arbeitskraft flankiert von (teils sozialpolitisch abgesicherten) Perioden der Erzeugung (Erziehung), Wiederherstellung (Krankheit) oder Weiterentwicklung von Arbeitskraft (Ausbildung)
- **Transgenerational:** Über eigene Generation hinaus

I. Zyklus und Rhythmen von Reproduktion

Reproduktion von Arbeitskraft als insgesamt immer schwierigeres Unterfangen
(Reproduktionskrise, Jürgens)

Aber: Produktion und Reproduktion sind keine getrennten Sphären

- Aufeinandertreffen von Produktionslogik und Logik von Arbeitskraft-Reproduktion im Betrieb
 - Produktionslogik erfordert bestimmte Form der betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft und damit bestimmtes Reproduktionsniveau
 - Standards der Reproduktion von Arbeitskraft prägen Formen betrieblicher Arbeitskraftnutzung

➔ Wechselwirkungen zwischen Reproduktion und Produktion

II. Betrieblicher Personaleinsatz → Reproduktion

Ausdifferenzierung von Reproduktion durch betriebliche Arbeitskraftnutzung

1. Deutscher Produzent von Standardsoftware

Komplexe Arbeitspakete mit hoher Eigenverantwortung; lange Betriebsbindung →

Herstellung von Arbeitskraft: Rekrutierung/Ausbildung

- Rekrutierung von Akademiker/innen, „learning on the job“

Weiterentwicklung von Arbeitskraft: Professionalisierungsmodus

- Langfristige Vertiefung von Wissen im Betrieb
- Fachliche Spezialisierung und Expertise als Maßstab für Status und Gehalt

Wiederherstellung von Arbeitskraft: Arbeitszeiten

- Reguläre Arbeitszeiten (Nine to Five) und verlässlich realisierbarer Urlaubsanspruch
- Hoher Grad an Arbeitsverdichtung

→ Dauerhafte Reproduktion von Arbeitsfähigkeit und Qualifikation im Betrieb

II. Betrieblicher Personaleinsatz → Reproduktion

2. Brancheninterner Kontrast: Indischer Software-Dienstleister

Standardisierte Arbeitspakete, engmaschige Kontrolle, hohe freiwillige Fluktuation →

Herstellung von Arbeitskraft: Rekrutierung/Ausbildung

- Massenhafte Rekrutierung „frischer“ Hochschulabsolvent/innen
- Intensiv-Ausbildung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses

Weiterentwicklung von Arbeitskraft: Professionalisierungsmodus

- Möglichst schnelle Verbreiterung von Wissen (auch durch Jobwechsel)
- Nicht Expertise, sondern formale Beförderung als Maßstab für Status und Gehalt

Wiederherstellung von Arbeitskraft: Arbeitszeiten

- Wechsel zwischen exzessiver Mehrarbeit und Langeweile; Urlaub erklärungsbedürftig
- Geringes Maß an Arbeitsverdichtung

→ Intensive Vernutzung von Arbeitskraft, rapide Karrieren in der Branche

II. Betrieblicher Personaleinsatz → Reproduktion

3. Branchenexterner Kontrast: Privatisiertes Reinigungsgewerbe in Deutschland

Gering qualifizierte Tätigkeiten

Herstellung von Arbeitskraft: Rekrutierung/Ausbildung (ÖD/Privatwirtschaft)

- Rekrutierung zumeist fachfremd Ausgebildeter; kaum Einarbeitung

Weiterentwicklung von Arbeitskraft: Professionalisierungsmodus

- Kaum Steigerung von Status/Gehalt möglich
- Dauerhafte Branchenzugehörigkeit selten und körperlich kaum zu bewältigen

Wiederherstellung von Arbeitskraft: Arbeitszeiten

- Sozialversicherte Teilzeitarbeit durch „geringfügige Beschäftigung“ ersetzt
- dennoch Tendenz zur Ausweitung von Arbeitszeiten (illegale Kumulation)
- steigende Arbeitsverdichtung

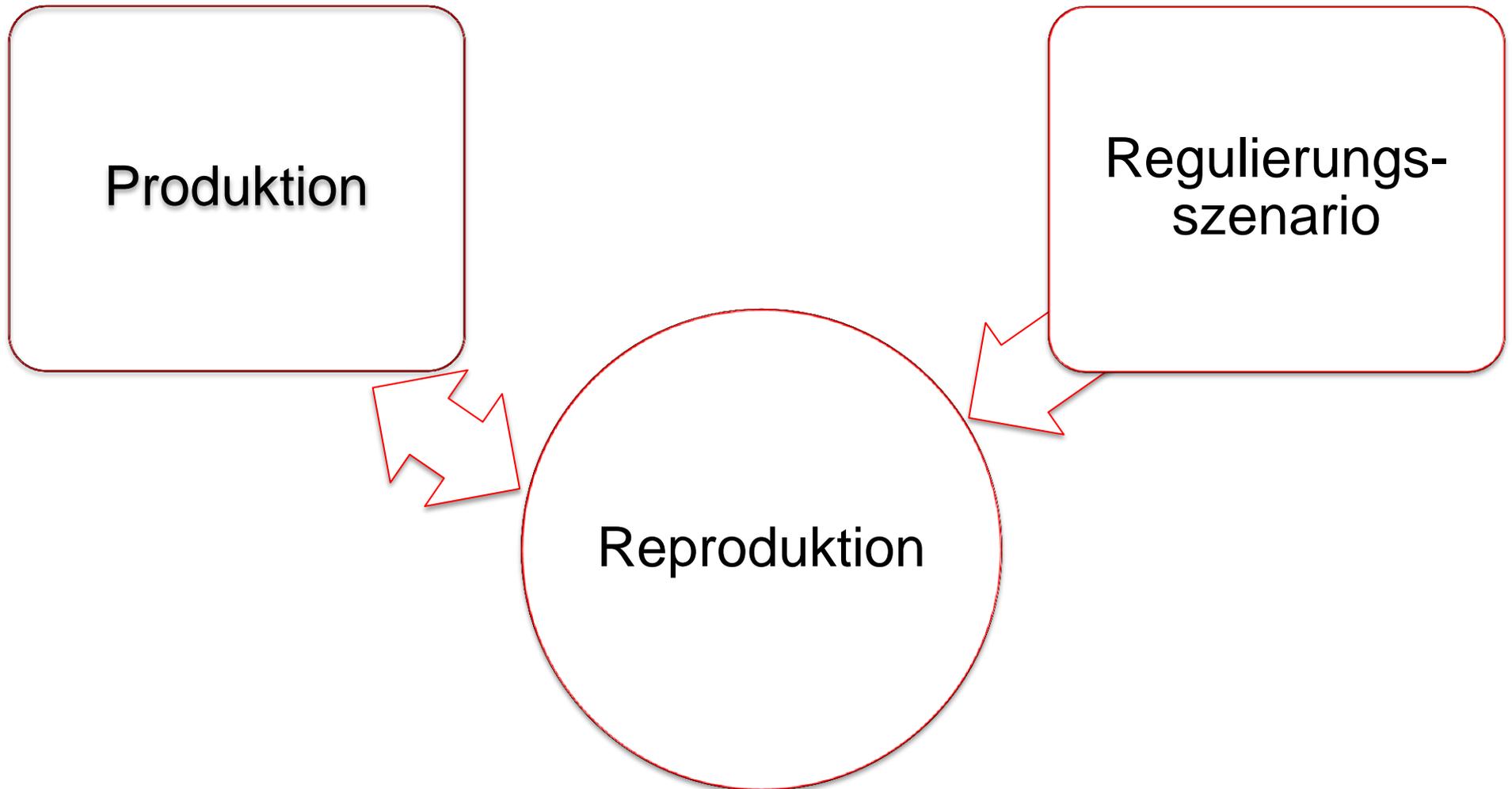
→ Intensive Vernutzung von Arbeitskraft ohne Perspektive und Aufstiegsoptionen

II. Betrieblicher Personaleinsatz → Reproduktion

Zwischenbilanz:

- Reproduktionsnotwendigkeiten und -möglichkeiten direkt durch betrieblichen Personaleinsatz beeinflusst.
- Differenzierte Formen betrieblicher Arbeitskraftnutzung sogar innerhalb einer Branche

III. Regulierungsszenarien → (Re-)Produktion



III. Regulierungsszenarien → (Re-)Produktion

- Differenzierte Reproduktionsstandards durch Einfluss von Regulierungsszenarien
 - Ökonomische, politische und gesellschaftliche Regulierungsstrukturen
 - Regulierungspraktiken individueller und kollektiver Akteure
- Rückwirkungen auf betriebliche Arbeitskraftnutzung
- Transnationale Perspektive: Softwarebranche in Deutschland und Indien

III. Regulierungsszenarien → (Re-)Produktion

Herstellung von Arbeitskraft: biologische Reproduktion

Institutionalisierung von Familiengründung (soziale Normen)

- Indien: „IT Life Cycle“: Eheschließung von Frauen Mitte Zwanzig, von Männern Ende Zwanzig; erste Geburt wenige Jahre nach der Heirat; Komplementarität Reproduktionsprofil/Karrierestufe
- Deutschland: Destandardisierung von Haushaltsstrukturen und Lebensläufen seit 1980ern; keine klaren Beförderungsmuster

Sprengstoff für betriebliche Arbeitskraftnutzung:

- Servicefirma: Transnationale Mobilität in Indien auf spezifische Lebensphase beschränkt
- Produktfirma: Exzessive Mehrarbeit in Indien als lebensphasenspezifisches Phänomen

III. Regulierungsszenarien → (Re-)Produktion

Wiederherstellung von Arbeitskraft: Arbeitszeit – Reproduktionszeit

.Rhythmen des öffentlichen Lebens

- Indien: Ungeregelte Ladenöffnungszeiten, speziell auf IT-Campus; Dienstboteneinsatz
- Deutschland: Relativ geregelte Zeiten (Läden, Büros etc.)

.Standards von Kinderbetreuung

- Deutschland: Kernfamilie, unterstützt durch staatliche/private Kinderbetreuungseinrichtungen. Hauptzuständigkeit von Frauen für Reproduktionsarbeit stützt Hauptverdienermodell
- Indien: Unterstützung der Eltern durch Großeltern und Dienstboten (Ayahs) für Vollzeit-Doppelkarrieren im IT-Sektor

Rückwirkung auf betriebliche Arbeitskraftnutzung

- Stärkere Beteiligung männlicher Vollzeit-Beschäftigter an Reproduktionsarbeit in Deutschland > Dringlichkeit der Kombination aus regulären Arbeitszeiten und hoher Arbeitsverdichtung
- Höherer Frauenanteil an indischen IT-Belegschaften erschwert langfristige Betriebsbindung (Exit-Option) und damit „Upgrading“

III. Regulierungsszenarien → (Re-)Produktion

Weiterentwicklung von Arbeitskraft: Professionalisierung und Erwerbsbiographie

.Arbeitsmarktdynamik

- Indien: Große Firmenkonkurrenz um qualifizierte IT-Arbeitskraft; job-hopping „for a few Rupees“
- Deutschland: Stagnierende Nachfrage nach IT-Arbeitskraft und branchenweite Gehaltsstandards

.Soziale Sicherungssysteme

- Indien: Notwendigkeit privater Rücklagen (durch Jobwechsel)
- Deutschland: Sozialversicherung honoriert dauerhaft ununterbrochene Erwerbsarbeit

Rückwirkung auf betriebliche Arbeitskraftnutzung

- Stabile, betrieblich gebundene Erwerbsbiographien (Deutschland)
- rapides Job-Hopping (Indien)

beeinflusst Art und Qualität der Produktion

IV. Polarisierung von Reproduktion?

Bisherige Argumentation:

Reproduktion wird insgesamt schwieriger

Befund ④Allgemeine Prekarisierung“ reicht nicht aus:

.Betriebliche Strategien von Arbeitskraftnutzung → Differenzierte Reproduktionsbedingungen sogar innerhalb einer Branche

.Regulierungsszenarien → Differenzierte Reproduktionsbedingungen in verschiedenen Ländern/Weltregionen mit Einfluss auf betriebliche Arbeitskraftnutzung

→ Forschungsbedarf: Reproduktion als Konsequenz eines komplexen Kraftfeldes

→ Frage nach Prekarisierung/Polarisierung verweist auf Wechselwirkungen Produktion/Reproduktion

IV. Polarisierung von Reproduktion?

Begriff „Polarisierung“

.Prozess der Herausbildung von Polen

- markante Unterschiedlichkeit /Komplementarität
- Verknüpfung

.Fokussierung von Polarisierungstendenzen

- Arbeitswelt differenziert sich aus
- Welche Phänomene bedingen sich gegenseitig?

➔ Konzeptionelle Überwindung der Diagnose „neuer Unübersichtlichkeit“

➔ Suche nach neuen Konturen der Arbeitswelt im Sinne verbundener, aber ungleichmäßiger Entwicklung

IV. Polarisierung von Reproduktion?

Indizien für Polarisierung (I): Geschlecht

.Persistenz von „Männer-“ und „Frauenbranchen“ (etwa IT/Reinigungsgewerbe)

.Komplementäre Verknüpfung männlicher/weiblicher Reproduktionsbedingungen im Haushalt: Verdienermodelle

.These: Neue Polarisierungen zwischen Frauen

- die „Männerberufe“ besetzen (Vollzeitarbeit in IT-Branche etc.)
- die Reproduktionspflichten für Vollzeit-Frauen übernehmen

➔ Tendenz zu IT-Doppelkarrieren in Indien

- Frauen akzeptieren „männlich“ geprägte Arbeitsbedingungen (Vollzeit, Arbeitsverdichtung etc.)
- Aber: keine „männliche“ Reproduktionsbedingungen, sondern Hauptzuständigkeit für Haushalt/Kinder
- Lösungsstrategie : Rückgriff auf Großeltern und Dienstboten (Revitalisierung früher dominanter Reproduktionskonstellationen)

IV. Polarisierung von Reproduktion?

Indizien für Polarisierung (II): Subunternehmertum

„Deutsches Modell“ von Reproduktion verbindet IT-Branche/Öffentl. Reinigungsdienst

- langfristige Betriebszugehörigkeit
- Betriebsinterne Gehaltsentwicklung und „Fachkarriere“
- nachhaltige Wiederherstellung von Arbeitskraft u.a. durch reguläre Arbeitszeiten

•Hinweise auf Erosion (Prekarisierung?):

- Anpassung von Standards des öffentlichen Reinigungsdienstes an Privatfirmen
- Druck auf deutsche IT-Beschäftigte durch Konkurrenz von Belegschaften und Geschäftsmodellen der kapitalistischen (Semi-)Peripherie

•Polarisierung zwischen Reproduktion in IT-Sektor und Reinigungsgewerbe

- Arbeitszeiten
- Erwerbsbiographien: Stabilisierung der Kerne auf Kosten der Ränder
- Indien: Verdrängung von Slums durch IT-Gewerbe- und -Wohngebiete

IV. Polarisierung von Reproduktion?

Indizien für Polarisierung (III): Transnationalisierung

.Transnational operierende Konzerne verknüpfen

- Arbeitsbedingungen
- Reproduktionsbedingungen

in verschiedenen Weltregionen

.Polarisierung von betrieblicher Arbeitskraftnutzung:

- Im Rahmen von Lohnkostensenkungsstrategien („high pay“, „high skill“, „high stability“ etwa in Deutschland – bestenfalls „high pay“, „high/medium skill“, „no stability“ in Indien)
- im Rahmen strukturell ungleicher Arbeitsteilung („Offshoring“-Modell)

Umkämpfte Reproduktion – wie weiter?

Blick auf Veränderungen von Reproduktionsstandards eröffnet Forschungsprogramm

.Empirische Vermessung von Veränderungen: Wechselwirkungen zwischen Produktion/Reproduktion

.Erzeugung von polarisierten Reproduktionsbedingungen

- Polarisierende Unternehmensstrategien (Stamm versus Rand, Männer versus Frauen, hoch versus gering Qualifizierte etc.)
- Polarisierende Politik (Familienpolitik fördert Mutterschaft unter hoch qualifizierten und Erwerbsarbeit unter gering qualifizierten Frauen) → Verlagerung von Reproduktionspflichten von Hoch- auf Geringqualifizierte („Wir müssen wieder lernen, uns bedienen zu lassen“)

.Warum müssen wir das wissen?

Erforschung neuer Konturen der Arbeitsgesellschaft eröffnet

- Erkenntnispotentiale (jenseits der „Wüste von Banalität und Ratlosigkeit“ (Habermas 1985))
- Veränderungspotentiale

→ Sondierung von Wegen in eine andere Arbeitswelt

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!