

# Reaktiver Nationalismus in der Arbeitswelt : Rechtsextremismus - Ursachen und Thesen

Autor(en): **Dörre, Klaus**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **21 (2001)**

Heft 41

PDF erstellt am: **22.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-652367>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# **Reaktiver Nationalismus in der Arbeitswelt**

## **Rechtsextremismus – Ursachen und Thesen<sup>1</sup>**

Auf den ersten Blick scheint die Sache klar. Angesichts multinational zusammengesetzter Belegschaften in vielen Produktionsbetrieben und der laufenden Green-card-Diskussion sind nicht nur die Interessenvertretungen der Beschäftigten, sondern gerade auch die Wirtschaftseliten in Unternehmen und Betrieben ein Bollwerk gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Wo immer sich in Wirtschaftsorganisationen offener Rassismus artikuliert, wird man auf Gegeninterventionen lagerübergreifender Koalitionen aus Management und Interessenvertretungen rechnen können. Rassismus und Rechtsextremismus scheinen in einer globalisierten Wirtschaft schlicht dysfunktional zu sein. Insofern könnte man meinen, die soziale Integrationskraft von Erwerbsarbeit sei unverändert hoch. Doch bei näherem Hinsehen zeigt sich rasch, dass die Sache so einfach nicht ist. Es gibt eine Reihe von Indizien, die darauf hindeuten, dass es in der Arbeitswelt, in Betrieben und Unternehmen eine latente Rechtsextremismus-Problematik gibt.

So haben zahlreiche europäische Wahlen gezeigt, dass vor allem jüngere, männliche Arbeiter in überdurchschnittlich hohem Maß für die Anrufungen rechtspopulistischer Formationen offen sind. Obwohl die rechtspopulistischen Wellen immer wieder abgeebbt sind, ist die Gefahr einer Reaktualisierung ständig gegeben (Vester u.a. 1993, Loch 2001, 468). Angesichts der anhaltenden wirtschaftlichen Internationalisierung prognostizieren Politikwissenschaftler, dass die Parteien der extremen Rechten in Zukunft „deutlicher zu postindustriellen Arbeiterparteien“ werden könnten (Kitschelt 2001, 435, Minkenberg 1997, Stöss 1999).

Belegt ist ferner, dass eine Mitgliedschaft in Organisationen der Arbeiterbewegung nicht per se für rassistische oder rechtsextreme Anrufungen immunisiert (Ptak/Virchow 2001, 366 ff.). Gewerkschaftsmitgliedschaft und rechtsextreme Orientierungen sind durchaus miteinander vereinbar. Einige Untersuchungen gehen sogar davon aus, dass Gewerkschaftsmitglieder in überdurchschnittlich hohem Ausmaß zu solchen Orientierungen neigen (Alheim/Heger 2000, 33 ff., Held u.a. 1996, Infratest-dimap 1998, Leiprecht 1990; anders: Falter 1994). Ebenfalls nachgewiesen ist, dass gewerkschaftlicher Aktivismus und rechtspopulistische Gesinnungen einander keineswegs ausschließen. Selbst bei betrieblichen Interessenvertretern und überzeugten Gewerkschaftern finden sich rassistische, rechtspopulistische Tendenzen (Dörre 1995, 295 ff., 412 ff.).

Fragt man nach den Ursachen, stößt man auf eine unübersichtliche Forschungslandschaft. Schon die Phänomene als solche sind umstritten. Einige Untersuchungen sehen in dem Problemzusammenhang von Globalisierung, Erosion des Sozialstaates und neuer Einwanderung die Hauptur-

sache eines reaktiven Nationalismus, der die extreme Rechte zu einer attraktiven Interessenvertretung für abstiegsbedrohte Arbeitergruppen werden lässt. Es gibt aber auch ernstzunehmende Untersuchungen, die einen unmittelbaren Ursache-Wirkungs-Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Internationalisierung, sozialem Abstieg und Rechtsextremismus bestreiten (zur Diskussion vgl. verschiedene Beiträge in Heitmeyer 1997, Heitmeyer/Loch 2001). Empirische Untersuchungen haben gerade auch für die Arbeitswelt ein beachtliches interkulturelles Integrationspotential nachgewiesen (Birsel 2001, Birsel u.a. 1999). Wo die Ursachen unklar sind, besteht zwangsläufig Unsicherheit bei den Gegenstrategien. Trotz vieler guter Absichtserklärungen kann von einer wirksamen Strategie gegen Rechts in den Unternehmen keine Rede sein.

Selbst bei den Gewerkschaften dominiert in diesem Punkt noch immer Problemverdrängung. Vielen Interessenvertretern gilt der Rechtsextremismus als „äußerer Feind“, den man vorzugsweise mittels Isolierung von neonazistischen Gruppen und Gewalttätern bekämpfen will. Eine offene Auseinandersetzung mit fremdenfeindlichen Tendenzen in der eigenen Mitgliedschaft findet kaum statt. Eine Folge ist, dass sich – ähnlich wie in den Parteien – auch in den Gewerkschaften eine rechtspopulistische Unterströmung (Birsel/Lösche 2001, S. 346 ff.) bemerkbar macht. Ob es um Themen der EU-Osterweiterung, um die Green-card oder um ein neues Einbürgerungsrecht geht, die gewerkschaftlichen Positionen und Verlautbarungen bleiben verschwommen. Von einem „neuen Internationalismus“ (Mazure 2000) ist jedenfalls wenig zu spüren. Statt dessen pendeln viele Gewerkschaften zwischen einem symbolischen Anti-Rassismus auf der einen und einem reaktiven Sozialpatriotismus auf der anderen Seite.

Freilich wäre es falsch, den schwarzen Peter allein den Gewerkschaften zuzuschieben.<sup>2</sup> Einiges deutet darauf hin, dass der „reaktive Nationalismus“ von Arbeitern vom „Internationalismus der Wirtschaft“ (Baethge 1994, Dörre 1994) geradezu provoziert wird. So können Plädoyers für eine gezielte Einwanderung, wie sie in jüngster Zeit aus Wirtschaftskreisen oft zu hören sind, vor dem Hintergrund noch immer hoher Arbeitslosigkeit und wachsender sozialer Ungleichheit als Angriff auf den Lebensstandard von „Inländern“ interpretiert werden. Angesichts solcher Aufschaukelungseffekte ist es mehr als fraglich, ob gut gemeinte Initiativen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb tatsächlich die gewünschte Wirkung erzielen.

### **Die Leitthese: Erosion der sozialen Bindekraft von Erwerbsarbeit**

An dieser Problematik wollen wir mit unseren Überlegungen ansetzen. Wir gehen davon aus, dass *ein* wichtiger Ursachenkomplex für Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in Veränderungen der Arbeitswelt wurzelt. In der öffentlichen Diskussion wird dieser Ursachenkomplex noch immer unterschätzt. Dies vor allem, weil Erklärungen, die sich an einem einfachen Ursache-Wirkungs-Schema orientieren, immer wieder unbefriedigend ge-

blieben sind. Kausalketten nach dem Motto „Je größer der Problemdruck, desto wahrscheinlicher fremdenfeindliche, rechtsextreme Neigungen“ gehen in der Regel nicht auf. Nimmt man z.B. allein Arbeitslosigkeit oder den drohenden Ausschluss von Erwerbsarbeit als Erklärungsvariable, so wird man mit dem Faktum konfrontiert, dass Arbeiter, die zur extremen Rechten tendieren, oft einen vergleichsweise sicheren Arbeitsplatz besitzen und sich keineswegs unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht fühlen (Falter 1994, Held u.a. 1996). An diesem Punkt setzt dann häufig ein Fehlschluss ein. Weil sich kein unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen Problem und Reaktion nachweisen lässt, scheinen Veränderungen der Arbeitswelt als Erklärungsvariablen für Rassismus und Rechtsextremismus auszuscheiden.

Im Unterschied dazu geht es uns darum, zunächst die *Problemwahrnehmung* zu verändern. Wir vermuten einen – allerdings äußerst komplexen und empirisch daher schwer zu erfassenden – Wirkungszusammenhang von Veränderungen in der Erwerbsarbeit, sozialer Desintegration und möglichen Übergängen zu fremdenfeindlichen, rechtsextremen Orientierungen. In der Arbeitswelt, in Betrieben und Unternehmen wird ein Teil jenes Konfliktstoffs erzeugt, der dann in den politischen Öffentlichkeiten als reaktiver Nationalismus oder Rechtspopulismus von Arbeitern auftaucht. Unsere *These* ist, dass mit der stärkeren Gewichtung des Marktes in den Gesellschaften des atlantischen Kapitalismus ein Prozess eingesetzt hat, der die soziale Integrationskraft von Erwerbsarbeit insgesamt schwächt.

Diese Problematik wird zunächst an der wachsenden Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse sichtbar. Und doch ist das nur die Spitze des Eisbergs. Mit der „Internalisierung des Marktes“ (Moldaschl/Sauer 2000) in Betrieben und Unternehmen wird Erwerbstätigkeit auch in den Zentren industrieller Produktion wieder stärker an Marktrisiken angekoppelt. Der Trend zur Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft (Hyman 2001, Dörre 2001) erzeugt eine Vielzahl unterschiedlicher Desintegrations-Erfahrungen, die unter bestimmten, noch näher zu untersuchenden Bedingungen in rechtspopulistische Ideologeme überführt werden können. Unsere Leithypothese lässt sich in vier Aussagen über mögliche Wirkungszusammenhänge auffächern.

**Die Prekarisierungsthese:** *In Deutschland wie auch in anderen Arbeitsgesellschaften Kontinentaleuropas entstehen „Zonen der Prekarität“ (Castel 2000).*

Nach Robert Castel zeichnet sich am Ende des 20. Jahrhunderts eine tiefgreifende Metamorphose der sozialen Frage ab. Als Folge von Globalisierung, technisch-organisatorischem Wandel in den Unternehmen und der Erosion kollektiver Regulierungen findet in den nationalen Arbeitsgesellschaften eine dreifache Spaltung statt. In der – schrumpfenden – „Zone der Integration“ dominieren noch immer relativ geschützte Normarbeitsverhältnisse. Parallel entsteht jedoch eine „Zone der Entkoppelung“ bzw. der „sozialen Ausgrenzung“, in der sich der Ausschluss von Erwerbstätigkeit

verfestigt (Kronauer 2000). In dieser Zone befinden sich die „Entbehrlichen der Arbeitsgesellschaft“, die „Überflüssigen“ und Ausgestoßenen (Waquant 1997). Zwischen beiden Polen öffnet sich eine „Zwischenzone der Prekarität“, in der die „Verwundbarkeit“ der Arbeitenden jederzeit gegeben ist (Castel 2000, 415).

Nun ist Prekarität als Begriff in der einschlägigen Literatur umstritten. Denn hinter dem Rückgang der Normarbeitsverhältnisse in Westdeutschland – zwischen 1970 und 1995 ist deren Anteil von 83 auf 63 Prozent gesunken – verbergen sich unterschiedlichste Arbeitsrealitäten (erwünschte Teilzeitarbeit, abhängige Selbständigkeit, Leih- und Zeitarbeit, befristete Tätigkeiten, geringfügige Beschäftigung, hinzu kommt die Schattenarbeit). Nicht jedes atypische Beschäftigungsverhältnis ist zugleich prekär, und auch das subjektive Empfinden von Prekarität variiert z.B. bei Männern und Frauen erheblich (Bartelheimer 1998, 165 ff.). Doch auch wenn sich Prognosen, die bis 2010 eine Relation von Norm- zu Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen im Verhältnis von 1:1 erwarten (Kommission für Zukunftsfragen 1996, Bosch 2001), nicht erfüllen sollten, ist klar, dass prekäre Arbeitsverhältnisse zu einem Massenphänomen geworden sind.<sup>3</sup> Im Zuge der EU-Osterweiterung könnte sich die Problematik weiter verschärfen. Die Auswirkungen der Prekarisierung konzentrieren sich bislang in bestimmten Branchen. So ist der Einzelhandel zu einem Vorreiter für Shop-in-shop-Konzepte und die Nutzung flexibler Beschäftigungsformen geworden. Teilzeitarbeit, befristete Verträge und 630-Mark-Jobs sind (bzw. waren bis zur Regulierung geringfügiger Beschäftigung) dort an der Tagesordnung. In der Bauwirtschaft expandiert der Einsatz von Subunternehmern und Scheinselbständigen. Ähnliches gilt für das Transportwesen und die Fast-food-Industrie. In neu entstehenden Industrien und Dienstleistungsbereichen begünstigen Regulierungsdefizite ebenfalls eine Ausbreitung von Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen („Shift-Effekt“).

Und auch in den Kernbereichen industrieller Produktion wächst die Problematik. In Konzernen wie Daimler-Chrysler ist es inzwischen erklärtes Ziel der Personalpolitik, ein Fünftel bis ein Viertel der Beschäftigten in flexiblen Arbeitsverhältnissen zu halten. Auf diese Weise entsteht ein Druckpotential, das es den Gewerkschaften selbst in Zeiten der Hochkonjunktur erschwert, industrielle Rechte offensiv zu nutzen. Die Verstetigung des Konkurrenzprinzips im Inneren der Unternehmen durch Werksaufspaltungen, Bildung von Profit- und Cost-Centers, ständiges Benchmarking und die Versuche vieler Unternehmensleitungen, Kosten zu senken, indem tarifliche Standards unterlaufen und Lohnnebenkosten mittels flexibler Beschäftigung vermieden werden, verstärken dieses Problem (Dörre 2001). Auch für die „Zone der Integration“ gilt somit, dass abhängige Erwerbstätigkeit stärker als in früheren Zeiten dem Marktdruck ausgesetzt wird.

**Die Desintegrationsthese:** *Die „Zone der Verwundbarkeit“ wirkt auf die „Zone der Integration“ zurück. Sie schwächt das Integrationspotential von Erwerbsarbeit und fördert auf vielfältige Weise soziale Desintegration.*

Diese These ist voraussetzungsvoll. Impliziert sie doch, dass Lohnarbeit-Arbeit, auf die der junge Marx mit seinem vierfachen Entfremdungsbegriff zielte (Marx 1981, 510 ff.), durchaus gesellschaftliche Integrationsleistungen vollbringen kann. Die Integrationskraft abhängiger Arbeit wird zu einem Zeitpunkt thematisiert, an dem die Schwächung dieses Potentials offensichtlich geworden ist. Gegenwärtig sehen wir uns mit einem Prozess der Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft konfrontiert, der durch eine „von oben“ durchgesetzte Stärkung der Marktkoordination in Gesellschaft und Unternehmen verursacht wird. Deregulierung und Privatisierung, Shareholder-Value-Steuerung, Aufspaltung von Werken, Centerbildung und ein auf Dauer gestellter Standortwettbewerb sorgen dafür, dass Marktrisiken wieder unmittelbar auf Belegschaften oder gar auf einzelne Arbeitsgruppen abgewälzt werden können. Im Zuge der Anpassung von Unternehmen an unsichere Märkte geraten Werke und dezentrale Einheiten unter verstärkten Rationalisierungsdruck. Auch im rheinischen Kapitalismus hat sich in den Betrieben ein Regime der „kurzen Frist“ (Sennett 1998) etabliert, das die Vorteile einer am langen Zeithorizont ausgerichteten Produktion kollektiver Güter systematisch negiert. An kurzfristigen Kostensenkungen und Rationalisierungserfolgen interessiert, haben dominante Managementfraktionen einem Rationalisierungstyp zum Durchbruch verholfen, der selektiv auf die Produktionsintelligenz von Kernbeschäftigten zugreift, um durch Ausnutzung des Flexibilitätspotentials multifunktional einsetzbarer Arbeitskräfte mit Minimalbelegschaften zum größtmöglichen Output zu kommen.

Das Marktrisiko – und nicht ein relatives Gleichgewicht von Humanisierung und Effizienz der Arbeit – treibt einen Teil der Stammarbeiter dazu, sich an der Rationalisierung aktiv zu beteiligen. Im Zusammenspiel mit den Ungewissheiten sich rasch verändernder Märkte bilden Ausgrenzung, Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung ein Drohpotential, das die Re-Kommodifizierungsspirale immer wieder anheizt. Sukzessive geraten die sozialen Sicherungssysteme unter den Druck des neuen Wettbewerbsregimes. Selbst dort, wo die institutionalisierten Arbeitsbeziehungen formell intakt sind, wird nicht mehr über die Abkoppelung von Marktrisiken, sondern über den Grad an Unsicherheit verhandelt, der selbst den Kernbelegschaften zugemutet werden soll. Ein Geflecht aus betrieblichen Wettbewerbs- und Standortpakten, das tarifliche Standards bei Löhnen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen aushöhlt, signalisiert, dass erworbene kollektive Rechte von Arbeitnehmern wieder mehr und mehr in situativ beeinflussbare Kontrakte zurückverwandelt werden.

Als Folge von marktgetriebener Dezentralisierung und partizipativer Rationalisierung sind neue Spaltungslinien in der Erwerbsarbeit entstanden (Schumann 2000, Dörre 2001). Die Scheidelinie läuft nicht nur zwischen fest Angestellten und prekär Beschäftigten. Sie existiert auch zwischen modernen Wissensarbeitern, hochqualifizierten Spezialisten, Facharbeitern und Fachangestellten auf der einen sowie den noch immer großen Gruppen der An- und Ungelernten auf der anderen Seite. Die Kluft findet sich zwischen

älteren und jüngeren Arbeitskräften, zwischen denen mit und denen ohne selbst gewählte familiäre Bindungen, zwischen kommunikationsfähigen Arbeitern und denen mit sprachlichen Defiziten, sowie vor allem zwischen jenen Individualisten, die den flexiblen Kapitalismus als Glücksversprechen, als persönliche Utopie erleben, und den großen Gruppen, die noch immer (oder wieder) existenziell auf gesellschaftliche Schutzmechanismen zur Abfederung von Marktrisiken angewiesen sind. In letzter Konsequenz fördert die flexibel-marktzentrierte Produktionsweise eine *Polarisierung der Arbeitsbedingungen* und eine *Fragmentierung der Arbeitenden*.

Dies hat zahlreiche Formen sozialer Desintegration zur Folge. Indem die „Zone der Verwundbarkeit“ wächst, wirkt sie auf die „Zone der Integration“ zurück. Übergänge zwischen Normarbeitsverhältnissen und Prekarität werden fließend. Die gesellschaftliche Integrationskraft von Erwerbsarbeit lässt nach. Soziale Desintegration in und durch Erwerbsarbeit bezeichnet somit ein Phänomen, das über die engere Definition von Prekarität hinaus reicht. Soziale Desintegration kann auch dann eintreten, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht prekär ist. Nach einem groben Raster lassen sich mit Blick auf die Erwerbsarbeit folgende Dimensionen sozialer Integration/Desintegration ausweisen:

Soziale (Des-)Integration durch Erwerbsarbeit

Integrationsdimensionen	Integrationsmodus	Desintegrationsmodus
Reproduktive Dimension:	Sicheres Einkommen	Einkommen am oder unterhalb des Existenzminimums
Sinnhaft-subjektbezogene Dimension:	Erwerbsarbeit ist subjektiv sinnvoll	Erwerbsarbeit wird als fremdbestimmte erlebt
Sozial-kommunikative Dimension:	Befriedigende Sozialbeziehungen	Unbefriedigende Sozialbeziehungen
Planungsdimension:	Möglichkeiten zu längerfristiger Lebensplanung	Zwang zu kurzfristiger, reaktiver Lebensplanung
Statusdimension:	Feste, gesellschaftlich anerkannte Statusposition	Statusinkonsistenz
Vertragsdimension:	Kollektive Vertragssicherheit	Individuelle Vertragsunsicherheit

Diese Dimensionen sind – abhängig vom individuellen und kollektiven Status in der Arbeitsgesellschaft – in unterschiedlichem Ausmaß relevant. Das wird deutlich, wenn man nach dem Zusammenhang von Prekarisierung, sozialer Desintegration und Übergängen zum Rechtsextremismus fragt.

**Die Selbststabilisierungsthese:** *In bestimmten Konstellationen kann soziale Desintegration in und durch Erwerbsarbeit Bewältigungsformen hervorbringen, die in rechtsextreme Orientierungen münden. Diese signalisieren einen imaginären Übergang vom Ich zum Wir, einen problematischen Versuch zur Selbststabilisierung und zur Kompensation von Kontrollverlusten.*

Zunächst muss vorausgeschickt werden, dass es fremdenfeindliche, rassistische und sexistische Konstruktionen, die von der extremen Rechten mobilisiert werden können, im Arbeitermilieu immer gegeben hat. Schon die Frankfurter Studien zum autoritären Charakter haben die Anfälligkeit der organisierten Arbeiterbewegung für faschistische Ideologeme eindringlich belegt (Adorno 1973). Neuere Untersuchungen haben gezeigt, dass Konstruktionen von Ethnie, Rasse und Geschlecht organisch mit der Arbeitsteilung in den entwickelten Kapitalismen verschmolzen sind (Balibar/Wallerstein 1991, Fraser 2001). Indem sie Arbeitsteilung legitimieren und verfestigen, können solche Konstruktionen dazu beitragen, dass Ungleichheiten mehr oder minder fraglos akzeptiert werden. Migranten, die in einem transitorischen Status gehalten werden und die – weil ihnen ein ganz anderes Leben in der Heimat vorschwebt – „freiwillig“ in den B-Segmenten des Arbeitsmarktes, mit gering angesehenen, belastenden, schlecht bezahlten Tätigkeiten verbleiben, sind das beste Beispiel (Parnreiter 1994). Natürlich sind solch partikularistische Klassifikationen immer umkämpft; aber es ist nicht zwangsläufig so, dass sie durch rechtspopulistische oder rechtsextreme Formationen mobilisiert werden können.

Was ist also neu an der gegenwärtigen Situation? Und wie kann es geschehen, dass die nachlassende Integrationskraft von Erwerbsarbeit in einen „reaktiven Nationalismus“ abhängig Beschäftigter übergeht? Nach unserer Auffassung muss die Antwort wiederum in der Metamorphose der sozialen Frage gesehen werden, wie sie von Castel beschrieben wird. So schaffen die beschriebenen Spaltungslinien in der Erwerbsarbeit zwar Voraussetzungen für neu entstehende Kollektivlagen. Es gibt jedoch kein kollektives Lagebewusstsein. Soziale Probleme werden in der Regel individualistisch bearbeitet. Dieser Individualismus hat jedoch nur wenig mit jener positiven sozialstaatlichen Individualisierung gemein (Beck 1986), welche die deutsche Ungleichheitsdebatte lange beherrscht hat.

Wir gehen davon aus, dass die marktzentrierte Arbeits- und Produktionsweise einen Modus der Selbstzuschreibung<sup>4</sup> und damit zugleich eine neuartige Subjektivität abhängig Beschäftigter fördert. Die Maskierung hierarchischer durch Marktbeziehungen löscht die persönliche Verantwortung von Vorgesetzten, indem sie Abhängigkeiten und Zwang versachlicht. Direkte Partizipation an Managemententscheidungen und die arbeitsplatznahe Aushandlung von Zielvereinbarungen verlagern den Kampf um die „angemessene Arbeitsleistung“ scheinbar in die Gruppen oder gar in die Individuen hinein. Begriffe wie der „Arbeitskraftunternehmer“ (Pongratz/Voß 2000, kritisch: Schöni 2000, Dörre 2000) oder die „Selbst-GmbH“ dienen als ideologische Leitbilder für die Implementierung des Marktes in das Arbeitsbewusstsein. Wirklich unternehmerisch ist am Zwang zur Selbstvermarktung der eigenen Arbeitskraft indessen wenig. Die flexible Arbeitsweise appelliert ununterbrochen an die Subjekthaftigkeit der Arbeitenden. Wo sie bürokratische Bevormundung zurückdrängt, kommunikativen Austausch und ganzheitliche Arbeitsaufgaben fördert, wo sie die Entscheidungsspielräume der Beschäftigten erweitert und Autonomiezonen



öffnet, ist sie – *durch* leistungssteigernde Wirkung – Quelle eines *positiven Individualismus*, der auf relativem Freiheitsgewinn im Arbeitsprozess beruht.

Zugleich fördert sie jedoch eine Gegenbewegung, einen *negativen Individualismus*, der sich allgemein „in den Begriffen des Mangels – Mangel an Ansehen, Mangel an Sicherheit, Mangel an gesicherten Gütern und stabilen Beziehungen“ (Castel 2000: 404) definieren lässt. Der negative Individualismus der Gegenwart ist aus dem Frühkapitalismus bekannt. Er entsteht als „Resultat des Schwächerwerdens bzw. des Verlusts der kollektiven Regulierungen“ (ebd., 407) aus der fordistischen Epoche, und er nimmt den Subjekten jenen sicheren Rahmen, der nötig wäre, um Marktrisiken als positive Handlungsanreize entschlüsseln zu können.

Wir nehmen an, dass zwischen positivem und negativem Pol ein breites Spektrum an Übergangs- und Zwischenformen existiert. Wahrscheinlich geht die „Bipolarität der Individualismen“ (Castel) mitunter durch die einzelne Person hindurch. Das individualistische Arbeitsbewusstsein wird sowohl in seinen positiven wie auch in seinen negativen Ausformungen für traditionelle gewerkschaftliche Anrufungen schwer empfänglich. Dagegen entsteht Empfänglichkeit für rechtspopulistische, rechtsextreme Ideologien aus dem Versuch, Selbststabilisierung zu erreichen, indem der individuelle Anschluss an imaginäre Gemeinschaften vollzogen wird. Wie eine solche Wirkungskette verlaufen kann, sei exemplarisch an einem Beispiel illustriert, das in der „Zone der Integration“ angesiedelt ist. Dort findet sich gerade in qualifizierten Beschäftigtengruppen ein Leistungskonflikt, bei dem nicht mehr Belastungen durch routinisierte, repetitive Tätigkeiten im Vordergrund stehen (Kurz 1999). Der Leistungskonflikt der flexiblen Arbeitsweise resultiert in erster Linie aus der Unbestimmtheit des Leistungsvolumens, aus erweiterten Tätigkeitsspektren und der Zerstörung von Routinen und Habitualisierungen. Das neue Leistungsregime kann Formen einer Selbstinstrumentalisierung fördern, die dann auch ein instrumentelles Verhältnis zu anderen, vermeintlich „unproduktiven“ Gruppen der Gesellschaft begründen können.

Wie sich die Übergänge von der Selbst- zur Fremdinstrumentalisierung vollziehen, lässt sich exemplarisch anhand einer Gruppe von jungen Ingenieuren aus einem geradezu modellhaft reorganisierten Maschinenbau-Betrieb illustrieren. Dort arbeiten multifunktionale Ingenieurteams weitgehend autonom. Die Arbeitszeiten sind flexibilisiert (Gleitzeitkonten im Volumen von mehr als zwei Arbeitswochen); es gibt große Entfaltungsspielräume in der Arbeit, die jedoch von den Anforderungen des Marktes („Jedes bestellte Produkt muss binnen fünf Tagen in höchster Qualität geliefert werden“) diszipliniert werden. Nach ihrer Haltung zur aktuellen Tarifrunde befragt, lassen die Angestellten keinen Zweifel an der Notwendigkeit von Gewerkschaften. Selbst Nichtgewerkschaftsmitglieder plädieren für Gegenwehr, sofern „die andere Seite mit ihren Forderungen nach Lohnzurückhaltung den Bogen überspannt“. Entscheidend sind jedoch die Nachsätze, mit denen solche Aussagen häufig versehen werden. Eine

Passage aus einem Interview mit einem unorganisierten Ingenieur ist aufschlussreich: „Herr I: Ich meine nicht, dass es an uns ist, dauernd Lohnverzicht zu üben. Wir müssen ja immer mehr für unser Geld leisten. Wenn die Arbeitgeber überziehen, dann bin ich dafür, dass man sich wehrt, notfalls auch mit Streik. Sparen kann man an anderer Stelle! Interviewer: Wo? Herr I: Das habe ich mir gedacht, dass Sie das fragen. Na, zum Beispiel bei den Asylanten. Verstehen Sie mich richtig. Ich habe nichts gegen Ausländer. Die, die wir gerufen haben, die, die hier arbeiten, die sollen bleiben. Aber was jetzt so alles reinströmt. Das können wir nicht mehr bezahlen!“

Bezeichnend ist der Perspektivwechsel des Befragten. Zunächst orientiert sich die Interpretation des gesellschaftlichen Verteilungskonflikt an Lohnarbeiterinteressen. Im Verlauf des Gesprächs kippt jedoch diese Perspektive; der Sprecher bedient sich einer Innen-Außen-Semantik, die den „produktiven“, „nützlichen“ Kern der Gesellschaft den „unproduktiven“, „überflüssigen“ und somit „randständigen“ Asylbewerbern gegenüberstellt. Auf diese Weise *verwandeln* sich Verteilungskonflikte zwischen sozialen Klassen in Auseinandersetzungen zwischen produktivem Zentrum der Gesellschaft und unproduktiver Peripherie. Sicherlich wurzeln solche Bewusstseinsformen *auch* in produktivistischen Orientierungen, wie sie die organisierte Arbeiterbewegung in der Blüte des fordistischen Kapitalismus nicht nur akzeptiert, sondern bewusst gefördert und konserviert hat (Zustimmung zum technischen Fortschritt gegen „gerechte Beteiligung“ der Arbeitnehmer am Produktivitätszuwachs). Angesichts härterer Verteilungskämpfe macht sich nun die latent schon immer vorhandene Partikularität solcher Orientierungen bemerkbar.

Es kommt jedoch noch etwas anderes hinzu. Die flexible Betriebsorganisation verstärkt offenbar die ausgrenzende Wirkung produktivistischer Orientierungen. Der zentrale Imperativ der flexiblen Betriebsorganisation – „Sei verfügbar, wann immer Du gebraucht wirst“ – kann letztlich als Unterordnung der gesamten Person unter fremdbestimmte Zwecke erfahren werden. Der „Kopf ist selbst während der freien Zeit noch im Geschäft“, berichten die Ingenieure. Auf diese Weise gerät erlebte Fremdbestimmung zumindest mittelbar in Gegensatz zu den Beteiligungsanforderungen der flexiblen Organisation. Daraus resultierender Leidensdruck kann sich, zumal seine Bewältigung als individueller Akt, als Eigenleistung der Persönlichkeit begriffen wird, in der positiven Überhöhung der Ursachen dieses Leidens niederschlagen. Erzwungene Unterordnung unter die Gebote des unternehmerischen Produktivismus verwandelt sich in Abgrenzung von anderen, schwächeren, vermeintlich parasitären Gruppen der Gesellschaft.

Zu beachten ist jedoch, dass im Unterschied zum neoamerikanischen Kapitalismusmodell die Anpassung des Leistungsregimes an Marktbedingungen in einem Umfeld erfolgt, das sich im internationalen Vergleich noch immer durch vergleichsweise hohe Sicherheitsstandards auszeichnet (Lash 1996, 213). Das macht die Leistungs- und Flexibilisierungsproblematik

nicht weniger brisant. Eher ist das Gegenteil der Fall. Das verinnerlichte Sicherheitsniveau sorgt dafür, dass die stärkere Koppelung individueller Biographien an Marktrisiken subjektiv als besonders einschneidend erfahren wird. Gerade die kognitive Präsenz eines noch immer vergleichsweise intakten sozialen Rahmens kann vor dem Hintergrund unübersichtlicher, komplexer Migrationsbewegungen (Bade/Münz 2000) zur mächtigen Triebkraft eines „reaktiven Nationalismus“ werden.

Das Ingenieursbeispiel zeugt von der prekären Transformation eines „positiven Individualismus“ in Formen des Arbeitsbewusstseins, die zumindest eine Nähe zu rechtspopulistischen Anrufungen herstellen können. Im Arbeitsalltag finden sich eine Fülle höchst unterschiedlicher Konstellationen, die Übergänge zu rassistischen, rechtsextremen Positionen nahe legen können. Entscheidend ist nach unserer Auffassung, wie Desintegrations- und Prekaritätserfahrungen in – z.B. betrieblichen – Teilöffentlichkeiten synchronisiert und mit rassistischen, rechtsextremen Orientierungen verschmolzen werden. Dabei spielt die hierarchische Anordnung von Tätigkeiten, die Differenz zwischen kontrollierenden und kontrollierten Tätigkeiten eine große Rolle.

**Die Aufschaukelungsthese:** *Über die subjektive Verarbeitung von Prekarisierung und sozialer Desintegration in der Arbeitswelt entscheiden spezifische (betriebliche) Arbeitspolitiken. Dabei kann ein gut gemeinter Antirassismus des Managements mitunter gegenteilige Wirkungen provozieren.*

So ist es durchaus denkbar, dass Manager mit kosmopolitischem Selbstverständnis von ihren Untergebenen als Verursacher existenzieller Unsicherheit wahrgenommen werden. In den Augen der Arbeiter konterkariert das den symbolischen Antirassismus der Führungskräfte. Auch dazu ein Beispiel aus einem Produktionsbetrieb. In einem untersuchten Zulieferwerk agiert ein ausgesprochen „internationalistisches“ Management. Dem Personalchef, einem jungen, eloquenten Manager, sagt man „Hausbesetzererfahrungen“ nach. Sein Antirassismus ist durchaus glaubwürdig. Angesichts einer Belegschaft, die zu mehr als 70 Prozent aus Migrant\*innen (24 Nationalitäten!) besteht, erscheinen antirassistische Haltungen durchaus funktional. Und doch fördert die Überwälzung von Marktrisiken an die Belegschaft eine ethnisierende Bewältigung dieses Problems. So ist das Werk an einem Joint venture in Tschechien beteiligt. Einige Center-Leiter betreuen den Aufbau komplementärer Zuliefer- und Produktionsstrukturen am tschechischen Standort. Laut Geschäftsleitung sichert die Internationalisierung der Wertschöpfungskette wegen der damit verbundenen Kostenoptimierung Arbeitsplätze im Stammwerk. Negative Folgen für die Arbeitsplätze seien allenfalls „bei heimischen Zulieferern zu erwarten“, argumentiert die Firmenleitung. Trotz dieses Effekts spielen Standortkonkurrenzen in der betrieblichen Kommunikation eine zwieschlächtige Rolle. Einerseits werden Kostenvergleiche gezielt eingesetzt, um dezentrale Organisationseinheiten zu disziplinieren. Andererseits steigern Konkurrenzerfahrungen die

Unsicherheit in der Belegschaft in einem solchen Maße, dass schon die bloße Erwähnung des tschechischen Zweigwerks bei befragten Arbeitern aggressive Reaktionen auslöst: „Wir sehen doch, was rausgeht an Maschinen; der eine, der Koordinator, der das blöde Grinsen hat, der ist stolz darauf, dass er die Arbeitsplätze verlagern kann in die Tschechei!“, lautet eine typische Äußerung.

Solche Bewertungen dürfen nicht als Verarbeitung realer Internationalisierungsfolgen missverstanden werden. Sie zeugen jedoch von einer Dominanz des Konkurrenzprinzips, das die Alltagserfahrungen der Arbeiter in der dezentralisierten Fabrik prägt. Konkurrenzserfahrungen werden *auch* in Gestalt ethischer Konstruktionen bewältigt. So verlangen rumänendeutsche Arbeiter, dass im Falle von Entlassungen zuerst die „Nichtdeutschen gehen müssen“; eine Haltung, die bei Angehörigen anderer Nationalitäten Gegenreaktionen hervorruft. Diese latente Ethnisierung sozialer Konflikte ist ein Grund, weshalb der Betriebsrat gewählte Gruppensprecher ablehnt. Die Interessenvertreter fürchten, eine „Wahl nach Ethnien“ könne die latenten Spaltungen in der Belegschaft irreversibel vergrößern.

Ein anderes Beispiel für die Transformation von „negativem Individualismus“ in ethnisierende Deutungen findet sich bei einem Aluminium-Hersteller, der seine Belegschaft um nahezu 50 Prozent reduzieren musste. Wegen ihrer im Durchschnitt geringeren fachlichen und sprachlichen Kompetenzen waren ausländische Arbeiter, vor allem Türken, besonders stark von Entlassungen betroffen. Beim Personalabbau wurden neben Leistungskriterien auch die Betriebszugehörigkeit und soziale Aspekte (Familie, Kinder) berücksichtigt. Da erst kurze Zeit im Betrieb, waren – trotz ihrer sprachlichen Vorteile – auch Spätaussiedler von Entlassungen betroffen. Das provoziert ethnisierende Bewältigungen. So beklagen deutschstämmige Zuwanderer eine Bevorzugung leistungsschwächerer „Ausländer“: „Als bei uns Leute entlassen wurden, das war ziemlich ärgerlich. Die Leute, die schon länger im Betrieb waren, durften bleiben. Die hier erst sehr kurz waren, weil sie wie ich aus Polen kamen, die mussten gehen. Manche haben echt gut geschafft und mussten trotzdem gehen. Und die anderen waren nicht so gut, die haben aber die Unterstützung von der Gewerkschaft bekommen. Das fand ich nicht ganz normal. Ich meine, das hätte nach Leistung gehen müssen. Die Guten hatten keine Möglichkeit, hier länger zu schaffen. Das waren echt gut Leute, bloß haben die zu wenig Kinder gehabt oder ein zu kurzes Arbeitsverhältnis. Ich habe nichts gegen Ausländer, z.B. Türken. Aber irgendwie hat mir das weh getan, als die anderen über uns gelacht haben, weil wir gehen mussten und keine Wahl hatten. Wer ein wenig härter war, der ist geblieben, und zwar auf eigene Faust. Da hat der Betriebsrat gar nicht geholfen. Ein Kollege wurde schon zweimal entlassen und der schafft immer noch. Vor Gericht mussten sie die Entlassung zurücknehmen“ (Arbeiter, Spätaussiedler aus Polen).

Ethnische Konstruktionen, die sich mit umgekehrten Vorzeichen auch bei Arbeitern anderer Nationalitäten finden, sind nur *eine prekäre* Form vielgestaltiger Gruppenkonkurrenzen. Sie werden nicht kausal durch be-

triebliche Konkurrenzen oder Reorganisationsmaßnahmen verursacht. Untergründig sind sie immer vorhanden. Aber sie eignen sich als Denkschablone, mit deren Hilfe Konkurrenzerfahrungen subjektiv bewältigt werden können. Sie bieten ein Ventil für verletztes Gerechtigkeitsempfinden; dabei können sie auf vielfältige Weise mit Bildern einer zweigeteilten Gesellschaft korrespondieren. Ein latent noch immer vorhandener Klassenbezug markiert aus der Subjektperspektive aber nur eine Gruppenzugehörigkeit unter vielen anderen. Im subjektiven Relevanzsystem der Arbeiter bezeichnet er keine höhere oder allgemeinere Bewusstseinsform. Vielmehr ist er Ausdruck zersplitterter Identitäten und Lebensentwürfe, die eindeutige Definitionen kollektiver Zugehörigkeit kaum zulassen.

Rechtsextremismus wird dann zur Gefahr, wenn Aufschaukelungseffekte in Teilöffentlichkeiten für eine Radikalisierung ethnischer Konstruktionen sorgen. Dies kann geschehen, wenn – wie es in vielen Betrieben und Segmenten des Arbeitsmarktes der Fall ist – überkommene Arbeitsteilungen erodieren. In solchen Situationen ist wahrscheinlich, dass auch – zuvor mehr oder minder fraglos geteilte – Konstruktionen von Nation, Rasse, Geschlecht (Balibar 1993, 148, v. Freyberg 1994, Parnreiter 1994, 42, Fraser 2001) brüchig werden. Zuvor relativ stabile Konfigurationen von universalistischen und partikularistischen Orientierungen verlieren ihre Verbindlichkeit. Das erzeugt Problemstoff, den der Rechtspopulismus für sich nutzen kann. Wahrscheinlich ist allerdings, dass Aufschaukelungseffekte, die es in der Arbeitswelt immer wieder gibt, sich vorzugsweise *außerhalb* der von Markt und Hierarchie disziplinierten „Produktionsgemeinschaften“ entladen.

### **Schlussfolgerungen für eine künftige Forschungsstrategie**

Halten wir fest: Die fortschreitende Rückbindung von Erwerbsarbeit und Arbeitskraft an Marktrisiken erzeugt – neben Rationalisierungseffekten – eine Vielzahl von sozialen Desintegrationserfahrungen. Diese Erfahrungen können zu *einer* Ursache eines *spezifischen*, weil *reaktiven* Nationalismus von abhängig Beschäftigten werden. Im Zentrum dieses Nationalismus steht das Bestreben, die „Wohlstandsinsel Deutschland“ vor illegitimen, „fremden“ Ansprüchen zu schützen. Bevorzugte Ausschlusskriterien sind (wirtschaftliche) *Nützlichkeit* und *Kultur*. Kein befragter Arbeiter oder Angestellter definiert sich als Ausländer- oder Fremdenfeind. Jeder kennt den „guten Ausländer“. Abgelehnt wird eine fremde, unbekannte, nicht-weiße, nicht-europäische „Kultur“, deren zugeschriebene Merkmale gleichsam naturalisiert werden. Es macht wenig Sinn, diese Grundhaltung als Wohlstandschauvinismus oder Standortnationalismus zu attackieren, weil in ihr legitime Ansprüche auf Sicherheit, „gute Arbeit“ und „gutes Leben“ mitschwingen. Im Unterschied zum „Sozialimperialismus“ (Mann 2001, 278 ff.) des frühen 20. Jahrhunderts ist diese Haltung zutiefst defensiv. Anders als der „linke Faschismus“ des Strasser-Flügels in der NSDAP fehlt ihr das revolutionäre Pathos. Sie ist konservativ und zwar insofern, als sich

in ihr die Sehnsucht nach einer Republik, nach einer Gesellschaft manifestiert, die so nicht mehr existiert. Es bedarf lediglich einiger Zuspitzungen, um es für die Botschaften der äußersten Rechten empfänglich zu machen.

In einer historischen Situation, in der die alte Verklammerung von Nationalstaat, Klasse und sozialreformerischer Politik zerbrochen ist, in der die soziale Integrationskraft der Erwerbsarbeit nachlässt und die Ideologie des Globalismus zur Triebkraft sozialer Unsicherheit wird, bietet sich die Politik mit den Grenzen als imaginärer Ausweg an. Nachlassende Bindekraft von Erwerbsarbeit bedeutet, dass jene sozialen Kräfte geschwächt werden, die einer Umformung von Desintegrationserfahrungen in reaktiven Nationalismus entgegen wirken könnten. Nicht nur im Wohngebiet, im Quartier, auch im Betrieb und am Arbeitsplatz verlieren immunisierende Ideologien der Arbeiterbewegung an Einfluss. Der Problemkomplex „prekäre Arbeit“ wird in den kapitalistischen Zentren mit großer Wahrscheinlichkeit noch anwachsen. Darauf wird sich eine angemessene Forschungsstrategie einstellen müssen, die folgenden Fragen ins Zentrum stellt:

*Erstens* ist die – häufig erst antizipierte – Auflösung des Normarbeitsverhältnisses primär ein Männerproblem. Für viele weibliche Beschäftigte sind die Vorzüge dieses Arbeitsverhältnisse niemals Realität gewesen (am Beispiel der Bekleidungsindustrie: Beese/Schneider 2001). Dennoch sind flexible Beschäftigungsformen weder automatisch in soziale Desintegration umgeschlagen, noch haben sie zwangsläufig reaktiven Nationalismus provoziert. Dieses Faktum hat selbst im aufgeklärten Management das Interesse an Besonderheiten des weiblichen Arbeitsvermögens geweckt (Pahl 1997). Das wirft die Frage nach den Möglichkeiten und Voraussetzungen einer solidarischen Bewältigung von prekärer Arbeit auf. Gibt es ein solches Potential? Gibt es Ansätze von Selbstorganisation? Und lassen sich solche Ansätze für eine *positive* Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsverfassung nutzen?

Das berührt *zweitens* die Frage nach möglichen Gegenstrategien. Gegenwärtig konkurriert die *Politik der Forderungen* häufig mit einer *Politik der Anerkennung*. Setzt die eine auf Bekämpfung oder Beseitigung des Mangels, favorisiert die andere Methoden zur Dekonstruktion von Rassismus und sexistischen Ideologien (Fraser 2001, 23 ff.). Mit Blick auf die große Gruppe abhängig Beschäftigter, die sich pauschalisierender Klassifikationen („Modernisierungsverlierer“, „Wohlstandschauvinisten“) verschließt, ist wohl beides notwendig. Doch wie können die unterschiedlichen Politiken erfolgreich verzahnt, wie können sie wirkungsmächtig werden?

Damit ist *drittens* das Organisationsproblem benannt. Gewerkschaften und auch die Parteien, die einst aus der Arbeiterbewegung hervorgegangen sind, haben längst ein internes Rechtsextremismus-Problem. Wie sollen sie damit umgehen? Eine offensive Auseinandersetzung in den eigenen Reihen würde zur Zerreißprobe, ein Ignorieren der Problematik wird jedoch früher oder später zum gleichen Resultat führen. Was also tun? Gibt es erfolgreiche Strategien zur Bekämpfung des Rechtsextremismus *in* Gewerkschaften und Arbeiterorganisationen?

Gegenwärtig lassen sich eindeutige Antworten nicht finden. Das Beispiel Italien belegt jedoch, wie sehr die Problematik drängt. In Deutschland wie auch in vielen anderen europäischen Staaten ist es der extremen Rechten bislang nicht gelungen, marktradikale Orientierungen erfolgreich mit den Bemühungen um eine Nationalisierung der sozialen Frage zu kombinieren (Betz 2001, 167 ff.). Es wäre töricht, würden wir uns allein darauf verlassen, dass diese Unfähigkeit der Rechten von Dauer ist.

## Anmerkungen

- 1 Der Artikel ist im Kontext eines Forschungsvorhabens entstanden, das der Autor am FIAB/Recklinghausen entwickelt hat. Wo im Plural formuliert wird, trägt das der gemeinsamen Anstrengung im Institut Rechnung.
- 2 Die Gewerkschaften können mit Recht darauf hinweisen, dass sie als eine der „größten Ausländerorganisationen“ bemerkenswerte Integrationsleistungen vollbracht haben.
- 3 Angesichts fließender Übergänge von Norm- und Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen stellt sich die die Frage, wie sich Prekarität definieren lässt. In einer vorläufigen begrifflichen Fassung verstehen wir unter prekären Arbeitsverhältnissen Beschäftigungsformen, die (1) längerfristige Planungssicherheit für den eigenen Lebensentwurf ausschließen, denen (2) die gesellschaftliche Anerkennung im Sinne eines wertvollen Beitrags für die Gesellschaft verweigert wird, die (3) kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen und die (4) mit dem systematischen Ausschluss von institutionell garantierten Partizipationschancen in der Arbeitswelt verbunden sind. Treffen diese vier Merkmale zu, kann von prekärer Beschäftigung gesprochen werden. Trotz aller Unsicherheiten in der Debatte gehen wir davon aus, dass sich – an diesen Kriterien gemessen – auch in Deutschland eine „Zone der Prekarität“ identifizieren lässt.
- 4 Es geht nicht einfach um Fremdbestimmung. In Anlehnung an Foucault kann man von einer „Selbsttechnologie“ der Individuen sprechen, mit der sich die Subjekte eigenverantwortlich an fremdbestimmte Umstände anpassen (Foucault 2000, Rose 2000).

## Literatur

- Adorno, Th., W. u.a., 1973, Original 1950: *The Authoritarian Personality*. New York
- Alheim, K./Heger, B., 2001: *Der unbequeme Fremde. Fremdenfeindlichkeit in Deutschland. Empirische Befunde*. Schwalbach
- Balibar, E., 1993: *Die Grenzen der Demokratie*. Hamburg
- Balibar, E./Wallerstein, I., 1991: *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten*. Hamburg
- Bartelheimer, P., 1998: *Nichts mehr total normal – „Atypische“ Arbeitsverhältnisse und „entstandardisierte“ Erwerbsverläufe*. In: *Jahrbuch*, a.a.O.
- Bade, K. J./Münz, R., (Hrsg.), 2000: *Migrationsreport 2000. Fakten, Analysen, Perspektiven*. Frankfurt/M.
- Baethge, M., 1994: *Zwischen Weltoffenheit und Diskriminierung. Die Zwieschlächtigkeit der Wirtschaft gegenüber der Fremdenfeindlichkeit*. In: *Heitmeyer*, a.a.O.
- Beck, U., 1986: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/M.
- Beck, U./Giddens, A./Lash, S., 1996: *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*. Frankfurt/M.
- Beese, B./Schneider, B., 2001: *Arbeit an der Mode*. Köln
- Betz, H.-G., 2001: *Radikaler Rechtspopulismus im Spannungsfeld zwischen neoliberalistischen Wirtschaftskonzepten und antiliberaler autoritärer Ideologie*. In: *Heitmeyer*, a.a.O.

- Birsel, U., 2001: Zwischen Anpassung und Integration. Interkulturalität im Betrieb. In: Der Rechte Rand, Heft 70
- Birsel, U./Lösche, P., 2001: (Neo-)Populismus in der deutschen Parteienlandschaft. Oder: Erosion der politischen Mitte. In: Heitmeyer/Loch, a.a.O.
- Birsel, U. u.a., 1999: Männlich – Weiblich, Türkisch – Deutsch. Opladen
- Bosch, G., 2001: Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen 4/2001
- Bourdieu, P. u.a., 1997: Das Elend der Welt. Konstanz
- Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, Th., Hrsg. 2000: Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M.
- Butterwegge, Ch., 2001: Rechtsextremismus, Rassismus, Gewalt. Ein kritischer Überblick zum Diskussionsstand. In: Neue Sammlung. Heft 1
- Castel, R., 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz
- Dammann, C., 1999: DGB-Mitgliedschaft: Keine Barriere gegen Rechts. In: Mecklenburg, a.a.O.
- Dörre, K., 1994: Sehnsucht nach der alten Republik? Von den Schwierigkeiten einer gewerkschaftlichen Politik gegen Rechtsextremismus. In: Heitmeyer, a.a.O.
- Dörre, K., 1995: Junge GewerkschafterInnen. Münster
- Dörre, K., 2000: Arbeit, Partizipation und Solidarität im Aktionärskapitalismus. In: Widerspruch 39, Zürich
- Dörre, K., 2001: Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus (im Erscheinen)
- Falter, W. 1994: Wer wählt rechts? Die Wähler und Anhänger rechtsextremistischer Parteien im vereinigten Deutschland. München
- Foucault, M., 2000: Die Gouvernamentalität. In: Bröckling u.a., a.a.O.
- Fraser, N., 2001: Die halbierte Gerechtigkeit. Gender-Studies. Frankfurt/M.
- Freyberg, Th. v., 1992: Ausländerfeindlichkeit am Arbeitsplatz. In: Institut für Sozialforschung, a.a.O.
- Heitmeyer, W., Hrsg., 1994: Das Gewalt-Dilemma. Frankfurt/M.
- Heitmeyer, W., Hrsg., 1997: Was treibt die Gesellschaft auseinander? Frankfurt/M.
- Heitmeyer, W/Loch, D. Hrsg., 2001: Schattenseiten der Globalisierung. Frankfurt/M.
- Held, J./Horn, H.-W./Marvakis, A., 1996: Gespaltene Jugend. Politische Orientierungen jugendlicher Arbeitnehmer. Opladen
- Hyman, R., 2001: Globalisation, Shareholder Value And The 'Re-Commodification' of Labour: The End of 'Social Partnership'. Paper to the conference on Shareholder Value and Globalization. Bad Homburg, 10-12 May 2001
- Infratest-dimap, WDR, 1998: Das rechtsextreme Wählerpotential bei Gewerkschaftsmitgliedern. Köln
- Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Sonderband Beobachtungsfeld Arbeit. Hrsg. von: IfS, INIFES, ISF, SOFI, 1998: Berlin
- Kitschelt, H., 2001: Politische konfliktlinien in westlichen Demokratien: Ethnisch kulturelle und wirtschaftliche Verteilungskonflikte. In: Heitmeyer/Loch, a.a.O.
- Lash, S., 1996: Reflexivität und ihre Doppelungen: Struktur, Ästhetik und Gemeinschaft. In: Beck u.a., a.a.O.
- Kadritzke, U., Hrsg., 1997: Unternehmenskulturen unter Druck. Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Berlin
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Hrsg., 1996: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Teil I. Bonn
- Kronauer, M., 2000: Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im entwickelten Kapitalismus. Habilitationsschrift. Göttingen
- Kurz, C., 1999: Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitertyps. Berlin



- Leiprecht, R., 1990: „... da baut sich ja in uns ein Haß auf...“ Zu subjektiven Funktionalität von Rassismus und Ethnozentrismus bei abhängig beschäftigten Jugendlichen – eine empirische Untersuchung. Hamburg
- Loch, D., 2001: Die radikale Rechte in den westlichen Demokratien. In: Heitmeyer/Loch, a.a.O.
- Mann, M., 2001: Geschichte der Macht. Die Entstehung von Klassen und Nationalstaaten. Band 3, Teil II. Frankfurt/M.
- Marx, K., 1981: Ökonomisch-Philosophische Manuskripte aus dem Jahr 1844. In: MEW-Ergänzungsband, Berlin
- Mazur, J., 2000: Labor's New Internationalism. In: Foreign Affairs January/February 2000
- Mecklenburg, J., 1999, Braune Gefahr. DVU, NPD, REP. Geschichte und Zukunft. Berlin
- Minkenberg, M., 1998: Die neue radikale Rechte im Vergleich. USA, Frankreich, Deutschland. Opladen
- Minssen, H., 2000: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin
- Moldaschl, M./Sauer, D., 2000: Internalisierung des Marktes – Zur Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, a.a.O.
- Pahl, R., 1997: Jenseits des Erfolgs. Die Krise des männlichen Management-Modells und die Suche nach einer neuen Balance. In: Kadritzke, a.a.O.
- Parnreiter, Ch., 1994: Migration und Arbeitsteilung. AusländerInnenbeschäftigung in der Weltwirtschaftskrise. Wien
- Pongratz, H.J./Voß, G. G., 2000: Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, a.a.O.
- Ptak, R./Virchow, F., 2001: Gewerkschaften und extreme Rechte in den Zeiten des Neoliberalismus. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. Heft 6
- Rose, N., 2000: Tod des Sozialen? Eine Neubestimmung der Grenzen des Regierens. In: Bröckling u.a., a.a.O
- Schumann, M., 2000: Industriearbeit zwischen Entfremdung und Entfaltung. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 28. Göttingen
- Schöni, Walter, 2000: Die unternehmerische Arbeitskraft. Eine neue Leitfigur neoliberaler Wirtschaftspolitik. In: Widerspruch 39, Zürich
- Sennett, R., 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Hamburg
- Stöss, R., 1999: Rechtsextremismus und Wahlen 1998. In: Mecklenburg, a.a.O.
- Vester, M., 2001: Wer sind heute die gefährlichen Klassen. In: Heitmeyer/Loch, a.a.O.
- Waquant, J.D., 1997: Über Amerika als verkehrte Utopie. In: Bourdieu u.a., a.a.O.