

# AI



# Studien

Das Online-Journal der Sektion  
Arbeits- und Industriesoziologie in der  
Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

# 2022

Jahrgang

Heft

15

01

AIS-Studien – Das Online-Journal  
der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie  
in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)  
**ISSN 1866-9549** | [www.ais-studien.de](http://www.ais-studien.de)

### **Kreis der Herausgeber/-innen**

Prof. Dr. Karina Becker, Duale Hochschule Gera-Eisenach  
Dr. Wolfgang Dunkel, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)  
Dr. Natalie Grimm, Georg-August-Universität Göttingen/SOFI  
Prof. Dr. Hajo Holst, Universität Osnabrück  
Prof. Dr. Heike Jacobsen, BTU Cottbus-Senftenberg (Sprecherin des Hg.-Kreises)  
Prof. Dr. Frank Kleemann, Universität Duisburg-Essen  
Prof. Dr. Nick Kratzer, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)  
Prof. Dr. Martin Krzywdzinski, WZB Berlin und Weizenbaum Institut Berlin  
Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja, Georg-August-Universität Göttingen/SOFI  
Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

### **Redaktion**

Die Textarbeiter – Freies Lektorat  
Franziska Engelmann & Ronny Reißmüller GbR  
Further Straße 7  
D-09113 Chemnitz  
[www.die-textarbeiter.de](http://www.die-textarbeiter.de)

# Arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung revisited! Befunde und neue Herausforderungen einer Forschungstradition

Jahrgang 15 | Heft 1 | Juni 2022

## Inhalt

Natalie Grimm, Martin Kuhlmann, Sabine Pfeiffer	Arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung revisited! Befunde und neue Herausforderungen einer Forschungs- tradition – Editorial	4
Andrea Hense, Miriam Schad	Intergenerationale Genese von Mentalitäten: Ein relationaler und längsschnittlicher Forschungsansatz der Bewusstseinsforschung	12
Antonia Kupfer	Supermagd: Arbeitsaneignung im Niedriglohnssektor im Ländervergleich	26
Stephan Voswinkel	Bewusstsein, Ansprüche und der „Soziale Wert der Arbeitskraft“	40
Jule Elena Westerheide	Materialistischer Moralismus: Relationierungen ideeller Ansprüche und materieller Interessen am Beispiel von Entgeltkonflikten in der Sekretariatsarbeit	54
Knut Tullius, Harald Wolf	Mentalitäten in der Transformation. Erste Befunde am Beispiel einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“	70
Thomas Lühr	Zur Restrukturierung von Handlungsfähigkeit in der digitalen Transformation. Digitalisierungserleben am Beispiel der Automatisierung von Arbeit	88
Alexander Ziegler	Tech-Angestellte. Eine arbeitssoziologische Perspektive	104
Robert Dorschel	Tech Workers und das achtsam-moralische Selbst: Jenseits von Künstlerkritik und Arbeitskraftunternehmer	125

Wolfgang Menz	Handlungsfähigkeiten und politisches Arbeitnehmer:innenbewusstsein. Plädoyer für eine Revitalisierung und Repolitisierung der Bewusstseinsforschung	144
Lennart Schulze	Kann die Fragmentierung von Arbeit soziale und politische Einstellungen beeinflussen?	160
Berthold Vogel	Die Gesellschaft von der Erwerbsarbeit her denken? Anmerkungen zur Neubestimmung arbeitssoziologischer (Bewusstseins-)Forschung	176

# Arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung revisited! Befunde und neue Herausforderungen einer Forschungstradition – Editorial

Natalie Grimm , Martin Kuhlmann , Sabine Pfeiffer <sup>1</sup>

Schon vor Jahrzehnten schien manchen das – damals noch enger gefasste – „Arbeiterbewußtsein“ als ein „Merkposten“ von abhanden gekommener Aktualität (Brock 1988). Damals hätten wohl die wenigsten damit gerechnet, dass dieser Merkposten noch einmal neue Beachtung erfährt. Nicht zuletzt einer Reihe von Forschungsaktivitäten im Kontext der Forschungslinie „Arbeitserfahrung und Lebensweise“ am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen ist es zu verdanken, dass, was schon als „out“ galt, wieder zum Gegenstand einer hoch aktuellen wissenschaftlichen Debatte und vielfältiger empirischer Arbeiten geworden ist. In den Projekten dieser Forschungslinie wird die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung durch die Analyse von Mentalitäten, Gesellschaftsbildern und Deutungsmustern sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher lebensweltlicher Bezüge in Betrieben, Haushalten und Familien weiter ausgebaut (vgl. SOFI 2021: 60–77). Dies war Basis der Kooperation der Arbeits- und Industriesoziologie mit dem SOFI für dieses Heft und die zugrunde liegende Tagung der Sektion, bei der alleine die Zahl an Einreichungen, aber auch die bei der gleichnamigen Tagung im Oktober 2021 virtuell in Göttingen gehaltenen Vorträge und schließlich die hier versammelten Beiträge die Lebendigkeit und Vielfalt einer Bewusstseinsforschung mit engem, jedoch nicht darauf beschränkten Bezug zu Arbeits- und Berufserfahrungen dokumentieren.

Die Arbeits- und Industriesoziologie verfügt über eine lange Tradition der Bewusstseinsforschung. Zum Einstieg in die aktuelle Diskussion lohnt daher ein kurzer Blick zurück. Ihrem Anspruch nach ging es der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung um empirisch fundierte Aussagen zu arbeits- und gesellschaftsbezogenen Orientierungen, Verhaltenspotenzialen und das Interessenverständnis von Beschäftigten. Die empirische Forschung entwickelte sich in Schüben, die auf gesellschaftliche Veränderungen reagierten.

---

<sup>1</sup> Dr. Natalie Grimm, SOFI Göttingen, E-Mail: natalie.grimm@sofi.uni-goettingen.de; Dr. Martin Kuhlmann, SOFI Göttingen, E-Mail: martin.kuhlmann@sofi.uni-goettingen.de; Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, E-Mail: sabine.pfeiffer@fau.de

In der Nachkriegsphase der 1950er bis 1960er Jahre befasste sich die deutschsprachige Forschung<sup>2</sup> zunächst vor allem mit gesellschaftsbezogenen (Gesellschaftsbilder) und betrieblichen Vorstellungen der industriellen Arbeiterschaft (Mitbestimmung) sowie damit, was von dieser politisch zu erwarten war. Wie war es um das demokratische Potenzial der Industriearbeiter bestellt? Untersucht wurde, welche Rolle Kritik an den bestehenden Verhältnissen spielte und inwieweit Prozesse der Integration der Arbeiterschaft in die Gesellschaft (nivellierte Mittelstandsgesellschaft, Industriebürgertum) zu beobachten waren. In den 1970er Jahren – im Gefolge der seit Ende der 1960er Jahre intensivierten Marx-Rezeption der Arbeits- und Industriosozologie und vor dem Hintergrund wachsender Kritik an Arbeitsbedingungen und zunehmendem „Labour Unrest“ – entstanden dann parallel und in schneller Abfolge eine Reihe von Studien, die analytisch mit Klassenbegriffen operierten oder sich zumindest empirisch an der Frage abarbeiteten, inwieweit und in welcher Weise von einem Lohnarbeiterbewusstsein ausgegangen werden kann. Die Suche nach einem einheitlichen Arbeiterbewusstsein und einem in Klassenkategorien gefassten gesellschaftlichen Subjekt hat eine Reihe wichtiger Erkenntnisse zum Bewusstsein von Arbeitern bzw. erstmals auch Arbeiterinnen erbracht, blieb gemessen an den weitreichenden theoretischen Ansprüchen jedoch ergebnislos und ebte unter einer Reihe von methodischen, theoretischen und empirischen Kritiken zu Beginn der 1980er Jahre sehr schnell ab (exemplarisch zur damaligen Debatte: Thomssen 1982; Voß 1984; Schmiede 1988).

Gleichwohl zeichneten die in dieser Phase entstandenen Studien Konturen eines weit verbreiteten spezifischen Lohnarbeiterbewusstseins, das sich bis in die Untersuchungen der 1950er Jahre zurückverfolgen lässt. Das Arbeiterbewusstsein war demnach geprägt durch ein spezifisches, Werte schaffendes Leistungsbewusstsein und einen damit einhergehenden Produzentenstolz (siehe u. a. Kudera et al. 1979; Kern/Schumann 1970). Als Arbeiter lebte man vom Verkauf seiner Arbeitskraft, sorgte sich um deren Reproduktionsrisiken und hatte ein in erheblichem Maße durch Körperlichkeit geprägtes, Anstrengung und Vernutzung betonendes, aufwandsbezogenes Leistungsverständnis. Die so erbrachte Leistung war Grundlage von Stolz, konstituierte Ansprüche auf soziale Anerkennung und bildete gleichzeitig die Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg (und die Gewinne) von Betrieben und Unternehmen. Dieses spezifische Leistungsverständnis hatte der Tendenz nach insofern kollektive Züge, als es einerseits alle (männlichen) Beschäftigten einschloss und sich andererseits auch in den 1970er Jahren vielfach noch gegen Angestellte abgrenzte: die da oben im „Krawattensilo“, auf der „Teppichetage“ (im Büro), das Management und die Planer. Auch wenn sich die konkrete Bedrohung durch Beschäftigungsunsicherheit bereits immer stärker ausdifferenziert hatte, waren das Wissen um potentielle Gefährdungen von Beschäftigungsperspektiven sowie die Einschätzung begrenzter betrieblicher und politisch-gesellschaftlicher Teilhabe zwei weitere Momente des in vielen Untersuchungen konstatierten Lohnarbeiterbewusstseins (Heil/Kuhlmann 2016).

---

<sup>2</sup> „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“ (Popitz et al. 1957) gilt diesbezüglich als eine der Pionierstudien. Vgl. auch die Einleitung von Jochen Dreher in der Neuausgabe aus dem Jahr 2017 im Rahmen der Reihe „Klassiker der Sozialwissenschaften“ bei Springer VS sowie Dörre et al. 2013.

Spätestens seit den 1980er Jahren wurde allerdings deutlich, dass diese Momente immer weniger geeignet waren, die Arbeiterschaft oder gar eine Arbeiterklasse als homogene, gesellschaftliche Kraft zu konstituieren. Die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung differenzierte sich immer mehr in ein breites Spektrum von theoretischen Konzepten, methodischen Herangehensweisen und untersuchten Beschäftigtengruppen aus. In den Blick genommen wurden vermehrt Beschäftigte jenseits der klassischen Industriearbeit: neben Führungskräften und Hochqualifizierten wurden zunehmend verschiedene Gruppen der technischen Intelligenz, Wissensarbeiter\*innen und Beschäftigte der Kreativwirtschaft sowie unterschiedliche Dienstleistungstätigkeiten untersucht und insbesondere seit Ende der 1990er Jahre sowohl die wachsende Zahl von Beschäftigten im IT-Bereich als auch atypisch und prekär Beschäftigte (vor allem Leiharbeit) fokussiert. Einen erheblichen Anteil an der Perspektivenerweiterung der Arbeits- und Industriesoziologie hat zudem die sich in den 1970er Jahren zunächst als Frauenforschung und dann als Genderstudien etablierende Erforschung der spezifischen Arbeitserfahrungen von Frauen.

In konzeptioneller und methodischer Hinsicht wurden damit einhergehend eine ganze Reihe neuer Zugänge entwickelt, die die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung bis heute prägen (siehe u. a. Pongratz/Voß 2003). Genannt seien hier lediglich subjektorientierte und biografische Herangehensweisen, Konzepte, die unterschiedliche Verarbeitungsprozesse von ähnlichen Arbeitserfahrungen betonen, die Zusammenhänge von Arbeitserfahrungen und Lebensweisen hervorheben oder Muster der Lebensführung in den Mittelpunkt stellen. Daneben finden sich seit den 1980er Jahren aber auch Ansätze, die kulturelle Praktiken oder gesellschaftliche Milieus als Ausgangspunkt von Bewusstseinsstudien und der Analyse sozialer Akteure nehmen.

Die Bewusstseinsforschung im SOFI war Teil dieser Dynamik: Die Studien von Horst Kern und Michael Schumann („Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein“ [1970] und „Das Ende der Arbeitsteilung?“ [1984]) sowie – um nur einige zu nennen – die Untersuchungen zu Angestellten, Führungskräften, zum Umweltbewusstsein von Chemiearbeitern, zu Gruppenarbeit, von Beschäftigten aus der IT-Branche, Arbeitslosen und Leiharbeitskräften haben zur Ausdifferenzierung der Bewusstseinsforschung entlang von Berufsgruppen und Tätigkeiten sowie Arbeits- und Beschäftigungssituationen beigetragen. In konzeptioneller Hinsicht haben die „Wertstudie“ (Schumann et al. 1982) mit dem doppelten Bezug auf Arbeit, die „Jugendstudie“ (Baethge et al. 1988) mit ihrem Blick auf Subjektivierungsprozesse und – rückblickend gesehen, zu wenig beachtet – die „Freizeitstudie“ (Osterland 1973; Osterland et al. 1973; Deppe 1982) mit ihrer soziobiografischen Herangehensweise die Bewusstseinsforschung bereichert. In jüngerer Zeit gilt dies für das „Joint Venture“ von SOFI und ISF München (Kratzer et al. 2019) mit der dort entwickelten Analytik von Ansprüchen an Arbeit.

Im Zuge des beschäftigungsstrukturellen und technologisch-organisationalen Wandels sind Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und deren Wahrnehmung durch die Beschäftigten seit mehreren Jahren erneut zum Thema geworden. Die Erforschung von Differenzierungs- und Spaltungsprozessen, Formen der Subjektivierung oder Entgrenzung von Arbeit, Analysen der Lebensführung oder der Selbstökonomisierung von Beschäftigten in einer neoliberalen, flexiblen Arbeitsgesellschaft sind noch wichtiger geworden. Die arbeitssoziologische Bewusst-

seinsforschung verfügt hierfür aufgrund der Ausweitung der Untersuchungsfelder und Herangehensweisen mittlerweile über ausdifferenzierte Wissensbestände. Zugleich und wohl auch aus diesem Grund gelingt es jedoch immer weniger bzw. traut es sich die Arbeits- und Industriesoziologie immer weniger zu, die hierbei gewonnenen Erkenntnisse zu verallgemeinerungsfähigen Aussagen zum arbeitsbezogenen und gesellschaftlichen Bewusstsein zu bündeln oder sie zum Ausgangspunkt für Überlegungen zu sozialen Dynamiken in Arbeitswelt und Gesellschaft zu machen, wie dies in den ersten Nachkriegsjahrzehnten noch möglich schien. Auch die zunächst prägende Suche nach objektiven und subjektiven Bedingungen für eine von den Arbeitsverhältnissen und deren Entwicklung ausgehende gesellschaftliche Demokratisierung ist weitgehend aus dem Blick geraten.

Seit einigen Jahren stellt sich die Frage nach dem gesellschaftlich-politischen Bewusstsein von Beschäftigten – angesichts gravierender politischer, arbeitsweltlicher, ökologischer und sozialer Veränderungen – mit neuer Brisanz. Schon 2012 hat die Sektion Arbeits- und Industriesoziologie deshalb das traditionsreiche Themenfeld des Faches unter den Stichworten „Wandel von Arbeit, Arbeitsbewusstsein und Subjektivität“ in ihrer Frühjahrstagung in Göttingen aufgegriffen und die Beiträge der Tagung vor knapp zehn Jahren in den AIS-Studien (2012, Heft 2) veröffentlicht. Zu dieser Zeit entstanden zahlreiche Initiativen, die die Frage nach den gesellschaftlichen Orientierungen von Arbeitenden reaktivierten (vgl. außerdem WSI-Mitteilungen, Schwerpunkt 7/2016).

Wir erleben seither eine regelrechte Renaissance der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung, die sich mit Gesellschaftsbildern, Wissens- und Denkformen sowie der sozialen Identität von Lohnabhängigen beschäftigt. Neue Analysedimensionen wie normative Ansprüche, Gerechtigkeit oder Kritik kommen dabei hinzu. Es finden in diesem Zusammenhang wieder rege Forschungsaktivitäten statt, die auf großes Interesse verschiedenster gesellschaftlicher Akteure treffen oder von ihnen angestoßen werden. Gewerkschaften interessieren sich für die Einstellungen, Mentalitäten und Handlungsabsichten ihrer Mitglieder und in der Interessenvertretung Aktiven. In verschiedenen politischen Debatten wird auf ein neues Klassenbewusstsein rekurriert, das es zu erforschen gelte. Wissenschaftliche und öffentliche Debatten kreisen um Fragen gesellschaftlicher Spaltung und Gefährdungen des Zusammenhalts, hinter denen sich möglicherweise unterschiedliche Gesellschaftsbilder verbergen.

Die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung von heute muss sich hierbei neuen Herausforderungen stellen. Es ist nötig, die in 2012 wieder begonnene Debatte um das Arbeitsbewusstsein aufzunehmen, fortzuführen und vor allem um aktuelle Befunde und neue konzeptionelle, methodische wie theoretische Überlegungen zu erweitern. Die Herbsttagung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie, die in Kooperation mit dem SOFI Göttingen organisiert und veranstaltet wurde, sowie die (mehrheitlich) daraus entstandenen Beiträge dieser Ausgabe der AIS-Studien tragen der Fortführung und insbesondere der Erweiterung der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung Rechnung, indem aktuelle Befunde und vor allem verschiedene neue Herausforderungen der Arbeitsbewusstseinsforschung beleuchtet werden:

- Ist Bewusstseinsforschung angesichts von Tertiarisierung, Fragmentierungs-, Entbetrieblichungs- und Prekarisierungsprozessen überhaupt für alle abhängig Beschäftigten in ihrer Gesamtheit möglich? Welche Auswirkungen haben weitreichende



Pluralisierungsprozesse von Beschäftigung auf die Erforschung von Gesellschaftsbildern, Mentalitäten oder Einstellungen der Arbeitenden insgesamt? Ist es in Anbetracht von Individualisierung und Vervielfältigung in der Arbeits-, aber auch Lebenswelt überhaupt realistisch, von der Figur des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu sprechen oder gar zu vereinheitlichen? Im Gegensatz zur früheren arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung, die sich hauptsächlich auf männliche Industriearbeiter in weitgehend geschlossenen nationalen Volkswirtschaften bezog, stellt sich das Bild aktuell sehr viel differenzierter dar. Insbesondere der breit gefächerte Dienstleistungssektor, der öffentliche Dienst, der große Anteil an Solo-Selbständigen und vor allem die weibliche Arbeitnehmerschaft müssen nun ebenso mit in Augenschein genommen werden wie transnationale Konzernzusammenhänge und Wertschöpfungsketten.

- Zudem ist von Interesse, inwiefern der sozialstaatliche Klassenkompromiss aufgrund entscheidender wohlfahrtstaatlicher Nejustierungen obsolet geworden ist und welche Auswirkungen diese Veränderungen und die damit einhergehenden verstärkten Ungleichheiten und Unsicherheiten auf die Beschäftigten und deren Haltungen oder Gerechtigkeitsvorstellungen haben.
- Besonders relevant scheint die Bewusstseinsfrage und damit das gesellschaftlich-politische Selbstverständnis auch im Hinblick auf Solidaritäts- bzw. Kollektivitätsprozesse. Beruhen Solidarisierungen und Kollektivierungen stärker als früher auf sozialen Schließungen? Insofern dies der Fall ist, stellt sich die Frage, wer als zugehörig und nicht zugehörig wahrgenommen wird – sei es im Hinblick auf betriebssyndikalistische oder standortbezogene Vorstellungen im Gegensatz zu einem breiten transnationalen Solidaritätsverständnis oder sei es in Anbetracht von Ausgrenzungen und Ressentiments gegenüber bestimmten Beschäftigtengruppen entlang rassistischer Zuschreibungen. Hier versuchen rechtspopulistische Organisationen derzeit vermehrt neue Konflikte und Verteilungskämpfe zu schüren, die teilweise auf fruchtbaren Boden fallen.
- Die Frage ist außerdem, ob bisherige Forschungsansätze angesichts veränderter Formen der Verbindung von Arbeit und Leben nicht zu eng auf den Arbeitsprozess und die konkreten Arbeitserfahrungen fixiert sind. Müssen subjektorientierte arbeitssoziologische Bewusstseinsanalysen nicht noch stärker über den arbeitsweltlichen Fokus hinausgehen und weitere lebensweltliche Erfahrungszusammenhänge im familiären, freundschaftlichen, nachbarschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Umfeld mit einbeziehen? Welche konzeptionellen und methodischen Herausforderungen würde dies mit sich bringen und welcher Mehrwert könnte damit erzielt werden?

Die Relevanz und Aktualität dieser Aspekte spiegelt sich in der hohen Zahl an interessanten Aufsätzen im vorliegenden Heft wider, die sich den verschiedenen Herausforderungen der Bewusstseinsforschung auf unterschiedliche Art und Weise stellen und das gesellschaftsdiagnostische Erkenntnisinteresse der heutigen Bewusstseinsforschung reflektieren:

*Andrea Hense und Miriam Schad* leisten einen Beitrag zur Methodik der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung, indem sie anhand eines qualitativen Forschungsprojekts die Vorteile

eines relationalen und längsschnittlichen Ansatzes aufzeigen, um der intergenerationalen Genese von arbeitsbezogenen Mentalitäten und Praktiken auf die Spur zu kommen, die in der Familie zugrunde gelegt wurden.

*Antonia Kupfer* stellt anhand einer empirischen Untersuchung zu Supermarktverkäufer\*innen in Deutschland und in den USA ein Konzept der Arbeitsaneignung vor, in dem objektive Bedingungen und subjektive Verarbeitungen zusammengeführt werden und das in den drei Dimensionen sozialer Status der Tätigkeit, Gebrauchswert und Tätigsein seine Ausprägungen findet.

*Stephan Voswinkel* betont, dass das Bewusstsein der Arbeitenden sich auf ihre gesamte Lebenslage, nicht nur auf die Arbeit und ihre Position in der Arbeitswelt und der Arbeitsorganisation bezieht. Er plädiert für eine normative Ausrichtung der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung, die neben den ökonomischen Verhältnissen und der Interessenorientierung den Bezug auf Normen und kulturelle Muster der Gesellschaft als zentrale Bestandteile des Bewusstseins versteht. Voswinkel fasst dies mit der Kategorie des „Sozialen Werts der Arbeitskraft“, in der verschiedene Ungleichheits- und kulturelle Dimensionen ökonomisch relevant werden.

*Jule Elena Westerbeide* vertritt anhand eines Forschungsprojekts, welches qualitativ das (verletzte) Leistungs- und Gerechtigkeitsempfinden von Sekretärinnen und die Arbeitskonflikte um ihre Eingruppierung untersucht, die These eines materialistischen Moralismus der Subjekte, da die untersuchten weiblichen Beschäftigten Lohninteresse und Gerechtigkeitsansprüche verweben und hierarchisieren.

Zwei Aufsätze dieses Heftes setzen sich mithilfe qualitativer empirischer Studien in einer Subjektperspektive mit den Folgen gesellschaftlicher Transformationsprozesse auseinander: *Knut Tullius und Harald Wolf* zeigen, welche Wertorientierungen und Haltungen Beschäftigte in der Automobilwirtschaft in Abhängigkeit von ihren Arbeitsbedingungen und Lebenslagen heute haben und welche Mentalitäten wie zur Bewältigung von strukturellen und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen beitragen. *Thomas Lübr* geht der Frage nach, ob und inwieweit Handlungsfähigkeit das subjektive Erleben der digitalen Transformation strukturiert und als differenzierender Faktor für das Digitalisierungserleben der Menschen gelten kann.

Die nächsten beiden Artikel nehmen mit Tech-Arbeiter\*innen eine derzeit enorm wachsende, aber bisher in der Arbeitssoziologie häufig vernachlässigte Beschäftigtengruppe und deren Arbeitsbewusstsein in den Blick: *Alexander Zieglers* Aufsatz zielt darauf, die konzeptionellen Grundlagen für künftige arbeitssoziologische Untersuchungen zu den Arbeitswelten der Tech-Angestellten sowie der Entwicklung ihrer Bewusstseinsformen zu schaffen. *Robert Dorschel* identifiziert anhand qualitativer Interviews distinktive Subjektformen von Wissensarbeiter\*innen in der Digitalwirtschaft, die mit einem konfliktiven Gesellschaftsbild, einem achtsam-moralischen Selbst und einem Lebensstil des Allgemeinen einhergehen.

Politische Einstellungen von Beschäftigten bzw. ein mögliches politisches Arbeitnehmer\*innenbewusstsein thematisieren zwei weitere Beiträge dieses Ausgabe: *Wolfgang Menz* plädiert in seinem Artikel für eine Revitalisierung und Repolitisierung der Bewusstseinsforschung, wozu das Verhältnis der Erfahrungsfelder Arbeit und Politik mit Konzepten der Handlungsfähigkeiten, der Orientierungsmuster und der Vergleichshorizonte begrifflich neu gefasst werden

müsste. *Lennart Schulze* untersucht mithilfe einer qualitativen Studie, inwiefern die Fragmentierung von Arbeit das Potenzial hat, soziale und politische Einstellungen von Beschäftigten zu beeinflussen.

Abschließend gibt *Berthold Vogel* in seinem Beitrag aus der Perspektive einer Reihe von SOFI-Forschungen in Göttingen Impulse für eine konzeptionelle wie methodische Erweiterung bzw. Neubestimmung arbeitssoziologischer Bewusstseinsforschung.

## Literatur

- Baethge, Martin; Hantsche, Brigitte; Pelull, Wolfgang; Voßkamp, Ulrich (1988): *Jugend: Arbeit und Identität*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Brock, Ditmar (1988): Vom traditionellen Arbeiterbewußtsein zum individualisierten Handlungsbewußtsein: Über Wandlungstendenzen im gesellschaftlichen Bewußtsein der Arbeiterschaft seit der Industrialisierung. *Soziale Welt* 39 (4): 413–434.
- Deppe, Wilfried (1982): *Drei Generationen Arbeiterleben. Eine soziobiographische Darstellung*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Dörre, Klaus; Happ, Anja; Matuschek, Ingo (Hg.) (2013): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen*. Hamburg: VSA.
- Dreher, Jochen (2017): Einleitung zu *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*. In: Popitz, Heinrich; Bahrtdt, Hans Paul; Jüres, Ernst August; Kesting, Hanno (Neuausgabe): *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Wiesbaden: Springer VS, IX–XXI.
- Heil, Barbara; Kuhlmann, Martin (2016): „Die da oben, wir hier unten“ – Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriearbeitern. *WSI-Mitteilungen* 69 (7): 521–529.
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1970): *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsgesellschaft.
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München: Beck.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit: Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb* (2. erweiterte Auflage). Baden-Baden: Nomos, edition sigma.
- Kudera, Werner; Mangold, Werner; Ruff, Konrad; Schmidt, Rudi; Wentzke, Theodor (1979): *Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsgesellschaft.
- Osterland, Martin (1973): Lebensgeschichtliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein: Anmerkungen zur soziobiographischen Methode. *Soziale Welt* 24 (4): 409–417.
- Osterland, Martin; Deppe, Wilfried; Gerlach, Frank; Mergner, Ulrich; Pelte, Klaus; Schlösser, Manfred (1973): *Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsgesellschaft.
- Popitz, Heinrich; Bahrtdt, Hans Paul; Jüres, Ernst August; Kesting, Hanno (1957): *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Pongratz, Hans; Voß, Günter (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma.

- Schmiede, Rudi (Hg.) (1988): *Arbeit und Subjektivität*, Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften.
- Schumann, Michael; Einemann, Edgar; Siebel-Rebell, Christa; Wittemann, Klaus Peter (1982): *Rationalisierung, Krise, Arbeiter*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsgesellschaft.
- SOFI Göttingen (2021): *Jahresbericht 2020/2021*. URL: <https://sofi.uni-goettingen.de/institut/jahresberichte/> (Zugriff: 8. Juni 2022).
- Thomssen, Wilke (1982): Die Konstitution des Klassenbewusstseins. In: Schmidt, Gert; Braczyk, Hans-Joachim; von dem Knesebeck, Jost (Hg.): *Materialien zur Industriesoziologie* (Sonderheft 24 der KZfSS). Opladen: Westdeutscher Verlag, 313–328.
- Voß, Günter (1984): *Bewußtsein ohne Subjekt? Eine Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriffs*. Großhesselohe: Rainer Hampp Personalwissenschaftlicher Fachverlag.
- Voß, Günter (2012): Editorial: Wandel von Arbeit, Arbeitsbewusstsein und Subjektivität. *AIS-Studien* 5 (2): 3–6.

# Intergenerationale Genese von Mentalitäten: Ein relationaler und längsschnittlicher Forschungsansatz der Bewusstseinsforschung

*Andrea Hense, Miriam Schad<sup>1</sup>*

**Zusammenfassung:** Arbeitssoziologischen Studien fehlt in der Regel das methodische Instrumentarium zur relationalen Analyse des familiären Umfelds der Beschäftigten. Dadurch vernachlässigen sie Möglichkeiten zur soziogenetischen Erklärung von arbeitsbezogenen Mentalitäten und Praktiken, die in der Familie zugrunde gelegt wurden. Des Weiteren ist das gesellschaftsdiagnostische Erkenntnisinteresse der Bewusstseinsforschung durch Querschnittsdesigns limitiert. Der Beitrag zeigt an einem Forschungsbeispiel, inwiefern narrative Familieninterviews, denen ein Mehr-Generationen-Ansatz zugrunde liegt, relationale und längsschnittliche Analysemöglichkeiten verbessern und die Entdeckung prä-reflexiver Mentalitäten und Praxen unterstützen können. Die größte Herausforderung dieses Ansatzes besteht in seiner komplexen Datenstruktur, die es bei seiner Übertragbarkeit zu bedenken gilt.

**Abstract:** Studies in the sociology of work usually lack methodological tools for a relational analysis of the family environment of employees. As a result, they neglect possibilities for socio-genetic explanations of work-related mentalities and practices grounded in the family. Furthermore, the aim of consciousness research to derive social diagnoses is limited by cross-sectional designs. This article uses a research example to show how narrative family interviews, which are based on a multi-generational approach, can enhance the possibilities for relational and longitudinal analysis. Moreover, it states how this supports the discovery of pre-reflective mentalities and practices. The main challenge of this approach is its complex data structure, which needs to be considered before this design is used in other studies.

---

<sup>1</sup> Dr. Andrea Hense, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, E-Mail: [andrea.hense@sofi.uni-goettingen.de](mailto:andrea.hense@sofi.uni-goettingen.de); Dr. Miriam Schad, Technische Universität Dortmund, E-Mail: [miriam.schad@tu-dortmund.de](mailto:miriam.schad@tu-dortmund.de)

# 1 Einleitung

Bereits die Pionierstudien der Arbeiterbewusstseinsforschung<sup>2</sup> haben die Beeinflussung der subjektiven Wissens- und Denkformen von Beschäftigten durch objektive sozialstrukturelle Bedingungen und Machtverhältnisse gezeigt (Popitz et al. 1957; Kern/Schumann 1970). Zudem wurde durch die empirischen Untersuchungen deutlich, dass ähnliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterschiedlich wahrgenommen werden können, es keine lineare Übersetzung objektiver sozialstruktureller und betrieblicher Ungleichheiten in ein homogenes, kollektives Arbeiterbewusstsein gibt und gesellschaftspolitische Einstellungen sowie Handlungsabsichten von den subjektiven Wahrnehmungen des betrieblichen Alltags zu trennen sind (Hense et al. 2021: 2–4). Theoretisch-konzeptionell hat dies die Suche nach Ansätzen befördert, welche weitere außerbetriebliche, lebensweltliche Kontexte berücksichtigen (wie Familien- und Haushaltskonstellationen), die Prägung aktueller Wahrnehmungen durch frühere Erfahrungen im bisherigen Lebenslauf einbeziehen sowie weniger klassen- bzw. strukturdeterministische Konzeptualisierungen des Zusammenhangs zwischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und individuellen (Re-)Konstruktionen der sozialen Welt bedenken.

Infolgedessen erschloss der subjektorientierte Ansatz der Arbeits- und Industriesoziologie, der sich seit Beginn der 1980er Jahre entwickelte, eine mikrosoziologische Forschungsperspektive auf Arbeit, die an den Individuen ansetzte und ihre Biographien, Care-Arbeit und weiteren sozialen Kontexte stärker in den Blick nahm (Kleemann/Voß 2018: 28–32). Konzeptionell wurde die „alltägliche Lebensführung“ als Analysekategorie zur Erforschung unterschiedlicher Verhältnisse zwischen Arbeit und Leben sowie der Organisation des Alltagslebens und -handelns in unterschiedlichen Lebensbereichen entwickelt und bei der Rekonstruktion typische Arrangements der alltäglichen Lebensführung empirisch erprobt (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995). Dieser Ansatz und weitere Studien dieser Forschungstradition haben das theoretisch-konzeptionelle sowie das methodische Instrumentarium der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung (jenseits des Betriebs) entscheidend ergänzt.

Allerdings bleiben sie zum einen am einzelnen Individuum verhaftet, ohne dessen soziales Nahumfeld aktiv einzubeziehen. Zwar beeinflusst das familiäre bzw. haushaltsbezogene Lebensumfeld den Alltag des Individuums während der familiären Sozialisation sowie der Alltagsorganisation und -gestaltung in Haushalten maßgeblich mit. Das Nahumfeld kommt in diesen Studien aber nicht selbst zu Wort, und wird nur indirekt beobachtet, sofern die Untersuchungspersonen darauf aus ihrer Perspektive Bezug nehmen. Zum anderen sind die Studien als Querschnittstudien angelegt und können das gesellschaftsdiagnostische Erkenntnisinteresse der Bewusstseinsforschung nur für den jeweiligen Erhebungszeitpunkt in Anschlag bringen, was die Untersuchung von sozialen Wandlungsprozessen und Trends erschwert. Für beide Verengungen der methodischen Herangehensweise wird das nachfolgend dargestellte Vorgehen systematische Erweiterungen vorschlagen, welche die Anforderungen der skizzierten theo-

---

<sup>2</sup> Da sich die klassischen Arbeiterbewusstseinsstudien, die nach dem Zweiten Weltkrieg bis Anfang der 1980er Jahre durchgeführt wurden (vgl. Splett/Wolf 2017; Voß 1984: 30–41), trotz der seit den 1970er Jahren zunehmenden Tertiarisierung und Feminisierung der Arbeitswelt auf männliche Arbeitende in der Industrie konzentrierten (Hoose 2016: 68), würde eine genderneutrale Formulierung des Begriffs „Arbeiterbewusstsein“ seiner empirischen Verwendung widersprechen.

retisch-konzeptionellen Weiterentwicklungen der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung auch im Bereich der Methodik durch einen relationalen und längsschnittlichen Forschungsansatz einlösen können.

Angesichts eines wieder verstärkten Interesses an der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung beabsichtigt der Artikel, einen Beitrag zur Debatte um eine angemessene Methodik zu leisten. Der vorzustellende Forschungsansatz ermöglicht zum einen die Analyse des familiären Lebensumfelds und untersucht Individuen nicht singulär, sondern im Kontext ihrer prägenden sozialen Bezüge. Neben der besseren Identifizierbarkeit von kollektiven Deutungsmustern lassen sich so auch soziale Einflussnahmen besser nachvollziehen. Obschon sich das Forschungsbeispiel auf das familiäre Umfeld konzentriert, das im Zuge der familiären Sozialisation einen entscheidenden Einfluss auf die erste Genese von Mentalitäten hat, lassen sich die methodischen Überlegungen durch entsprechende Adaptionen auch auf andere lebensweltliche Sozialbezüge übertragen. Zum anderen wird ein qualitatives Längsschnittdesign vorgestellt, das es erlaubt, durch Vergleiche zwischen den verschiedenen Generationen derselben Familie sowie den unterschiedlichen Kohorten verschiedener Familien gesellschaftliche Wandlungsprozesse nachzuzeichnen. Mit diesem relationalen und längsschnittlichen Forschungsansatz ist es möglich, die intergenerationale Genese von erwerbs- und care-arbeitsbezogenen Mentalitäten soziogenetisch zu erforschen. Der analytische Mehrwert dieses Ansatzes liegt vor allem darin, dass er Mentalitäten von Erwerbstätigen nicht nur identifizieren und beschreiben, sondern diese – unter Rückbezug auf familiäre, berufliche und historische Entwicklungen – zudem soziogenetisch erklären kann. Der Forschungsansatz, der am Beispiel eines DFG-Projektes zum intergenerationalen Statuserhalt in der Mittelschicht vorgestellt wird, zeigt folglich neue Möglichkeiten zur Erforschung des Verhältnisses zwischen Arbeit und Leben und der Genese des auf Erwerbs- und Care-Arbeit ausgerichteten Bewusstseins auf.

Nachfolgend werden zunächst das theoretisch-konzeptionelle Verständnis (Strategien, Mentalitäten) sowie das methodische Design des Forschungsbeispiels erläutert und aufeinander bezogen (Abschnitt 2). Daran anschließend werden einige zentrale empirische Ergebnisse sowie der methodisch erzielte Mehrwert des relationalen und längsschnittlichen Forschungsansatzes erörtert (Abschnitt 3). Der Aufsatz schließt mit einem kurzen Fazit (Abschnitt 4).

## 2 Das Forschungsbeispiel: Erwerbs- und Care-arbeitsbezogene Mentalitäten und intergenerationaler Statuserhalt in der Mitte

Das DFG-geförderte Kooperationsprojekt (DFG/395699309) des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) Göttingen (Vogel/Hense) und der Technischen Universität Dortmund (Burzan/Schad) „Statuserhalt in der sozialen Mitte“, das von Juni 2018 bis Dezember 2021 durchgeführt wurde, untersucht Strategien intergenerationaler Statusstabilität in ausgewählten Berufsfeldern der Mittelschicht. Es erforscht, welche Werte, Dispositionen und sozialen Verortungen unter welchen Bedingungen tradiert oder modifiziert werden, um den beruflichen Statuserhalt zu gewährleisten. Des Weiteren untersucht es, wodurch und wie es Mittelschichtfamilien gelingt, den sozialen Status über mehrere Generationen hinweg zu stabilisieren, und

wie sie sich im Kontext von Erwerbs- und Care-Arbeit positionieren und verhalten. Mit der Betrachtung von Mentalitäten bei der Untersuchung mittlerer Lagen berücksichtigt das Projekt zudem, dass es insbesondere Orientierungen und Praktiken sind, welche gesellschaftliche Positionen erhalten bzw. verändern.<sup>3</sup>

Entgegen der bisherigen Fokussierung der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung auf Forschungsansätze, die am Arbeitskontext ansetzen, erschließt das Projekt die Genese von Mentalitäten, indem es drei Generationen einer Familie in einem gemeinsamen narrativen Familieninterview zu ihren Lebensläufen und biographischen Erfahrungen befragt. Es setzt dazu an drei historisch hergeleiteten Berufsfeldern der Mittelschicht an: dem Bürgertum (akademische Berufe aus staatsnahen Sektoren wie Ärzt:innen und Lehrer:innen), dem alten Mittelstand (selbstständige Handwerker:innen) und dem neuen Mittelstand (qualifizierte Angestellte im technischen Bereich wie Ingenieur:innen).<sup>4</sup> Auf der Basis von 19 Familien, die wegen möglicher Veränderungen während der Coronapandemie größtenteils doppelt interviewt wurden, und insgesamt 30 Interviews wurde eine Typologie generationenübergreifender Strategien des Staterhalts entwickelt, die für die Explikation des methodischen Ansatzes als empirische Grundlage dient.

## 2.1 Theoretisch-konzeptionelles Verständnis dieser Bewusstseinsforschung

Das Projekt geht von einem praxeologischen Strategiebegriff aus, der nicht nur die rationale Planung und intentionale Handlungsweisen, sondern auch den prä-reflexiven, praktischen Sinn – also das richtige Gespür und implizite Wissen des richtigen Verhaltens – sowie die durch diese generierten Praktiken als Strategien begreift (Kumoll 2014). Daher stehen neben den konkreten Praxen der Akteur:innen auch die sie anleitenden Mentalitäten im Analysefokus. Mentalitäten sowie Praxen werden gemeinsam in der entwickelten Typologie generationenübergreifender Strategien des Staterhalts berücksichtigt und sind häufig nur analytisch, aber nicht in der praktischen Logik der Akteur:innen voneinander zu trennen. Überdies fällt teilweise auch die analytische Trennung schwer, da sich prä-reflexive Mentalitätsmuster erst in den Ausdrucksweisen und Praxen der Individuen zeigen und somit eng mit diesen verbunden sind.

Konzeptionell knüpft diese Bewusstseinsforschung an den Begriff der Mentalität von Geiger (1932: 77) an, der diese fasst als „geistig-seelische-Disposition“ zur Orientierung in der Sozialwelt bzw. als „unmittelbare Prägung des Menschen durch seine soziale Lebenswelt und die von ihr ausstrahlenden, an ihr gemachten Lebenserfahrungen“. Die Mentalität bietet also eine Orientierung für die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verhältnisse, sozialer Verhaltenserwartungen und individueller Handlungsoptionen und kann auch als subjektive Haltung zur Welt charakterisiert werden, mit der sich die Individuen zur bzw. in der Gesellschaft positionieren und mit anderen in sozialen Austausch gehen. Dieses In-Beziehung-Setzen zwischen gesellschaftlichen Strukturen und Individuen verstehen wir als Wechselverhältnis, bei dem das

---

<sup>3</sup> Am SOFI reiht sich dieses Projekt in weitere Forschungsaktivitäten im Kontext der Forschungs- und Programmlinie „Arbeitserfahrung und Lebensweise“ ein, welche die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung durch die Analyse von Mentalitäten, Gesellschaftsbildern und Deutungsmustern sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher lebensweltlicher Bezüge in Betrieben, Haushalten und Familien weiter ausbauen (vgl. SOFI 2021: 60–77).

<sup>4</sup> Weitere Erläuterungen zum Sampling, zum Zugang über die Berufsfelder, zu den Ankerpersonen sowie zum Sampling innerhalb der Familien sind nachzulesen in Hense/Schad (2019).



Individuum über konkrete Erfahrungen in der Sozialwelt das explizite und implizite Wissen erlernt und über seine Praxen wiederum auf die Sozialwelt zurückwirkt.<sup>5</sup> Bereits Geiger nimmt eine mehr oder weniger wahrscheinliche Beeinflussung der von ihm untersuchten Schichtmentalität durch die objektive Lage und folglich eine typische, nicht jedoch strukturdeterministische Prägung an (Geiger 1932: 5). Angesichts der Weiterentwicklung subjektorientierter Ansätze in der Arbeitssoziologie, Ungleichheitsforschung und der soziologischen Disziplin im Allgemeinen, gehen wir hinsichtlich der Konzeption des Makro-Mikro-Links noch über Geigers Verständnis hinaus und betonen – wie bereits erwähnt – die Wechselbezüge zwischen der sozialen und individuellen Ebene stärker als dieser.

## 2.2 Multimethodisches Längsschnittdesign und methodischer Anspruch der soziogenetischen Analyse

Das Projekt geht in dreifacher Hinsicht neue methodische Wege: Es führt *Familieninterviews* durch, bei denen die Familienmitglieder ihre Lebensläufe erzählen, über Ziele und Herausforderungen des beruflichen Statuserhalts diskutieren und sich in ihren Familienrollen und als Familie inszenieren (Hildenbrand/Jahn 1988; Reczek 2014; Thiel/Götz 2018; Wimbauer/Motakef 2017). Obwohl kollektive Deutungsmuster und implizit bleibende Strategien in solchen Gemeinschaftsinterviews deutlicher werden als in Einzelinterviews, sind sie bislang ein seltenes Erhebungsinstrument. Des Weiteren wird das längsschnittliche Forschungsdesign durch einen *Mehr-Generationen-Ansatz* realisiert, bei dem drei Generationen einer Familie gleichzeitig interviewt werden, anstatt die Generationen separat zu befragen (Böker/Zölch 2017; Hill 2017; Rosenthal 1999; Wohlrab-Sahr et al. 2009). Schließlich werden die verbalen Interviewdaten im Rahmen eines multimethodischen Forschungsdesigns durch *visuelle Erhebungsmethoden* (Genogramme und Timelines) ergänzt (Adriansen 2012; Hildenbrand 2007; Schierbaum 2017; Sheridan et al. 2011). Diese unterstützen die relationale Kontextualisierung der Interviewten in ihrem familiären Setting, die zeitbezogenen einzel- sowie familienbiographischen Analysen und tragen so zu einer Komplementierung der Analysemöglichkeiten im Rahmen der relationalen und längsschnittlichen Analyseperspektive bei. Aus methodischer Sicht stellt das im vorherigen Abschnitt skizzierte theoretisch-konzeptionelle Verständnis von Strategien und Mentalitäten zudem folgende Anforderungen an das methodische Design:

Erstens muss die Methodik in der Lage sein, neben reflektiv verfügbaren und von den Befragten im Interview explizierbaren Denkmustern auch *prä-reflexive Schemata und Haltungen* zu rekonstruieren, die ihnen als (Handlungs-)Orientierung dienen und sich in ihrer Praxis ausdrücken, ohne jedoch explizit verbalisiert werden zu können. Die Erhebungsinstrumente müssen folglich genug Raum zur Entfaltung individueller Ausdrucksmöglichkeiten lassen, in denen sich die subjektiven Orientierungsmuster manifestieren können. Das führte zu der Entscheidung, die Familieninterviews als narrative Interviews durchzuführen. D. h. die Familienmitglieder (drei bis acht Personen) wurden gemeinsam interviewt und hatten jeweils die Gelegenheit, ihre eigenen Biographien in diesem familiären Setting zu erzählen sowie auf die Erzählungen der anderen zu reagieren. Überdies ließen auch die visuellen Erhebungsinstrumente (Timelines

---

<sup>5</sup> Der von uns verwendete Mentalitätsbegriff weist – wie auch in anderen Studien – Ähnlichkeiten mit Bourdieus Habitusbegriff auf (vgl. hierzu auch Vester et al. 2001: 162–167; Hense 2018: 163–178).

und Genogramme) Raum für individuelle Ausdrucksmöglichkeiten, was während der Datenanalyse auch zur Entdeckung typspezifischer Formen bei der Bearbeitung von Timelines führte.<sup>6</sup> Des Weiteren muss auch die Analysemethode darauf ausgelegt sein, neben explizit verbalisierten auch latent bleibende Mentalitäten erfassen zu können. Dies verlangt nach einem sequenzanalytischen, interpretativen Verfahren und schließt rein inhaltsanalytische Techniken und ausschließlich kodierende Herangehensweisen aus, die nicht versuchen, die immanente Falllogik zu rekonstruieren. Wir haben uns in unserem Projekt diesbezüglich an der biographischen Fallrekonstruktion (Rosenthal 2015) und der fallrekonstruktiven Familienforschung (Hildenbrand 2005) orientiert und sie an die Projekterfordernisse angepasst.

Zweitens verlangt Geigers Betonung der prägenden Sozialwelt nach einem lebensweltlichen Forschungsansatz, der relevante und dauerhafte Sozialbezüge wie die Familie berücksichtigt, die für die Primärsozialisation grundlegend ist, an der alle weiteren Sozialisierungsprozesse anknüpfen. Damit der theoretische Anspruch einer lebensweltlichen Kontextualisierung empirisch umgesetzt werden kann, ist jedoch die Einnahme einer *relationalen Analyseperspektive* notwendig. Anstelle der relationalen Verortung der Beschäftigten in ihrem Betrieb, dessen Methodik in der Arbeits- und Industriesoziologie bereits weiter ausgereift ist, ermöglicht unser Forschungsansatz, Erwerbspersonen in ihren familiären Bezügen zu analysieren sowie den familiären, lebensweltlichen Kontext zu rekonstruieren, der sich auf die Prägung ihrer Mentalitäten auswirkt und über die Generationen immer wieder neu hergestellt und modifiziert wird. Dabei stellen die verbalen und visuellen Erhebungsmethoden sicher, dass die Familienmitglieder sowohl in der Interviewsituation als auch hinsichtlich ihrer selbst erzählten Lebensläufe und gemeinsam berichteten Alltagsorganisation von uns beobachtet werden können. Im Gegensatz zu Forschungsansätzen, die am einzelnen Individuum ansetzen, ist also untersuchbar, wie die Familienmitglieder aufeinander reagieren, interagieren und sich in ihren Familienrollen sowie als Familie inszenieren. Obschon dadurch nicht die Alltagspraxis beobachtet wird, lassen sich durch diese Methodik die (interaktiv hergestellten) Deutungsmuster und Handlungsorientierungen, die kollektiven Rekonstruktionen und Aushandlung der Familiengeschichte, familiäre Narrative (kollektive Identitäten) und Beziehungsstrukturen (familiäre Kommunikation und non-verbale Interaktionen) analysieren. Da sich die Interviewten in der Interviewsituation auch mit den Aussagen der anderen Familienmitglieder auseinandersetzen, kommen sowohl Konflikte als auch Konsens zum Ausdruck. Infolge dieses Forschungsansatzes können die Familienmitglieder im Analyseprozess in Relation zueinander gesetzt werden, was freilich die Komplexität der Datenstruktur steigert und mit Entscheidungen zur Beschränkung der Fallzahl verbunden ist.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Dies stützt die Annahme, Mentalitäten als eine spezifische Haltung zur Welt zu konzipieren, die sich auf unterschiedlichsten Wegen – auch nicht intentional – ausdrückt und in sämtlichen Praxen seine Spuren hinterlässt.

<sup>7</sup> Im Kontext unseres Forschungsprojekts bedeutete dies ferner eine Vernachlässigung der betrieblichen Kontextualisierung und Relationierung. Diese lässt sich zwar prinzipiell im Forschungsansatz ergänzen, verlangt jedoch nach geeigneten Strategien zur angemessenen methodischen Berücksichtigung der komplexen Mehrebenen- bzw. feldanalytischen Datenstruktur. Erfahrungsgemäß stellt dies insbesondere die Datenauswertung vor besondere Herausforderungen und wird häufig unterschätzt, was in multimethodisch und multiperspektivisch angelegten Forschungsprojekten regelmäßig zu zeitlichen Problemen bzw. Problemen einer systematischen Ergebniskontrastierung und -integration führt.

Drittens fordert Geigers Bezugnahme auf die Lebenserfahrungen eine zeitliche Analyseperspektive, um z. B. subjektiv relevante Erfahrungen in Schule, Freizeit, Beruf, Partner- und Elternschaft zu berücksichtigen. Diese finden in der Formierung und Modifikation der subjektiven Wissens- und Denkformen ihren Niederschlag und halten ihren sozialen Entstehungskontext – wenn auch nicht unbedingt in reflexiver Form – somit weiterhin eine Zeit lang präsent. Die Erweiterung der zeitlichen Analyseperspektive durch den längsschnittlichen Mehr-Generationen-Ansatz führt zu einer familienbiographischen Perspektive. Dadurch ist es möglich, die Genese des auf Erwerbs- und Care-Arbeit ausgerichteten Bewusstseins in den Herkunftsfamilien von Beschäftigten sowie die Modifikationen entsprechender Mentalitäten und Praxen durch weitere Erfahrungen im späteren Berufs- und Familienalltag nachzuvollziehen. Das von der Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (1995: 10) aufgeworfene Problem, wie mit „Momentaufnahmen“ sozialer Wandel und historische Trends empirisch analysiert werden können, kann folglich mit der vorgestellten Methodik bearbeitet werden. Trotz einmaliger Erhebung ist die Längsschnittperspektive durch die generationalen Bezüge und die familienbiographische Ausrichtung im Datenmaterial enthalten und kann durch den Fallvergleich weiter konturiert werden. Folglich kann der theoretische Anspruch, die Wechselwirkungen zwischen dem Wandel gesellschaftlicher Makrostrukturen und Veränderungen subjektiver Wahrnehmungs- und Denkformen zu erforschen, mit dem mehrgenerationalen familienbiographischen Forschungsansatz empirisch bearbeitet werden.

### 3 Beispielhafte Forschungsergebnisse

In der von uns entwickelten Typologie werden generationenübergreifende Strategien der Statusreproduktion von Familien in der Mittelschicht unterschieden, die sowohl ihre Mentalitäten, handlungsleitenden Prinzipien und Ziele als auch ihre sozialen bzw. sozialstrukturellen Verortungen berücksichtigen. Die Typologie entstand auf Basis eines fallrekonstruktiven Vorgehens, bei dem die Fälle (Fälle sind hier die Familien) erst nach der Rekonstruktion der fallspezifischen Logiken miteinander in Beziehung gesetzt wurden (vgl. Eisewicht 2018). Die im Feld untersuchten Familien konnten den Typen (im Sinne von Realtypen) in großer Mehrheit eindeutig zugeordnet werden, so dass nur wenige Fälle den Charakter von Grenz- oder Mischtypen haben. Des Weiteren wurden die zentralen Unterscheidungslinien der Typologie auf Basis der empirischen Fallvergleiche und der sich in den Fällen zeigenden, strukturbestimmenden Orientierungen und Haltungen entwickelt und waren nicht designbedingt bereits im Vorfeld der Analyse (z. B. durch die Berufsfelder) vorgegeben. Entsprechend gibt es unterschiedlich starke Überschneidungen zwischen den Typen und einzelnen Berufsfeldern.

In diesem Artikel geben wir eine verkürzte Version<sup>8</sup> unserer Topologie wieder, die einen Überblick über zentrale Unterscheidungslinien geben soll, jedoch nicht ausführlich erläutert werden kann, um noch Raum zur Explikation des mit dem Forschungsansatz zu erzielenden Mehrwerts zu haben.

---

<sup>8</sup> Die komplette Typologie sowie detaillierte Fallanalysen, Zitate und Erörterungen werden 2022 in einer Monographie veröffentlicht, die den Arbeitstitel „Familiärer Statuserhalt in der sozialen Mitte“ trägt und bei Beltz Juventa erscheinen wird.

### 3.1 Typologie generationsübergreifender Strategien des Statuserhalts

Die erste zentrale Unterscheidungslinie der Typologie, welche in Tabelle 1 schematisch dargestellt wird, ist die Differenzierung zwischen *zwei grundsätzlich verschiedenen Formen des familiären Statuserhalts*: So sind die ersten drei Typen Varianten einer familiären Strategie, die Status primär unter dem Blickwinkel individueller beruflicher Karrieren begreift, die von anderen Familienmitgliedern zwar mitbeeinflusst und unterstützt werden, aber dennoch individuell vollzogen werden müssen. Diese Strategie wird – um den individualisierten Fokus sowie die wechselseitige Abhängigkeit familiärer Berufswege zu betonen – als Strategie charakterisiert, die auf „Interdependenzen individueller Berufswege“ ausgerichtet ist. Dies kann sowohl bedeuten, dass die Kinder von den erwerbs- und care-arbeitsbezogenen Orientierungen und Praktiken ihrer Eltern geprägt werden, als auch, dass innerfamiliär unterschiedlichste Arten von gegenseitigen Unterstützungsleistungen erbracht werden (Organisation der familiären und beruflichen Arbeit, Coaching etc.). Davon abzugrenzen ist eine auf „kollektive Kooperation“ ausgerichtete Strategie des familiären Statuserhalts, bei der die Berufskarrieren der Familienmitglieder nicht separat gedacht werden und die nur erfolgreich ist, wenn die Familienmitglieder zusammenhalten. Der Lebensunterhalt wird in dieser Form des familiären Statuserhalts auf gemeinsame, aufeinander bezogene Weise in einem Familienbetrieb erwirtschaftet, so dass die Familienmitglieder nicht nur durch familiäre Bezüge, sondern zudem durch eine auf Erwerb ausgerichtete Arbeitsteilung aufeinander bezogen sind. Bei diesen Typen 4 und 5 steht folglich der Statuserhalt des Familienverbands im Vordergrund und nicht die individuelle Karriere Einzelner, wie dies bei den Typen 1 bis 3 der Fall ist.

Die *fünf verschiedenen Typen* generationsübergreifender Strategien des Statuserhalts unterscheiden *arbeitsbezogene Mentalitäten und darauf ausgerichtete Praktiken*. Sie drücken u. a. unterschiedliche Haltungen hinsichtlich der Ziele der Erwerbsarbeit, der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verhältnisse (inkl. der eigenen sozialen Verortung) sowie zur Gestaltung des Berufsweges aus. Daraus resultieren unterschiedliche Praxen, wie die Familienmitglieder ihr Arbeits- und Familienleben gestalten.

In den ersten drei Typen gelten die i. d. R. akademischen Bildungs- und Berufsabschlüsse sowie formale und informelle Bildungskontexte als zentrale Vehikel des beruflichen Statuserhalts (vgl. auch Hense/Schad 2021). Die interviewten Familien rekrutieren sich primär aus den Berufsgruppen des „Bürgertums“ und „neuen Mittelstands“ und ihre Familienmitglieder sind mehrheitlich Lehrer:innen, Pädagog:innen, Ärzt:innen und Ingenieur:innen.<sup>9</sup> In *Typ 1* finden sich alle diese Berufsgruppen wieder. Ihre gemeinsame Haltung zur Erwerbsarbeit ist karriere- und leistungsorientiert, was sich sowohl ökonomisch als auch hinsichtlich der sozialen Anerkennung auszahlen soll. *Typ 2* weist eine hohe Homologie zu Ingenieursberufen auf – wenngleich sich in der ersten Generation z. T. auch Handwerker:innen finden – und zeichnet sich durch einen pragmatischen Weltzugang aus, der sich am „Mittelmaß“ orientiert und mit mittleren Berufs- und Einkommenspositionen zufrieden ist. Demgegenüber ist *Typ 3* am heterogensten, da hier neben den Berufsgruppen des „Bürgertums“ und „neuen Mittelstands“ noch mehr selbständige und angestellte Handwerker:innen in unterschiedlichen Generationen vertreten sind. Im Kontrast zur Erwerbsorientierung der beiden anderen Typen steht bei *Typ 3*

<sup>9</sup> Diese primäre berufliche Zugehörigkeit der Familien schließt andere Berufe bei einzelnen Familienmitgliedern nicht aus, was sich insbesondere bei der ersten Generation zeigt.

eine ausgeprägte Bildungsorientierung im Mittelpunkt der Statusbemühungen, die Bildung auch als Selbstzweck und die berufliche Tätigkeit als Berufung rahmt. Ihr primäres Streben nach einer beruflichen und bildungsbezogenen persönlichen Entwicklung lässt ökonomische Fragen nicht irrelevant, aber vergleichsweise nachrangig erscheinen.

Formen	Interdependenzen individueller Berufswege			Ergebnis kollektiver Kooperation	
	Typ 1: „Strategisch-karriere-orientierte Familien“	Typ 2: „Pragmatisch-erfahrungs-orientierte Familien“	Typ 3: „Selbstverwirklichend-entwicklungs-orientierte Familien“	Typ 4: „Traditionserhaltend-kontinuitäts-orientierte Familien“	Typ 5: „Traditionserweiternd-aufstiegs-orientierte Familien“
Ziele	Ökonomische Absicherung und soziale Anerkennung	Ökonomische Absicherung	Beruf als Berufung, Bildung als Selbstzweck	Erhalt des Familienerbes	Erhalt des Familienerbes und soziale Anerkennung
Verortung	Obere Mitte, Kultiviertheit, Führungsposition	Mittlere Mitte, Bodenständigkeit, Praxisorientierung	Keine Selbstverortung, Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung	Untere Mitte, Bodenständigkeit, Abgrenzung von Akademiker:innen	Obere Mitte, Kultiviertheit, Ökonomischer Wohlstand
Modus	Langfristig, strategisch	Sukzessive, Orientierung an Eltern	Sukzessive, eigene Wege finden, Entgrenzung	Selbstverständlichkeit, Entgrenzung, familiärer Zusammenhalt	Langfristig, strategisch, professionalisiert

Tabelle 1: Typologie generationsübergreifender Strategien des Stuserhalts in Mittelschichtfamilien (eigene Darstellung)

In den Typen 4 und 5 sind praxisbezogene Fertigkeiten und das gemeinsame Wirtschaften zentrale explizierbare Mittel des Stuserhalts. Zu den zentralen Forschungsergebnissen zählt die darüber hinaus gehende Entdeckung zahlreicher impliziter Stuserhaltsstrategien, die darauf ausgerichtet sind, den familiären Zusammenhalt herzustellen, zu organisieren oder zu erhalten. Dieser Zusammenhalt ist zwar eine notwendige Voraussetzung der Statusreproduktion und wird von den Familienmitgliedern selbst hergestellt. Die anleitenden, gemeinschaftsorientierten Mentalitäten (z. B. internalisierte Gemeinschaftsnormen zur gegenseitigen Bindung der Familienmitglieder bzw. zur Begrenzung individueller Entfaltungen) sowie die Praktiken zur Organisation des Zusammenhalts (z. B. Hierarchisierung) sind diesen jedoch nicht bewusst. Ebenso ist der Modus des Stuserhalts durch eine Selbstverständlichkeit gekennzeichnet, bei der über Generationen hinweg nicht in Frage gestellt wurde, ob einer der Nachfahren die Nachfolge im Betrieb übernehmen wird, was jedoch seit zwei Generationen im Umbruch ist. Die in den Typen 4 und 5 vertretenen Familien entstammen dem alten Mittelstand und üben

handwerkliche Tätigkeiten<sup>10</sup> aus, weswegen sie sich durch eine ausgeprägte Selbständigenmentalität auszeichnen, die für den Typ 5 wegen der nachfolgend skizzierten unterschiedlichen Haltungen eher als Unternehmermentalität zu kennzeichnen ist. Das primäre Ziel des Statuserhalts ist in beiden Typen der Erhalt des Familienerbes – mit dem Unterschied, dass Typ 4 eher eine bewahrende, die Tradition und Orientierungen der ersten Generation hervorhebende Haltung einnimmt, während Typ 5 an Professionalisierung, Modernisierung sowie betrieblicher und individueller Weiterentwicklung orientiert ist.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass sich die Arbeitsmärkte, die für die Typen 1 bis 3 bzw. 4 und 5 maßgeblich sind, strukturell voneinander unterscheiden: Die Familien der Typen 1 bis 3 stellen sich auf Konkurrenz am externen Arbeitsmarkt, die Trennung der beruflichen und familiären Sphäre sowie eine größere horizontale und vertikale Differenzierung beruflicher Positionen inklusive entsprechender Aufstiegsmöglichkeiten ein. Demgegenüber ist für die Typen 4 und 5 der interne, von der eigenen Familie mitgestaltete und weitestgehend vertraute Arbeitsmarkt entscheidend, bei dem es nur einen geringen Spielraum zur Differenzierung ihrer beruflichen Positionen gibt und vor allem zwischen familieninternen und -externen Betriebsmitgliedern unterschieden wird.

### 3.2 Zum Mehrwert des relationalen und längsschnittlichen Ansatzes

Nach diesem kurzen Überblick über die Typologie wird dieser Abschnitt näher auf einige Vorzüge des relationalen und längsschnittlichen Forschungsansatzes eingehen. Die Explikation einiger weiterer in der Typologie enthaltener Erkenntnisse wird nachfolgend genutzt, um den Mehrwert des Vorgehens an einigen Beispielen zu verdeutlichen. Dabei fokussieren wir zunächst auf den direkten Einbezug des familiären Umfelds bzw. Aspekte der relationalen Analyseperspektive, um daran anschließend ausgewählte Aspekte der zeitlichen Analyseperspektive zu besprechen. Dies illustriert, wie mit dem hier präsentierten Vorgehen etwa die intergenerationale Genese von unterschiedlichen Mentalitäten beforscht werden kann.

Bei den selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Familien (Typ 3) ist eine ausgeprägte Bildungsorientierung zu beobachten, die jegliche Aktivitäten als Lernakte und Begegnungen als Bildungsmöglichkeiten rahmt und aufgrund dieses expansiven Verständnisses entgrenzende Auswirkungen auf die darauf ausgerichteten Praktiken hat. Dies steht im Gegensatz zu den strategisch-karriereorientierten Familien (Typ 1), die Bildung viel fokussierter unter Leistungs- bzw. Distinktionsgesichtspunkten betrachten, also als langfristig und strategisch zu planende Bildungsinvestitionen (gute Noten an teils renommierten Bildungsinstitutionen, Internationalität) sowie als Ausdruck der eigenen Kultiviertheit und gehobenen Position in der Gesellschaft. Letzteres steht der Haltung der Familien des Typs 3 diametral entgegen, da es ein Kennzeichen ihrer Mentalität ist, gesellschaftliche Hierarchien und Regeln in Frage zu stellen, sich fluide in der Sozialstruktur zu verorten und als normative Grundhaltung eine Empowermentstrategie (nicht jedoch karriereorientierte Aufstiegsstrategie) zu verfolgen. Diese bildet sowohl die Basis ihrer Selbstverwirklichung als auch ihres ausgeprägten gesellschaftlichen bzw.

---

<sup>10</sup> Während des theoretischen Samplings wurden zu Vergleichszwecken auch Familien mit Arztpraxen und Ingenieurbüros untersucht. Diese finden sich trotz eines Familienbetriebs nicht in den Typen 4 und 5, da sie eine individualisiertere Strategie verfolgen.

gesellschaftspolitischen Engagements, was darauf ausgerichtet ist, für sich selbst sowie die Gesellschaft Verantwortung zu übernehmen.

Ein Blick in die individual- und familienbiographischen Erzählungen verdeutlicht, dass die Unterschiede zwischen den Typen soziogenetisch zu erklären sind und u. a. aus unterschiedlichen individuellen sowie kollektiven Erfahrungen der Familienmitglieder resultieren. Dies wird jedoch erst durch die Analyse der familiären Sozialbezüge, der interaktiv hergestellten Deutungsmuster und der sich in den Erzählungen manifestierenden latenten Orientierungsmuster sichtbar. So sind bei den Fällen des Typs 3 häufig bildungs- und geschlechtsbezogene Diskriminierungserfahrungen und persönliche Krisen (Krankheiten, Pleiten, Trennungen etc.) zu beobachten, durch die sie gelernt haben, gegen Widerstände zu kämpfen, aktiv zu bleiben und sich nicht einfach dem Schicksal zu ergeben. Diese Erfahrungen und Erinnerungen werden familial tradiert und sind Teil der „Familiengeschichte“. Eine sukzessive Entwicklung des beruflichen Werdegangs und das selbständige Finden eigener Wege ist eine daraus abgeleitete Handlungsorientierung in den Familien. Darüber hinaus fällt auf, dass sich bei Typ 3 von der ersten zur zweiten Generation häufiger ein Bildungsaufstieg vollzogen hat, der wegen des gesellschaftlichen Akademisierungstrends im Generationenverlauf weniger als Statusaufstieg, sondern vielmehr als Möglichkeit zum intergenerationalen Statuserhalt charakterisiert werden kann. Im Gegensatz dazu gehören die Familien des Typs 1 seit Generationen ganz selbstverständlich zur oberen Mittelschicht, verfügen über ausreichendes ökonomisches und kulturelles Kapital, das sie zur Förderung der individuellen Karrieren der Familienmitglieder einsetzen können, ohne dass sich diese ähnlichen Krisenerfahrungen stellen mussten wie die Mitglieder von Typ 3. Während letztere also aus persönlichen bzw. familiären Krisen lernen, lernen erstere am Erfolg ihrer vorherigen Generationen, der es ihnen sowohl möglich erscheinen lässt als auch ermöglicht, langfristig und strategisch zu planen. Interessanterweise hilft die Krisenerprobtheit den Mitgliedern von Typ 3 beim Umgang mit den beruflichen und familiären Auswirkungen der Coronapandemie auf ihr Leben, wohingegen die Mitglieder von Typ 1 insbesondere durch ihre privilegierte Position gestützt werden, die sie auch selbst als solche erkennen.

Ergänzend zur bereits diskutierten lebenslaufbezogenen Zeitperspektive lässt der Mehr-Generationen-Ansatz darüber hinaus z. B. gesellschaftliche Trends bezüglich erwerbs- und care-arbeitsbezogener Haltungen erkennen. So zeigt sich über die Typen 1 bis 3 hinweg ein Wandel der Geschlechterverhältnisse, da die Frauen früherer Generationen häufiger erwerbslos waren, während sie im Generationenverlauf immer mehr am Erwerbsleben teilnehmen. Bei den strategisch-karriereorientierten Familien (Typ 1) geschieht dies idealerweise in Führungspositionen bzw. über individuelle Karrierewege der Frauen. Dieses Leistungsethos birgt durchaus Konfliktpotenzial in der familialen Lebensführung, da weibliche und männliche Familienmitglieder hohe Karriere-Erwartungen haben und Vereinbarkeits-Dilemmata evoziert werden. Dies ist beispielsweise unter den Bedingungen der Coronapandemie eingetreten und hat die Persistenz tradierter Geschlechterverhältnisse auch in diesem Typ offenbart. Bei den pragmatisch-erfahrungsorientierten Familien (Typ 2) findet sich eine Mentalität des Pragmatismus und der Bodenständigkeit, welche die Basis eines begrenzten Entwicklungsnarrativs bildet (mittelmäßige Noten und Regelstudiengänge reichen aus, Karrierebestrebungen enden auf einer mittleren Führungsebene). Auch die Erwerbsteilhabe der Frauen wird aufgrund pragmatischer Überlegungen zur Kinderbetreuung primär über Teilzeit realisiert und gegenseitig

als tragfähiges Geschlechterarrangement akzeptiert. Diverser gestaltet es sich bei den selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Familien des Typs 3, wo sich sowohl Alleinerziehende als auch egalitärere oder umgedrehte Familienarrangements finden, bei denen z. T. auch die Männer die Care-Arbeit übernehmen bzw. modernere Väterrollen leben. Auch bei den Typen 4 und 5 zeigt sich ein Wandel der Geschlechterverhältnisse im Generationenverlauf, der jedoch anders gelagert ist als bei den Typen 1 bis 3. Denn die Frauen früherer Generationen waren typischerweise im Büro des Betriebs erwerbstätig und hatten durch die stärkere Überschneidung der beruflichen und familiären Sphäre aus ihrer subjektiven Perspektive bessere Möglichkeiten zur Lösung der Vereinbarkeitsfrage (nicht jedoch zum Austarieren der work-life-balance). Der intergenerationale Wandel drückt sich folglich nicht in ihrem Zugang zur Erwerbsarbeit aus, sondern in der Aufwertung ihrer Tätigkeiten, der Einnahme egalitärer Positionen und z. T. auch der Betriebsführung. An den Zuständigkeiten hinsichtlich der Care-Arbeit hat dies in den von uns beobachteten Fällen jedoch nichts geändert.

## 4 Fazit

Erwerbs- und care-arbeitsbezogene Mentalitäten und Verhaltensweisen werden während der familiären Sozialisation vor allem implizit übernommen. Obschon z. B. die Empowermentstrategie der selbstverwirklichend-entwicklungsorientierten Familien (Typs 3) bzw. die Stärkung und Organisierung des familiären Zusammenhalts der Familien mit kollektiver Kooperation (Typen 4 und 5) für diese essentiell sind, hätten die mit diesen Strategien verbundenen Mentalitäten und Praxen ohne narrative Mehr-Generationen-Interviews und sequenzanalytische Auswertungen nicht rekonstruiert werden können. Dasselbe gilt für die Aufdeckung der soziogenetisch zu erklärenden Unterschiede zwischen den Typen, die sich durch unterschiedliche familienbiographische Erfahrungen begründen lassen. Gerade der Abgleich homo- bzw. heterologer Muster zwischen den biographischen Verläufen und Erzählungen der Familienmitglieder sowie zwischen den Generationen lässt strukturbestimmende im- und explizite Mentalitäten und Praxen als solche hervortreten. Überdies liefert die während des Interviews beobachtbare Familiendynamik weitere unverzichtbare Hinweise. Die größte Herausforderung dieses Ansatzes besteht in seiner komplexen Datenstruktur, die es im Vorfeld zu bedenken gilt.

## Literatur

- Adriansen, Hanne K. (2012): Timeline interviews: A tool for conducting life history research. *Forum Qualitative Sozialforschung* 3 (1): 40–55.
- Böker, Kathrin; Zölch, Janina (Hg.) (2017): *Intergenerationale Qualitative Forschung. Theoretische und methodische Perspektiven*. Wiesbaden: Springer VS.
- Eisewicht, Paul (2018): Schreibtischarbeit. Varianten interpretativer Typenbildung. In: Burzan, Nicole; Hitzler, Ronald (Hg.): *Typologische Konstruktionen. Prinzipien und Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS, 13–32.
- Geiger, Theodor (1932): *Die soziale Schichtung des deutschen Volkes*. Stuttgart: Ferdinand Enke.



- Hense, Andrea; Baron, Daniel; Beckmann, Fabian; Hoose, Fabian (2021): Soziale Bedingungen subjektiver Prekaritätswahrnehmungen. Theoretisch-konzeptionelle Anknüpfungspunkte der Arbeits- und Ungleichheitssoziologie. In: Blättel-Mink, Birgit (Hg.): Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020. Bd. 40. Online unter: [https://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband\\_2020/article/view/1306](https://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband_2020/article/view/1306).
- Hense, Andrea; Schad, Miriam (2021): Intergenerationaler Statuserhalt und berufsfeldspezifische Bildungsaneignung. *Forum Erwachsenenbildung* 54 (1): 35–39.
- Hense, Andrea; Schad, Miriam (2019): Sampling von Familien in der Mittelschicht. In: Burzan, Nicole (Hg.): Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018. Bd. 39. Online unter: [https://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband\\_2018/article/view/1177](https://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/1177).
- Hense, Andrea (2018): Wahrnehmung der eigenen Prekarität. Grundlagen einer Theorie zur sozialen Erklärung von Ungleichheitswahrnehmungen. Wiesbaden: Springer VS.
- Hildenbrand, Bruno (2007): Einführung in die Genogrammarbeit (2. Auflage). Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verlag.
- Hildenbrand, Bruno (2005): Fallrekonstruktive Familienforschung. Anleitungen für die Praxis (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hildenbrand, Bruno; Jahn, Walther (1988): „Gemeinsames Erzählen“ und Prozesse der Wirklichkeitskonstruktion in familiengeschichtlichen Gesprächen. *Zeitschrift für Soziologie* 17 (3): 203–217.
- Hill, Reuben (2017): Family development in three generations. A longitudinal study of changing patterns of planning and achievement. Abingdon, Oxon, New York: Routledge.
- Hoose, Fabian (2016): Spiel als Arbeit. Arbeitsorientierungen von Beschäftigten der Gamesbranche. Wiesbaden: Springer VS.
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Kleemann, Frank; G. Günter Voß (2018): Arbeit und Subjekt. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 15–57.
- Kumoll, Karsten (2014): Strategie (stratégie). In: Fröhlich, Gerhard; Rehbein, Boike (Hg.): Bourdieu-Handbuch. Stuttgart: J. B. Metzler, 225–227.
- Popitz, Heinrich; Bahrtdt, Hans P.; Jüres, Ernst A.; Kesting, Hanno (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.) (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske und Budrich.
- Reczek, Corinne (2014): Conducting a Multi Family Member Interview Study. *Family Process* 53 (2): 318–335.
- Rosenthal, Gabriele (2015): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung (5. überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Rosenthal, Gabriele (Hg.) (1999): Der Holocaust im Leben von drei Generationen. Familien von Überlebenden der Shoah und von Nazi-Tätern (3. korr. Auflage). Gießen: Psychosozial-Verlag.

- Schierbaum, Anja (2017): Die Genogrammarbeit. In: Böker, Kathrin; Zölch, Janina (Hg.): Intergenerationale Qualitative Forschung. Theoretische und methodische Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS, 147–171.
- Sheridan, Joanna; Chamberlain, Kerry; Dupuis, Ann (2011): Timelining: visualizing experience. *Qualitative Research* 11 (5): 552–569.
- SOFI (2021): Jahresbericht 2020/2021. URL: <https://sofi.uni-goettingen.de/institut/jahresberichte/> (Zugriff: 03. Januar 2022).
- Splett, Barbara; Wolf, Harald (2017): Arbeiterbewusstsein. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie* (2. Auflage). Baden-Baden: Nomos, 39–42.
- Thiel, Christian; Götz, Susanne (2018): Mehr als nur reden. *Sozialer Sinn* 19 (1): 45–75.
- Vester, Michael; von Oertzen, Peter; Geiling, Heiko; Hermann, Thomas; Müller, Dagmar (2001): *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel: Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Voß, Günter (1984): *Bewußtsein ohne Subjekt. Eine Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriffs*. Großhesselohe: Hampp.
- Wimbauer, Christine; Motakef, Mona (2017): *Das Paarinterview. Methodologie – Methode – Methodenpraxis*. Wiesbaden: Springer.
- Wohlrab-Sahr, Monika; Karstein, Uta; Schmidt-Lux, Thomas (2009): *Forcierte Säkularität. Religiöser Wandel und Generationendynamik im Osten Deutschlands*. Unter Mitarbeit von Anja Frank und Christine Schaumburg. Frankfurt a. M., New York: Campus.

# Supermagd<sup>1</sup>: Arbeitsaneignung im Niedriglohnsektor im Ländervergleich

Antonia Kupfer <sup>2</sup>

**Zusammenfassung:** Im vorliegenden Beitrag wird ein Konzept der Arbeitsaneignung vorgestellt, das die Subjektperspektive Beschäftigter eingebettet in soziale Kontexte erfasst und analysiert. Damit geraten strukturelle Einflüsse auf die Art und Weise wie Beschäftigte ihre Arbeit wahrnehmen, bewerten und bewältigen in den Blick. Am Beispiel von Supermarktverkäufer\_innen in Deutschland und den USA wird das Konzept mit seinen drei Dimensionen sozialer Status der Tätigkeit, Gebrauchswert und Tätigsein entfaltet. Ihr Beschäftigtenanteil ist hoch und – nicht erst in der Corona-Pandemie – systemrelevant. Auf der Grundlage zweier kontrastierender Fälle werden Thesen zur unterschiedlichen Arbeitsaneignung in einem ausgewählten Niedriglohnsektor vorgestellt. Im Ergebnis wird deutlich, dass Arbeitsaneignung in Deutschland im Vergleich zu den USA arbeitnehmerinnenfreundlicher stattfindet. Für eine Verbesserung von Lebensverhältnissen sind daher politische Veränderungen und nicht subjektive Anrufungen erforderlich.

**Abstract:** This paper presents a concept of work appropriation that captures and analyzes the subject perspective of employees embedded in social contexts. Thus, structural influences on the way employees perceive, evaluate and cope with their work come into focus. Using the example of supermarket clerks in Germany and the USA, the concept with its three dimensions of the social status of the occupation, use value and being active is developed. Their share in the workforce is high and - not only during Covid-19 pandemic - essential. Based on two contrasting cases, theses on the different appropriation of labor in a selected low-wage sector are presented. As a result, it becomes clear that labor appropriation in Germany is more employee-friendly than in the USA. Therefore, political changes rather than subjective appeals are needed to improve living conditions.

---

<sup>1</sup> Ich danke Niowe Bark für diese Wortkreation nach einem gemeinsamen Scrabble-Abend.

<sup>2</sup> Prof. Dr. Antonia Kupfer, TU Dresden, E-Mail : antonia.kupfer@tu-dresden.de

# 1 Einleitung

Zur Debatte um die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung möchte ich mein Konzept der Arbeitsaneignung vorstellen, das ich in einem Forschungsprojekt zu Supermarktverkäuferinnen und -verkäufern (also einem klassischen Niedriglohnbereich) in den USA und Deutschland entwickelt habe.<sup>3</sup> Es ist ein Konzept, das mit Hilfe von Befragungen Beschäftigter sowohl ihre Wahrnehmungen, Beschreibungen und Bewertungen ihrer Erwerbsarbeit erfasst, als auch die sozialen Kontexte, in denen diese Wahrnehmungen etc. eingebettet sind. Damit handelt es sich um einen Ansatz, der die Analyse der Arbeitssubjektperspektive als einen Beitrag zur Gesellschaftsanalyse versteht. Dies wird verstärkt durch eine komparative Perspektive.

In der letzten Zeit haben Supermarktverkäufer\_innen öffentliche Aufmerksamkeit durch ihre systemrelevante Tätigkeit in der Covid 19-Pandemie erhalten. Während die meisten Geschäfte im Zeitraum des Lockdown schließen mussten, blieben Supermärkte durchgängig geöffnet, um die Bevölkerung mit Lebensmitteln zu versorgen. Die Beschäftigten setzen sich damit der Gefahr von Ansteckung aus und mussten beim ersten Lockdown zusätzliche Aufgaben übernehmen wie Einlasskontrollen. Ansonsten arbeiten die Supermarktverkäufer\_innen jedoch eher unbemerkt und abseits öffentlicher Debatten. Erst der Krieg in der Ukraine mit der damit einhergehenden Bedrohung der Lebensmittelversorgung, öffnet langsam ein öffentliches Bewusstsein für die Bedeutung von Lebensmitteln als eben das, was sie sind: Mittel zum Leben. Beschäftigten in Supermärkten ist das schon lange klar und bildet einen festen Bestandteil ihrer Arbeitsaneignung, wie ich später im Abschnitt zum Gebrauchswert zeigen werde. Der Großteil der Bevölkerung bezieht Grundnahrungsmittel wie Brot, Obst und Gemüse aus Supermärkten. Das Thema Supermarktverkäufer\_innen ist zusätzlich zur Systemrelevanz ihrer Tätigkeit auch deshalb wichtig, weil sie einen großen Anteil der Erwerbstätigen ausmachen.<sup>4</sup> In Deutschland waren im Jahr 2017 778.000 Menschen im Lebensmitteleinzelhandel beschäftigt (Handelsverband Deutschland 2022). Für die USA werden 1,3 Millionen Beschäftigte in Lebensmittelmärkten für 2018 ausgewiesen (United States Census 2022). Ihre Perspektiven und Handlungsweisen sind daher als solche einer großen Bevölkerungsgruppe für ein Verständnis von Gesellschaft relevant. Der größte augenfällige Unterschied zwischen den Supermarktverkäufer\_innen in Deutschland und in den USA ist der Status ihrer Tätigkeit. In Deutschland ist der Großteil beruflich als Verkäufer\_in oder Einzelhandelskauffrau bzw. -mann ausgebildet (Institut der Deutschen Wirtschaft Köln 2016), während in den USA die Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung arbeiten. Dieser Unterschied führt zu der Frage, ob und wenn ja, welche Unterschiede das in der Arbeitsaneignung der Beschäftigten ausmacht. Bislang gibt es jenseits den von der Russel Sage Foundation herausgegebenen Studien (Gautié/Schmitt 2009; Carré/Tilly 2017) kaum komparative Forschungsarbeiten zu diesen Beschäftigten. Auch das ist ein Anlass für diese Untersuchung.

Arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung hat Tradition. Ihr Beginn wird in den 1950er Jahren datiert und ihr Interesse richtete sich auf die sozialstrukturelle Verortung von Industrie-

---

<sup>3</sup> Im Rahmen des Projekts wurden zwischen 2011 und 2019 60 Interviews in den USA und in Deutschland mit Beschäftigten in Supermärkten geführt.

<sup>4</sup> Ein dritter Grund für die Relevanz des Themas ist der Umsatz, der im Lebensmitteleinzelhandel stattfindet. Ich gehe hier jedoch nicht näher auf diese Dimension ein.

arbeitern. Im Laufe der Zeit wurden auch Beschäftigte des wachsenden Dienstleistungssektors untersucht und zusätzlich Lebenszusammenhänge berücksichtigt und einbezogen (vgl. Dörre et al. 2013 und Kleemann/Voß 2018 für Überblicke). Die ersten Studien seit den 1950er Jahren gingen überwiegend von der Prämisse aus, dass sich Bewusstsein durch Rückschlüsse objektiver Bedingungen konstituieren, während spätere Studien an Marx angeschlossen und einen dynamischen Prozess aus der Verarbeitung von Lebensumständen und -orientierungen beobachteten (Hürtgen/Voswinkel 2012; 2014). Entsprechend rückten Ansprüche Beschäftigter an Arbeit als analytische Kategorie in das Forschungsinteresse (Nies 2015). An diese Forschungen knüpfe ich an. Im Konzept der Arbeitsaneignung werden objektive Bedingungen und subjektive Verarbeitungen zusammengeführt. Im Ergebnis zeige ich, dass Arbeitsaneignungen gesellschaftlich eingebettet sind und in Deutschland und den USA unterschiedlich verlaufen. Zunächst werde ich das Konzept theoretisch vorstellen, um es dann anhand zweier kontrastierender Fälle empirisch anzuwenden. Der Beitrag schließt mit einem Fazit.

## 2 Arbeitsaneignung

Zunächst einmal gehe ich davon aus, dass Arbeitsaneignung *immer* stattfindet, wenn gearbeitet wird. Damit möchte ich sagen, dass ich den Aneignungsbegriff nicht als Gegenbegriff zu Entfremdung (Frey 2009; Hardering et al. 2015; Henning 2015; Voswinkel 2019) fasse und damit auch nicht als positiv konnotiert. Vielmehr sind im Konzept der Arbeitsaneignung drei Dimensionen enthalten, die für das „Wie“ der Wahrnehmung, Beschreibung, Bewertung und Bewältigung des Arbeitens<sup>5</sup> durch Beschäftigte ausschlaggebend sind. Die erste Dimension ist der soziale Status der betreffenden Arbeit, über die gesprochen wird. Zahlreiche soziologische Untersuchungen der letzten Jahre im Bereich der Arbeit haben hierfür Axel Honneths Anerkennungskonzept genutzt und es ausdifferenziert (z. B. Voswinkel 2001). Honneth (2010) selbst hat einen Versuch einer theoretischen Neubestimmung des Verhältnisses von Arbeit und Anerkennung unternommen und darin Ideen von Hegel und Durkheim stark gemacht, wie ich gleich ausführen werde. Die zweite Dimension ist der Gebrauchswert der Arbeit. Sarah Nies (2015) hat die Dimension der Nützlichkeit als zentral für die arbeitsinhaltlichen Ansprüche, die Menschen an ihre Arbeit stellen, betont. Frigga Haug (1999) hat auf die in kapitalistischen Gesellschaften zunehmende Vernutzung des Gebrauchswerts der Arbeitskraft als Tauschwert hingewiesen, was für die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung in Zeiten des Neoliberalismus wichtig ist. Die Debatte über „Sinn der Arbeit“, den Beschäftigte ihrer Arbeit zuschreiben, hat sich sowohl in der englischsprachigen als auch deutschsprachigen Forschung entfaltet (Hardering 2015; Hardering et al. 2015; Hardering/Will-Zocholl 2019; Yeoman et al. 2019) und berührt teilweise die Konflikte, die entstehen, wenn rationalisierte Arbeitsbedingungen eine sinnvolle Ausführung von Arbeit behindern. Drittens gehört zur Arbeitsaneignung das Tätigsein, das Handeln, die Aktivität, womit eine wichtige Dimension von Arbeit bezeichnet wird und die sich in konkreter Aufgabenbewältigung ausdrücken kann. Regina Be-

---

<sup>5</sup> Im Rahmen dieses Aufsatzes werde ich nicht näher auf verschiedene Dimensionen von Arbeit wie bezahlt und unbezahlt, oder auch im Englischen zwischen *work* und *labor* eingehen. Zum Begriff der Arbeit hat G. Günter Voß (2018) einen hilfreichen Überblick erstellt, für die englischsprachige Forschung John W. Budd (2013).

cker-Schmidt (1983) hat neben der Anerkennung das Tätigsein als ein Grundanliegen an Arbeit aus der Subjektperspektive benannt. Vor allem für die Erfassung dieser Dimension der Tätigkeit ist die Einbeziehung der Lebenszusammenhänge wichtig, wofür Hans-Joachim Giegel (1989) auf Subjektivität, verstanden als Verknüpfungen zwischen Bedingungen und Handlungen, Wert legte. Am Beispiel eines Interviews erläutert Giegel das aufwendige Verfahren der Analyse und Interpretation der Erzählung, die im Ergebnis zur Erkenntnis der „Subjektstruktur“ (116) führt, womit Systemstrukturen gemeint sind, die biografische Handlungsorientierungen mitkonstituieren und je nach Ort und Zeit unterschiedlich sind. Ich möchte nun diese drei Dimensionen bezogen auf meinen Forschungsgegenstand, die Arbeit der Supermarktverkäufer\_innen in den USA und in Deutschland, knapp erläutern.

## 2.1 Sozialer Status

Die Art und Weise, wie Beschäftigte ihre Arbeit noch vor Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses wahrnehmen und beurteilen, hat mit dem sozialen Status ihrer Arbeit zu tun. Auch während des Arbeitens entwickeln Beschäftigte eine Haltung zu ihrer Tätigkeit, die vom sozialen Status beeinflusst wird. Berufe und Tätigkeiten werden gesellschaftlich ungleich bewertet, sowohl auf symbolischer als auch auf materieller Ebene. Axel Honneth (2010) stellt Überlegungen an, wie Anerkennung so gestaltet sein kann, dass sie nicht nur als Anspruch einzelner Beschäftigter oder als Utopie aufscheint, sondern als normative Grundlage für kapitalistische Gesellschaften. In seiner Antwort geht er zunächst auf Hegel ein, der einerseits auf die Notwendigkeit der materiellen Existenzsicherung durch Lohnarbeit als Voraussetzung für die Zustimmung zur Marktordnung und andererseits auf die Notwendigkeit einer ausreichend komplexen Ausgestaltung der Tätigkeiten selbst als zweite Voraussetzung hinwies. Nur wenn der Beitrag der Arbeit zum Allgemeinwohl erkennbar sei, würde sie bzw. würden die Ausübenden auch Anerkennung erfahren. Für die Sicherstellung einer hinreichenden Komplexität sah Hegel die Korporationen als zuständig an. Dann bezieht sich Honneth auf Durkheim, der die Arbeitsteilung und damit das ständige Aufeinanderbezogensein als die Grundlage für gesellschaftliche Integration hervorhob. Nun könnte ja, insbesondere in Pandemiezeiten, der Verkauf von Lebensmitteln als Beitrag zum Allgemeinwohl besonders hervorstechen und das Anerkennungsproblem damit als gelöst betrachtet werden. Doch Stephan Voswinkel und Gabriele Wagner (2013) haben festgestellt, dass die Anerkennung in der Arbeit unsicherer geworden ist, „weil die Institutionen der Anerkennung in der Arbeit an Stabilität und Geltung verlieren und der zeitliche Horizont für stabile Anerkennung und für soziale Reziprozitätsbeziehungen in Arbeit und Organisation schrumpft.“ (87). Zu den gesellschaftlichen Institutionen der Anerkennung zählen sie in modernen Gesellschaften das Leistungsprinzip, den Beruf und die Organisationsmitgliedschaft. In den letzten Jahren hat sich das Leistungsprinzip durch Neoliberalisierung gewandelt von einer Anerkennung des Inputs hin zu einer Anerkennung des Outputs, d. h. es zählt nicht mehr die aufgewandte Leistung, sondern vor allem der Erfolg. Das führt zu einer Abwertung der Leistung von Gewährleistungsarbeiten, zu denen auch die Tätigkeiten von Supermarktverkäufer\_innen gehören. Beschäftigte reagieren unterschiedlich auf die Abwertung ihrer Leistung. Voswinkel und Wagner (2013) berichten von Verkäufer\_innen, die unter Leistung harte aufopferungsvolle Arbeit verstanden und so ihrer gesellschaftlichen Randposition Sinn verliehen. Wrzesniewski/Dutton (2001) und Wrzesniewski et al. (2013) beschreiben „job crafting“, also die Kreation und Umdeutung von Sinngehalten der Tätigkeit,

als weiteren Umgang mit der Leistungsabwertung. In meinen Gesprächen mit Verkäufer\_innen wurde auch oft das eigene Wissen um die Komplexität, die Mühe und den Wert der Arbeit, auch wenn er von anderen nicht gesehen werde, angeführt. Auch die Herausforderung, mit immer weniger Personal „den Laden zu schmeißen“ wurde angenommen und als befriedigend erlebt. Bezogen auf die gesellschaftliche Institution des Berufes, die für Anerkennung wichtig ist, fallen die großen Unterschiede zwischen Deutschland und den USA auf. Während in Deutschland die Tätigkeit von Supermarktverkäufer\_innen als Beruf institutionalisiert ist, der in einer systematischen, zwei- oder dreijährigen Ausbildung erlernt und mit Prüfungen abgeschlossen wird, gilt die Tätigkeit in den USA als typischer niedrigschwelliger Einstiegsbereich für Erwerbstätige ohne berufliche Ausbildung. Heike Jacobsen und Ellen Hilf (2019) konstatieren in ihrer Sekundäranalyse vierer Primärstudien (davon vier Textilkaufhäuser und ein Bekleidungs-/Schuhgeschäft) für Deutschland einen Trend zur „Abwertung kundenbezogener Qualifikationen im Verkauf“ (286) bei gleichzeitiger andauernder hoher Anteile beruflich Ausgebildeter im Einzelhandel, wobei sich diese zunehmend aus sozial unten Stehenden rekrutieren. Diese Entwicklung seit den 1980er Jahren kann als eine ‚USAisierung‘ des deutschen Einzelhandels beschrieben werden, der in der Textilbranche durch den Internethandel sehr viel fortgeschrittener ist als im Bereich des Lebensmitteleinzelhandels, wobei auch dort der Kundenkontakt und damit potentielle Beratung und Bedienung durch Online-Bestellungen sowie Hauslieferungen abnimmt. Der Status der Tätigkeit als Beruf ermöglicht eine Identifikation verbunden mit langfristigen Perspektiven, während die Klassifizierung als Einstiegsbereich längerfristig Beschäftigten das Gefühl vermittelt, zu versagen. Auch die Höhe sowie die Reichweite des sozialen Status ist in den beiden Ländern unterschiedlich, denn die Anerkennung der Tätigkeit als Beruf findet auf gesellschaftlicher Ebene statt, während Verkäufer\_innen in den USA oft nur Anerkennung von Vorgesetzten und/oder Kund\_innen erfahren. Im Bereich der Organisation konstatieren Voswinkel und Wagner (2013) eine Entwicklung der zunehmenden Individualisierung, die kollektive Anerkennungsmomente wie betriebliche Sozialleistungen in den Hintergrund treten lässt. Im Tätigkeitsfeld der Supermarktverkäufer\_innen ist der Status des Supermarktes, in dem sie beschäftigt sind, wichtig, da Anstellungen in hochpreisigen Geschäften eine höhere Anerkennung erfahren als in Discountern, was wiederum ein Identifikationsangebot ausmacht oder ausschließt.

## 2.2 Gebrauchswert

Fester Bestandteil der Arbeitsaneignung ist der Bezug auf den Inhalt der Arbeit. Die Art der Aufgaben prägen die Wahrnehmungen, Tätigkeiten und Bewertungen der Beschäftigten und sind ausschlaggebend für ihre Arbeit. Grundsätzlich geht es in der Arbeit der Supermarktverkäufer\_innen darum, Kund\_innen mit Lebensmitteln zu versorgen und damit ihre lebensnotwendigen Bedürfnisse zu befriedigen. Beruflich ausgebildete Supermarktverkäufer\_innen verfügen über Produktkenntnisse, die ihnen eine fachliche Beratung der Kund\_innen ermöglicht. Nur kurz angeleitete Verkäufer\_innen werden für einen möglichst reibungslosen Ablauf eingesetzt und sehen ihre Aufgabe in erster Linie im Helfen bzw. den Kund\_innen behilflich zu sein.

Nun ist in kapitalistischen Gesellschaften wie der USA und Deutschland nicht nur der Arbeitsinhalt gebrauchswertorientiert, sondern die Arbeitskraft stellt selbst einen Gebrauchswert dar, da sie Mehrwert schafft. Dieser Umstand veranlasst diejenigen, die vom Mehrwert

profitieren, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie den Gebrauchswert der Arbeitskraft steigern. Oft geschieht dies auf Kosten des Gebrauchswerts der Arbeit. Das wiederum führt zu Konflikten<sup>6</sup>, wie ganz besonders Sarah Nies (2015) anhand ihrer Studie von Ingenieurinnen und Bankberater\_innen gezeigt hat: wenn Beschäftigte ihren arbeitsinhaltlichen Anspruch, dass ihre Arbeit für andere nützlich ist, nicht (mehr) realisieren können, weil die Arbeitsbedingungen weniger auf die Kundenbedürfnisse als vielmehr auf die Interessen der Eigentümer zugeschnitten sind. Frigga Haug (1999) zeigt, dass die Zunahme der Bedeutung des Gebrauchswerts der Arbeitskraft fester Bestandteil kapitalistischer Entwicklungen ist. In den letzten Jahren hat sich diese Entwicklung im Rahmen des Neoliberalismus beschleunigt. Personalabbau in den USA und zunehmende Einstellung von Aushilfskräften in Deutschland, die nicht beruflich ausgebildet sind und überwiegend in Teilzeit flexibel eingestellt wurden, führte zu Arbeitsverdichtungen und Schwierigkeiten, auf die Bedürfnisse der Kund\_innen einzugehen. Arbeitsinhaltliche Ansprüche konnten so immer weniger realisiert werden und führten zu unterschiedlichen Umgangsweisen, die ich im nächsten Abschnitt exemplarisch an zwei Fällen aufzeigen werde. Die Dimension des Gebrauchswertes für die Arbeitsaneignung besteht in kapitalistischen Gesellschaften in einem Grundkonflikt zwischen Bedürfnis- und Gewinnorientierung. Beschäftigte haben je nach sozialem Kontext mehr oder weniger große Spielräume bedürfnis- oder gewinnorientiert arbeiten zu können oder zu müssen. Tendenziell ist der Gebrauchswert der Arbeitskraft in den USA größer als in Deutschland und Beschäftigte daher stärker in gewinnorientiertes Arbeiten eingebunden als in auf die Befriedigung der Kundenbedürfnisse ausgerichtetes Arbeiten. Gleichwohl handelt es sich in beiden Ländern um einen dauerhaften Spannungszustand, der fester Bestandteil der Arbeitsaneignung ist.

### 2.3 Tätigsein

Die dritte Dimension der Arbeitsaneignung ist das Tätigsein. Aleksej Leont'ev (2012 (1975)) folgend, ist damit ein In-Der-Welt-Sein im Unterschied zu Tieren gemeint, das zur Reproduktion von Gesellschaft führt. Nicht Verhalten oder Reaktion wie bei Tieren, sondern Verarbeitung, in denen Übergänge, Umwandlungen und Entwicklungen stattfinden., ist damit gemeint. Tätigsein ist in ein System sozialer Beziehungen eingebettet und daher auch abhängig von jeweiligen Lebensumständen. Tätigsein hat eine objektive Seite, indem es an Gegenständlichkeit im Sinne von Auseinandersetzung mit Materialität gebunden ist, die unabhängig von dem spezifischen Menschen existiert. Die subjektive Seite von Tätigsein ist Interiorisierung, für die Bewusstsein und Reflexion zentral sind und durch die sich Subjektivität bildet. Im Laufe der Erwerbstätigkeit verändert sich das Tätigsein, Erfahrungen werden verarbeitet, es bilden sich Muster, Themen und Entwicklungen. Diese hängen nicht nur von den Arbeitsbedingungen ab, sondern auch von den Lebenszusammenhängen und -umständen. Hans-Joachim Giegel (1989) wirft der alten Arbeiterbewusstseinsforschung vor, die Subjektivität der Arbeiter zu verfehlen, indem sie nicht auf die Verknüpfungen von Arbeitsbedingungen und deren Verarbeitung eingehe und damit Subjektivität als regulierende Kraft nicht in den Blick nehme. Um diese Lücke zu füllen, schlägt er selbsterzählte Biografien der Beschäftigten und deren Analyse

---

<sup>6</sup> Es gibt allerdings auch Beschäftigte, die eine explizit tauschwertorientierte Arbeitsorientierung vertreten, indem sie kapitalistische Grundwerte internalisiert haben und ihre Arbeitskraft zur Vermehrung des Umsatzes ihrer Märkte einsetzen und darüber gesellschaftliche Anerkennung erfahren (vgl. Kupfer et al. 2019).



vor, denn diese erlauben den Befragten selbst größere Sinnkomplexe zu strukturieren, worin sich dann die sie generierenden Strukturen sehr viel besser erkennen ließen als in engen Fragebögen, die die Forscher\_innen erstellen. Giegels Ansatz ist ganz besonders fruchtbar für die Erklärung, warum Beschäftigte am Leistungsprinzip festhalten, auch wenn es ihnen schadet. „Die Behauptung der Identität enthält in sich das Festhalten an den Strukturen gesellschaftlicher Verhältnisse, auf die diese sich stützt“ (Giegel 1989: 124). Damit eignet sich auch Giegels Perspektive besonders für einen Ländervergleich, wie ich im nächsten Abschnitt zeigen werde. Ganz besonders in dieser dritten Dimension von Arbeitsaneignung sind lebensweltliche Erfahrungszusammenhänge in die Erfassung von Arbeitsaneignung mit einzubeziehen, zu denen ich nun komme.

## 2.4 Fallrekonstruktionen

Im Folgenden möchte ich zwei Fallrekonstruktionen vorstellen. Diese geben die Regeln des jeweiligen genetischen Prozesses an (vgl. Rosenthal 2008: 195). Ziel ist das Aufzeigen länderspezifischer Arbeitsaneignungsmuster in einem ausgewählten Niedriglohnbereich.

### 2.4.1 Frau Koch

Ich beginne mit einer zum Zeitpunkt des Interviews 38-jährigen, weißen Einzelhandelskauffrau, die in einer Kleinstadt in der DDR geboren und aufgewachsen ist, Frau Koch. Sie hat den Zusammenbruch der DDR als Zwölfjährige erlebt und schließt die Schule im wiedervereinten Deutschland mit einem Realschulabschluss ab. Sie bewirbt sich bei unterschiedlichen Betrieben und Ausbildungsgängen, landet in einer Supermarktfiliale in der Nähe ihres Wohnhauses und durchläuft begeistert („Lehre: bombastisch!“) und erfolgreich eine dreijährige Einzelhandelskauffrau-Ausbildung. Sie wird von ihrem Markt übernommen, äußert aber den Wunsch umzuziehen und geht in eine westdeutsche Großstadt zusammen mit ihrem Partner, der Einzelhandelskaufmann ist und damit den gleichen beruflichen Hintergrund wie sie hat. Dort erlebt sie sich als kompetent und freundet sich nach anfänglicher Ablehnung („In-Tussi“) mit einer Kollegin an. Ihr erster Sohn wird geboren und nach ihrem Mutterschutz arbeitet sie 15 Stunden in der Woche, während ihr Kind bei einer Tagesmutter ist. Nach fünf Jahren geht die Familie zurück in den Heimatort, damit der Sohn auch wie sie in der Natur und mit Großeltern aufwachsen kann. Ihr wird die Leitung der Wurst- und Fleischwarenabteilung angeboten, aber sie lehnt ab, da sie seit fünf Jahren nicht mehr in einer derartigen Abteilung gearbeitet hat. Stattdessen arbeitet sie als Pauschalkraft mit einem 19-Stunden-Vertrag in dieser Abteilung. Die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich, es wird die so genannte Stundenleistung eingeführt, in der der Umsatz durch die eingesetzten Mitarbeiter\_innenstunden geteilt wird, um die Leistungsfähigkeit einer Filiale anzugeben. Nun stehen nur noch 70 Arbeitsstunden für einen Umsatz von 10.000 Euro zur Verfügung und nicht mehr 90. Es werden immer mehr Aushilfen kurzfristig eingesetzt. Frau Koch wird erst stellvertretende, dann Abteilungsleiterin und arbeitet unter großem Einsatz und Stress. Erst im sechsten Monat realisiert sie, dass sie erneut schwanger geworden ist. Konflikte durch Vorgaben von oben, die allem widersprechen, was sie mal gelernt hat, häufen sich. Nach ungefähr eineinhalb Jahren und ihrer Weigerung, gefälschte Arbeits- und Pausenpläne zu unterschreiben, erhält sie eine Abmahnung und geht damit zum

Arbeitsanwalt, der ihr zusagt, sie habe schon gewonnen. Doch das ist nicht der Fall. Das Unternehmen erweist sich als mächtig und nach längerer Krankschreibung (auf Anraten ihres Anwalts), verlässt sie das Unternehmen mit einer Abfindung.

Der Fall von Frau Koch steht exemplarisch für eine starke Berufsidentifikation. Diese entwickelt sie in ihrer Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau und prägt sie später in ihren Tätigkeiten selbstbewusst aus. Dabei steht für sie der Beruf der Einzelhandelskauffrau neben vielen anderen anerkannten Lehrberufen als eine Möglichkeit nach Schulabschluss im Raum, die sie eher zufällig und lässig wählt, indem sie sich auf ganz unterschiedliche Lehrberufe bewirbt (u. a. KfZ-Mechanikerin) und dann der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch in einem Supermarkt in heruntergekommener Freizeitkleidung folgt und eine Zusage erhält. Aus der jungen Frau, die sich selbst als unambitionierte Schülerin in einem durch die „Wende“ grundlegend veränderten Schulsystem mit verunsicherten Lehrer\_innen beschreibt, wird durch Verinnerlichung der beruflichen Sozialisation, in der sie fachliche Inhalte lernt, die sie interessieren (beispielsweise die Bedeutung rechtsdrehenden Jogurts für gesunde Ernährung im Unterschied zu linksdrehenden Milchsäuren, die nicht alle vertragen) und durch starken Teamgeist im Supermarkt („da kommen die [Name des Supermarktes]!“) eine professionelle Einzelhandelskauffrau. Ihre Tätigkeiten sind komplex und erfordern fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten, sie sind gesellschaftlich eingebunden und anerkannt. Diese starke Identifikation mit dem Beruf zeigt sich auch später als sie (wie oben beschrieben) die Leitung der Wurst- und Fleischwaretheke ablehnt, da sie längere Zeit in einer derartigen Abteilung nicht gearbeitet hat und sich nicht kompetent genug dafür fühlt. Frau Koch internalisiert das Leistungsprinzip bis zu einem Grad, der ihrer Gesundheit schadet. Mit dem von Voswinkel und Wagner oben beschriebenen Wandel der Anerkennungskriterien von einer Input- zu einer Output-Orientierung versucht sie Schritt zu halten, indem sie auch bei hoher Arbeitsverdichtung und Kennziffernorientierung leistungsbereit bleibt.

Zu Frau Kochs beruflicher Identifikation gehört ihre Gebrauchswertorientierung, die sich vor allem auf fachliche Beratung von Kund\_innen bezieht. Sie kann chemische Zusammensetzungen von Waschmitteln erläutern und die Bestandteile tiefgefrorener Packungen des „Leipziger Allerlei“ aufzählen. Frau Koch ist auch mit dem Gebrauchswert ihrer Arbeitskraft einverstanden, so achtet sie auf Verbrauch von Hackfleisch, damit es nicht weggeworfen werden muss und sieht den Umgang mit schwierigen Kund\_innen für einen reibungslosen Geschäftsablauf als willkommene Herausforderung. Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen löst auch bei ihr Spannungen und Konflikte aus wie sie Nies beschreibt und führen sie zu subversivem Handeln. So lässt sie unerlaubterweise volle Paletten im Gang stehen, wenn sie Produkte aus Platzmangel nicht mehr in Regale räumen kann und gleichwohl weiß, dass diese Produkte von Kund\_innen gewünscht und gekauft werden.

Frau Koch erlebt sich als kompetente Fachkraft, was beispielsweise in ihrer Erzählung des Ortswechsels aus einer ostdeutschen Kleinstadt in eine westdeutsche Großstadt deutlich wird, wo für Fälle von Kassendifferenzen Vorgesetzte gerufen werden müssen, während in ihrer Heimat dafür für alle zugängliche Formblätter existierten. Ihre hohen Leistungsansprüche an sich selbst, die sie in ihrem Tätigsein realisiert, gehen einher mit einem Selbstbild als anpackende, direkte, im Leben stehende Frau und Kollegin. Erst die Konfrontation mit der Aufforde-

rung, nicht gewährte Pausenzeiten für ihre Kolleginnen und sich selbst sowie nicht eingehaltene Hygienevorschriften gleichwohl zu unterschreiben, also zu lügen, stellen eine rote Linie dar – die Frau Koch nicht bereit ist zu übertreten. Sie verweigert sich und wird abgemahnt. Frau Koch behauptet ihre Identität, indem sie an dem festhält, was sie gelernt hat. Sie hält damit am Leistungsprinzip als Bestandteil ihrer beruflichen Identität fest. Sie leistet Widerstand durch Hinzunahme eines rechtlichen Beistands, was in einer Abfindung endet. Dieser Prozess wird begleitet von Gefühlen der Verzweiflung und schließlich einer tiefen Enttäuschung, die vor dem Hintergrund ihres immensen Arbeitseinsatzes zu sehen ist. Die Einschränkungen ihres Privatlebens und ihrer Gesundheit, was insbesondere in der zunächst unerkannten Schwangerschaft deutlich wird, zugunsten ihrer Erwerbsarbeit sind wesentliche Bestandteile dieser Enttäuschung.

Zusammengenommen handelt es sich bei Frau Koch um das Scheitern einer professionellen Einzelhandelskauffrau, die nicht bereit ist von sämtlichen gelernten und verinnerlichten Grundsätzen in neoliberalen Zeiten abzuweichen. Die systematische Vermittlung von Produktwissen und Abläufen, ihre ausgeprägte Kundenorientierung, in der sie Gelerntes anwendet, ihr großer Arbeitseinsatz, den sie parallel zur Betreuung und Erziehung zweier Kinder ausübt, befeuern den Verlauf des Konflikts. Die Regel des genetischen Prozesses ihres Falls ist ihr Festhalten an erlernter und überzeugter Gebrauchswertorientierung in einem zunehmend profitorientierten Umfeld, in dem ihre Arbeitskraft schließlich abgestoßen wird. Frau Kochs Arbeitsaneignung ist konstituiert durch das deutsche duale Ausbildungssystem und das damit einhergehende Vermittlungsangebot von Berufsidentität, das sie ausgeprägt entwickelt hat.

#### 2.4.2 Frau Papadopoulou

Frau Papadopoulou ist zum Zeitpunkt des Interviews 47 Jahre alt. Sie ist in den USA geboren, weiß und Tochter griechischer Einwanderer aus Sparta. Ihre beiden Eltern haben ihr Leben lang hart gearbeitet. Ihr Vater hat die Schule nach der fünften Klasse verlassen und in den USA zwei Jobs gehabt, um seinen Kindern einen sozialen Aufstieg zu ermöglichen. Frau Papadopoulou erwähnt, dass ihr Vater niemals krank war. Sie ist nach der High School nicht zum College gegangen, sondern hat als Verwaltungskraft in einem Krankenhaus gearbeitet. Frau Papadopoulou ist mit einem Mann verheiratet, der mit zehn Jahren aus Griechenland (Kreta) in die USA kam. Auch er besuchte nie ein College und arbeitet als Elektriker. Mit 25 Jahren wird sie Mutter einer Tochter. Ein Jahr später wird der erste und fünf Jahre später der zweite Sohn geboren. In der Familie wird Griechisch gesprochen. Frau Papadopoulou und ihr Mann sind ihrer griechischen Herkunft sehr verbunden. Die Kinder werden, sobald sie groß genug sind, zusätzlich zu ihrer amerikanischen Schule an drei Nachmittagen in der Woche auf eine griechische Schule geschickt, die in der Nähe einer griechischen Kirche liegt. An den Wochenenden fährt Frau Papadopoulou ihre Kinder zu Sportveranstaltungen und legt Wert auf kulturelle Bildung, indem beispielsweise Museen besucht werden. Obwohl sie und ihr Mann erwerbstätig sind, gibt es Zeiten, in denen sie finanziell knapp bei Kasse sind. Es ist üblich, dass die Kinder ihrem Mann bei seiner Arbeit helfen, so dass für Hilfsarbeiten wie das Öffnen von Steckdosen oder das Aufräumen keine Mitarbeiter eingestellt werden. Als die Tochter im entsprechenden Alter in der High School ist und selbst in einem Supermarkt jobbt, hilft sie ihren

Eltern ab und zu finanziell aus. Nach vielen Jahren Erwerbstätigkeit in einer Krankenhausverwaltung wechselt Frau Papadopoulou in einen Supermarkt, wo sie zum Zeitpunkt des Interviews sechs Jahre lang gearbeitet hat. Dort ist sie in Teilzeit für 22 Stunden in der Woche angestellt. Zu Beginn macht ihr die Arbeit Spaß, sie mag es den Kund\_innen zu helfen („I did enjoy helping customers“). Doch auch ihre Arbeitsbedingungen haben sich im Laufe der Jahre durch Personalkürzungen verschlechtert und ihre Kolleg\_innen wechseln so häufig, dass sie nicht mehr genau weiß, mit wem sie eigentlich arbeitet und das Bilden von Freundschaften verunmöglicht wird. Frau Papadopoulou äußert wiederholt den Wunsch, den Supermarkt zu verlassen und woanders zu arbeiten.

Im Unterschied zu Frau Koch ist der soziale Status ihrer Tätigkeit nicht nur niedriger, sondern auch in seinem sozialen Ausmaß viel geringer, da es sich eben in den USA bei ihrer Tätigkeit nicht um einen gesellschaftlich anerkannten Beruf handelt. Für Frau Papadopoulou bedeutet die Erwerbsarbeit in erster Linie ein Beitrag zum Familieneinkommen:

„My kids: I want better for them. And I try to work really hard to make it easier for them. Having a certain standard of life I want to live and in order to do that (inaudible) to work for it it's what some people are comfortable with (...). And I guess it all goes back to my parents, just seeing how hard they both worked and coming from no education – my father had a fifth grade education in high school – and still being able to see that it's hard work“.

Die Bedeutung ihrer Erwerbstätigkeit wird von ihr auf den privaten Kreis ihrer Familie bezogen und besteht nicht im Erlangen oder Ausüben einer beruflichen Identität. Auch die Anerkennung erfolgt auf einer relativ begrenzten sozialen Ebene der Vorgesetzten und der Kund\_innen und nicht gesellschaftsweit. So berichtet Frau Papadopoulou von früheren Vorgesetzten, die wertschätzend mit ihr umgingen. Sie hat im Laufe der sechs Jahre unterschiedliche Management-Stile erlebt und erinnert sich an einen Chef, der als Anreiz Geschenkkarten im Wert von 25 US-Dollar vergab oder Heiße-Schokolade-Tage veranstaltete, „just little different things that made you feel appreciated and stuff, which was very nice.“ Früher war es auch üblich, dass eine Vertreterin der Personalabteilung Verkäufer\_innen zu Gesprächen einlud und sie nach Verbesserungsmöglichkeiten für sie fragte, während nunmehr jährliche anonyme Online-Befragungen zu keinerlei Veränderungen führten. Auch der Umgang von Kund\_innen mit den Verkäufer\_innen hat sich verschlechtert, ihre zweite Anerkennungsquelle. So werden einige Kund\_innen regelrecht unverschämt und bei Hinzuziehen von Vorgesetzten wird den Kund\_innen Recht gegeben. Sie bekommt Kommentare zu hören wie:

„That you didn't go to school to get an education to get a better job that paid more or that you didn't aspire for anything more in life; it's just really looked upon... And the thing is where I work strangeley enough it's a lot of non-English speaking, they barely speak any English so its kind of...“.

Ein hoher Migrant\_innenanteil ist Ausdruck und Konsequenz des geringen sozialen Status ihrer Tätigkeit. Auch Frau Papadopoulou hat das Leistungsprinzip verinnerlicht, aber im Unterschied zu Frau Koch nicht durch berufliche Sozialisation, sondern durch familiäre.

Die vorwiegende Gebrauchswertorientierung bei Frau Papadopoulou ist ihr Anspruch, Kund\_innen zu helfen.

„Helping somebody (inaudible) especially if they're elderly and they need more help, anything you can do to help somebody to make it a little bit easier for them. I mean we have this one woman who comes in a lot and she's in a wheelchair and she's not able to speak

and she's got to use a different machine to talk to you so you'll be able to give her the help that she needs and stuff so“.

Im Zuge der Einsparung von Personal ist das aber immer weniger möglich:

„When I originally started six years ago every section had two people and it was nice because you kind of took charge when somebody came and asked a question the other person can continue working (inaudible) then it came to one person per area. And now they've hired so badly that some areas don't even have anybody in them. On top of that ... because people complain about the long lines if there are long lines they'll call people off the floor and ask you to come up and cashier, so then you're cashiering“.

Dies geht so weit, dass Frau Papadopoulos zu der Einschätzung gelangt: „What they want there is no way you would ever get your work done“. Ähnlich wie Frau Koch versucht auch Frau Papadopoulos die hohen Arbeitsanforderungen zu erfüllen. Aber im Unterschied zu Frau Koch stehen ihr dabei keine subversiven Mittel zur Verfügung noch leistet sie Widerstand. Stattdessen führen bei ihr die Arbeitsbedingungen zur Entwürdigung und zum Leiden:

„You're giving 100% and you couldn't be doing any more, and then to feel that they still want more from you; and it's just frustrating because you know you're putting in all that you can possibly do and they don't see that“.

Allerdings: Arbeitslosigkeit „would be worse“. Mit drei Kindern in der Ausbildung, die in den USA äußerst kostspielig ist, und ohne College-Abschluss ist der Handlungsspielraum von Frau Papadopoulos sehr klein. Der Niedriglohnbereich Einzelhandel ist zunehmend gekennzeichnet durch Konkurrenzdruck unter den Unternehmen, was zu sich verschlechternden Arbeitsbedingungen führte; er wird so zur Sackgasse, obwohl er das Label eines „entry job“ trägt.

### 3 Fazit

In diesem Beitrag wurde Arbeitsaneignung als ein Konzept vorgestellt, das über Momentaufnahmen von Einstellungen zur und Ansprüchen an die Arbeit hinausgeht, indem Erzählungen der Beschäftigten unter Bezugnahme biografischer Informationen rekonstruiert werden und Erklärungen über den generischen Prozess der Konstitution von Arbeitssubjekten möglich sind. Mit Hilfe der drei Dimensionen von Arbeitsaneignung – sozialer Status, Gebrauchswert und Tätigsein – werden gesellschaftliche und subjektive Bestandteile des Arbeitens in ihrer Verknüpfung erfasst. Der soziale Status der Tätigkeit trägt nicht nur zur sozialen Positionierung der Beschäftigten bei, sondern auch zur Haltung und Einschätzung der Beschäftigten gegenüber ihrer Tätigkeit. So zeigte sich im Ländervergleich, dass der Status der Tätigkeit der Supermarktverkäufer\_innen als Beruf in Deutschland eine Identifikation ermöglicht, während die Klassifizierung als Einstiegsjob in den USA eine Identifikation erschwert und Beschäftigte stärker auf eigene Sinndeutungen sowie Anerkennung durch Vorgesetzte und Kund\_innen angewiesen sind. Damit zeigte sich, dass die Reichweite von sozialer Anerkennung in den USA im Tätigkeitsfeld der Supermarktverkäufer\_innen sehr viel kleiner ist als in Deutschland. Die Covid 19-Pandemie brachte zwar eine vorübergehende öffentliche Aufmerksamkeit und die Erkenntnis der Systemrelevanz der Supermarktverkäufer\_innen generell, jedoch bislang noch keine nachhaltige höhere soziale Positionierung. Die Dimension des Gebrauchswertes ist wichtig für die Erfassung der arbeitsinhalten Ansprüche, die sich im Ländervergleich in

erster Linie als fachliche Beratung in Deutschland und Helfen in den USA voneinander unterscheiden. Ausschlaggebend dafür ist der unterschiedliche soziale Status der Tätigkeit, aber auch ein unterschiedliches Verhältnis des Gebrauchswertes der Arbeit zum Gebrauchswert der Arbeitskraft in beiden Ländern. So sind Verbraucher\_innenrechte in Deutschland stärker ausgeprägt als in den USA und damit wird ein höherer Wert auf fachliche Beratung der Kund\_innen gelegt. Gleichwohl hat in den letzten Jahrzehnten neoliberale Politik in beiden Ländern zu einer Verstärkung des Gebrauchswertes der Arbeitskraft geführt. Doch der unterschiedliche soziale Status der Tätigkeit, ein höherer Umfang an Arbeitnehmer\_innenrechten in Deutschland sowie ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad samt Betriebsräten im Einzelhandel tragen zu unterschiedlichen Handlungsspielräumen der Beschäftigten im Umgang mit der Arbeitsverdichtung bei. So zeigte der Fall von Frau Koch, dass subversives Handeln und Widerstand auch vor dem Hintergrund eines selbstbewussten Selbstbildes als professionelle Einzelhandelsverkäuferin möglich waren, während im Fall von Frau Papadopoulos Frustration und Leiden an und in den Verhältnissen sowie ein Verharren aus Mangel an alternativen Optionen im Vordergrund standen.

Insgesamt hat das Konzept der Arbeitsaneignung gezeigt, dass diese gesellschaftlich eingebettet unterschiedlich verläuft. In Anlehnung an Giegels Begriff der Subjektstruktur könnte also der Begriff der Arbeitsaneignungsstruktur diesen Sachverhalt prägnant zusammenfassen. Dieser Befund verweist auf die Notwendigkeit politischer Gestaltung von Arbeit zur Verbesserung von Lebensverhältnissen. Anrufungen an Beschäftigte, subjektive Sinndeutungen von Arbeit zur Selbstrealisierung vorzunehmen oder sie sich schlicht selbst zu überlassen sind keine erstrebenswerten Optionen für Gesellschaften, die eine Integration aller befürworten.

## Literatur

- Regina Becker-Schmidt (1983): Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen. In: Joachim Matthes (Hg.): *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Dt. Soziologentages in Bamberg 1982*, Frankfurt/M., New York: Campus, 412–426.
- Budd, John W. (2013): Work, Definitional. In: Vicky Smith (Hg.): *Sociology of Work. An Encyclopedia*, Volume 2. Los Angeles u. a.: Sage, 985–987.
- Carré, Françoise/Tilly, Chris (2017): *Where Bad Jobs Are Better. Retail Jobs Across Countries and Companies*. New York: Russel Sage Foundation.
- Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (Hg.) (2013): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*. Hamburg: VSA.
- Frey, Michael (2009): *Autonomie und Aneignung in der Arbeit. Eine soziologische Untersuchung zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.) (2009): *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russel Sage Foundation.
- Giegel, Hans-Joachim (1989): Der Lohnarbeiter als Subjekt. Von der Analyse des Arbeiterbewußtseins zur Biographieforschung. In: Ditmar Brock/Hans Rudolf Leu/Christine Preiß/Hans-Rolf Vetter (Hg.): *Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel*. München: DJI-Verlag, 100–128.

- Handelsverband Deutschland (2022): Handelsreport Lebensmittel. Fakten zum Lebensmitteleinzelhandel. URL: [https://einzelhandel.de/images/HDE-Publikationen/HDE\\_IFH\\_Handelsreport\\_Lebensmittel\\_2018.pdf](https://einzelhandel.de/images/HDE-Publikationen/HDE_IFH_Handelsreport_Lebensmittel_2018.pdf) (Zugriff: 13. Januar 2022).
- Hardering, Friedericke (2015): Meaningful work: Sinnvolle Arbeit zwischen Subjektivität, Arbeitsgestaltung und gesellschaftlichem Nutzen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 40 (4): 391–410. DOI: 10.1007/s11614-015-0181-7.
- Hardering, Friedericke/Will-Zocholl, Mascha (2019): Zwischen Sinngestaltung und Sinnbewahrung – Aneignungsweisen hochqualifizierter Dienstleistungsarbeit. *Berliner Journal für Soziologie* 29 (3-4): 273–298. DOI: 10.1007/s11609-020-00404-8.
- Hardering, Friedericke/Will-Zocholl, Mascha/Hofmeister, Heather (2015): Sinn der Arbeit und sinnvolle Arbeit: Zur Einführung. *Arbeit* 24 (1-2): 3–12. DOI: 10.1515/arbeit-2016-0002.
- Haug, Frigga (1999): Gebrauchswert. In: Wolfgang Fritz Haug (Hg.): *Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus*. Hamburg: Argument Verlag, 1259–1289.
- Henning, Christoph (2015): Entfremdung in der Arbeit. *Arbeit* 24 (1-2): 13–30. DOI:10.1515/arbeit-2016-0003.
- Honneth, Axel (2010) [2008]: Arbeit und Aneignung. Versuch einer theoretischen Neubestimmung. In: Ders.: *Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie*. Berlin: Suhrkamp, 78–102.
- Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2012): Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 5 (2): 54–67. DOI: 10.21241/ssoar.64784.
- Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin: edition sigma.
- Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (2016): Beschäftigung im Einzelhandel. URL: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/290006/IW-Gutachten\\_Schaefer\\_Schmidt\\_Beschaeftigung\\_im\\_Einzelhandel.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/290006/IW-Gutachten_Schaefer_Schmidt_Beschaeftigung_im_Einzelhandel.pdf) (Zugriff: 13. Januar 2022).
- Jacobsen, Heike/Hilf, Ellen (2019): Beruf als Fiktion: Wandel von Berufsfachlichkeit im Einzelhandel unter flexibilisierten Beschäftigungsbedingungen. In: Wolfgang Dunkel/Heidemarie Hanekop/Nicole Mayer-Ahuja (Hg.): *Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus*. Frankfurt/M., New York: Campus, 255–289.
- Kleemann, Frank/Voß, G. Günter (2018): Arbeit und Subjekt. In: Fritz Böhle et al. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*, 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 15–57.
- Kupfer, Antonia/Eckert, Falk/Krause, Ina (2019): Beruf(en) im Verkauf – Soziale Positionierung und subjektive Bedeutung von Arbeit. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44 (1): 43–63. DOI: 10.1007/s11614-019-00323-w.
- Leont'ev, Aleksej (2012) [1975]: Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit. Band 40, *International Cultural-historical Human Sciences*. Berlin: Lehmanns Media GmbH.
- Nies, Sarah (2015): Nützlichkeit und Nutzen von Arbeit. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos. DOI: 10.5771/9783845266176.
- Rosenthal, Gabriele (2008): *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung*. Weinheim, München: Juventa Verlag.
- United States Census (2022): A Profile of the Retail Workforce. URL: <https://www.census.gov/library/stories/2020/09/profile-of-the-retail-workforce.html> (Zugriff: 13. Januar 2022).
- Voswinkel, Stephan (2001): *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen*. Konstanz: UKV.

- Voswinkel, Stephan (2019): Entfremdung und Aneignung in der Arbeit. In: Fritz Böhle/Eva Senghaas-Knobloch (Hg.): *Andere Sichtweisen auf Subjektivität*. Wiesbaden: Springer, 167–197. DOI: 10.1007/978-3-658-27118-3\_8.
- Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (2013): Vermessung der Anerkennung. Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen. In: Axel Honneth/Ophelia Lindemann/Stephan Voswinkel (Hg.): *Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart*. Frankfurt/M., New York: Campus, 75–120.
- Voß, G. Günter (2018): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse*, 2. Auflage unter Mitarbeit von Anna Hoffmann. Wiesbaden: Springer VS, 15–84.
- Wrzesniewski, Amy/Dutton, Jane (2001): Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review* 26 (2): 179–201. DOI: 10.5465/amr.2001.4378011.
- Wrzesniewski, Amy/LoBuglio, Nicholas/Dutton, Jane/Berg, Justin (2013): Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. *Advances in Positive Organizational Psychology* 1 (May): 281–302. DOI: 10.1108/S2046-410X(2013)0000001015.
- Yeoman, Ruth/Bailey, Catherine/Madden, Adrian/Thompson, Marc (Hg.) (2019): *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford: Oxford University Press. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780198788232.001.0001.



# Bewusstsein, Ansprüche und der „Soziale Wert der Arbeitskraft“

*Stephan Voswinkel*<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Das Bewusstsein der Arbeitenden resultiert aus einer Auseinandersetzung der Subjekte mit den Bedingungen ihrer sozialen Lage, mit ihren Identitätszuschreibungen und mit ihren Ressourcen, es verarbeitet also das Sein. Die Situation in der Arbeit ist eingebettet in den gesamten Lebenszusammenhang. Inwieweit hierin der Arbeit eine zentrale Rolle zukommt, ist eine empirische Frage und wird fassbar im Rahmen von Lebensorientierungen. Das Bewusstsein ist wesentlich normativ strukturiert, so dass Wertigkeits- und Anerkennungsmustern für das Bewusstsein eine zentrale Rolle zukommt. Der Bezug auf kulturelle Einbettungen und Anerkennungsverhältnisse existiert nicht *neben* den ökonomischen Verhältnissen und der Interessenorientierung, sondern beide sind miteinander verschränkt. Arbeitssoziologisch fasst der Beitrag dies mit der Kategorie des Sozialen Werts der Arbeitskraft, in der verschiedene Ungleichheitsdimensionen und kulturelle Dimensionen ökonomisch relevant werden.

**Abstract:** The consciousness of working people results from a confrontation of the subjects with the conditions of their social situation, with their attributions of identity and with their resources; it thus processes being. The situation at work is embedded in the context of the entire life. The extent to which work plays a central role in this is an empirical question and becomes tangible within the framework of life orientations. Consciousness is structured essentially normatively, so that patterns of value and recognition play a central role for consciousness. The reference to cultural embedding and relations of recognition does not exist apart from economic relations and interest orientation, but the two are intertwined. In terms of the sociology of work, the article summarises this with the category of the social value of labour power, in which various dimensions of inequality and cultural dimensions become economically relevant.

---

<sup>1</sup> PD Dr. Stephan Voswinkel, Institut für Sozialforschung an der Goethe-Universität Frankfurt a. M., E-Mail: voswinkel@em.uni-frankfurt.de

# 1 Einleitung und Überblick

In marxistisch-materialistischer Tradition wurde „Bewusstsein“ als Widerspiegelung des materiellen Seins verstanden. In dieser Perspektive lässt sich das Bewusstsein von Arbeitenden also – zugespitzt formuliert – aus ihrer materiellen Lage „ableiten“. Diese Auffassung möchte ich zwar nicht völlig verwerfen, aber sie scheint mir nicht erst seit der zunehmenden Diversität und Individualisierung der Klassengesellschaft zu schlicht und deterministisch. Demgegenüber möchte ich

(in 2) betonen, dass das „Bewusstsein“ der Arbeitenden sich auf ihre gesamte Lebenslage, nicht nur die Arbeit und ihre Position in der Arbeitswelt und der Arbeitsorganisation, bezieht,

(in 3) herausstellen, dass die Arbeitenden sich mit den Bedingungen ihres Lebens und Arbeitens, die sie vorfinden, ebenso *auseinandersetzen* wie mit ihren sozialen Identitätszuschreibungen und Prägungen. Das Verhältnis von Sein und Bewusstsein reformuliere ich also in der Weise, dass das Sein die Themen und Probleme des Bewusstseins bestimmt, die Subjekte jedoch dieses Sein verarbeiten, interpretieren und bewerten.

Diese Verarbeitung, die man als Identitäts- und Bewusstseinsarbeit bezeichnen kann, erfolgt immer auch unter Bezug auf Normen und Werte. Das Bewusstsein ist mithin stets auch normativ strukturiert. Die Prägung durch die Gesellschaft erfolgt sowohl durch die strukturellen Arbeits- und Lebensbedingungen als auch durch die normativen und Anerkennungsverhältnisse. Insofern plädiere ich (in 4) für eine normative Ausrichtung der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung in dem Sinne, den Bezug auf Normen und kulturelle Muster der Gesellschaft als zentrale Bestandteile des Bewusstseins zu verstehen. Zentral ist hierbei die Kategorie des „Anspruchs“, weil mit ihr die Arbeitenden als Subjekte begriffen werden, die sich zugleich auf normative Muster der Gesellschaft beziehen und sich selbst als Akteure verstehen können.

Aber diese normativen und kulturellen Muster sind nicht als eine kulturelle *neben* den ökonomischen Kernkategorien zu verstehen, sondern als eine unmittelbar ökonomisch relevante. Kulturelle und Anerkennungskämpfe sind daher nicht ökonomischen Auseinandersetzungen *entgegenzusetzen*, sondern mit diesen verbunden. Diesen Zusammenhang will ich (in 5) mit der Kategorie des „Sozialen Werts der Arbeitskraft“ fassen, mit dem ich an die Marxsche Bestimmung des „Werts der Arbeitskraft“ anschließe und diese um eine sozial-kulturelle Dimension erweitere.

Die Bedeutung des „Sozialen Werts der Arbeitskraft“ für die Bewusstseinsforschung werde ich abschließend (in 6) resümieren.

# 2 Arbeit und gesellschaftlicher Lebenszusammenhang

Die klassischen westdeutschen Studien zum Arbeiterbewusstsein in den 1960er und 1970er Jahren bezogen das Bewusstsein der Arbeitenden auf ihre Position in der Arbeitswelt. Erst mit der „Frauenarbeits“forschung wurde dann – insbesondere mit Regina Becker-Schmidts Studien (z. B. Becker-Schmidt et al. 1984) – der Zusammenhang von Arbeit und anderen Lebensbereichen in die Arbeitssoziologie eingebracht und eingefordert. Gegen Ende der 1980er Jahre

rückte diese Perspektive stärker in den Vordergrund: etwa im (synchronen) Konzept der Alltäglichen Lebensführung (Kudera/Voß 2000) oder in (diachronen) biographischen Ansätzen (z. B. Giegel 1989). Seit den 1990er Jahren kam mit der Debatte um die Subjektivierung der Arbeit der Lebenszusammenhang stärker in den Blick. Flexibilisierung und Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse, neue Formen der Arbeit und vor allem die Veränderung der Geschlechterverhältnisse machen deutlich, dass die konzeptionelle Trennung von Arbeit auf der einen und Familie, Freizeit und anderen Dimensionen des Lebens auf der anderen Seite nicht (mehr) angemessen ist. Aber dennoch konzentrieren sich die meisten arbeitssoziologischen und natürlich auch organisationssoziologischen Studien auf die Arbeiter\*innen in ihrer betrieblichen Rolle bzw. als Mitglieder von Organisationen. Zwar ist im Grunde allseits Konsens, dass die Lebensbereiche jenseits der Arbeit mit erhoben werden müssen, doch sehr oft geschieht dies in der Forschungspraxis, worauf auch Wolfgang Menz kürzlich in einem Aufsatz für ein Working Paper des IfS (Menz 2021) hingewiesen hat, nur als Berücksichtigung von Rahmenbedingungen.

Zweifellos hängt es auch von der Thematik und Fragestellung einer arbeits- oder organisationssoziologischen Untersuchung ab, inwieweit es angemessen oder unangemessen ist, Arbeitnehmer\*innen als reine Arbeitskräfte zu betrachten. Es gibt durchaus Fragestellungen, in denen es sinnvoll ist, die Akteure ausschließlich in ihrer Rolle in Betrieb oder Organisation zu adressieren: Wenn man z. B. wissen möchte, welche Interessen und Interessenkonstellationen in Rationalisierungs- und Reorganisationsprozessen wie aufeinander stoßen. Und natürlich ist es in Betriebsfallstudien nicht immer möglich, außerbetriebliche Kontexte und Menschen als ganzheitliche Wesen zu erfassen. Aber gerade im Rahmen der „Bewusstseinsforschung“ scheint mir eine solche Reduktion auch problematisch zu sein. Und dies heute mehr als früher, denn die Entgrenzung von Arbeit und Leben, die Prekarisierung von Arbeit und überbetriebliche Arbeitsbiografien, vor allem die Veränderung der Geschlechterverhältnisse weichen auch die Grenzen von Arbeitsrolle und außerbetrieblichen Lebenswelten auf. Prekär Beschäftigte fallen, worauf Nicole Mayer-Ahuja (2021) hingewiesen hat, schnell aus dem Wahrnehmungsraster von Betriebsfallstudien heraus, weil sie dort jeweils nur zeitlich begrenzt und am Rande inkludiert sind.

Nicht zuletzt macht die ethnische und kulturelle Diversifizierung der Arbeitnehmer\*innenschaft durch Migrationsprozesse die kulturelle Dimension der Subjektivierung deutlicher. Doch nicht erst heute, sondern auch im Rückblick auf die Geschichte der deutschen Arbeitssoziologie ist es ein frappierender Mangel, dass diese, weil sie glaubte, Arbeitende in ihrer betrieblichen Rolle als Arbeitskräfte ausreichend fassen zu können, die ethnisch-kulturelle Dimension der Arbeitsorientierungen ignorierte. Sie ging dabei offenbar davon aus, in der Arbeit im Betrieb mache es keinen Unterschied, ob es sich z. B. um „biodeutsche“ oder türkische Beschäftigte handelte. So gelang es der Arbeitssoziologie bis vor kurzem, die Migration nahezu völlig zu ignorieren.

Bis auf wenige Ausnahmen (etwa bereits der Streik migrantischer Arbeitskräfte bei Ford in Köln 1973) gab es allerdings auch keine manifesten und offenkundigen Konflikte zwischen deutschen und migrantischen Arbeitnehmer\*innen in den Betrieben. Werner Schmidt (2006) führt dies darauf zurück, dass vielfach deutsche und Beschäftigte ausländischer Herkunft in der Arbeit selbst Formen „pragmatischer Zusammenarbeit“ entwickeln. Die Kooperation in

der Arbeit verlief tatsächlich wohl eher konfliktarm, weil andere Dimensionen der Identität bzw. des Bewusstseins und des Lebenszusammenhangs ausgeklammert wurden. Für eine „Bewusstseinsforschung“ kann es aber nicht als irrelevant gelten, wie sich zum Beispiel verschiedene Gruppen in der Mittagspause separieren, was im Betrieb alles als „privat“ gegenüber der gewissermaßen „öffentlichen“ Arbeitsrolle gilt. Sonst würde man implizit von einem Arbeitsbewusstsein ausgehen, das vom sonstigen (gesellschaftlichen) Bewusstsein abgekoppelt ist.

Einem engen determinierenden Zusammenhang von „Arbeits-Sein“ und Bewusstsein steht auch die Einbindung der Individuen in sehr unterschiedliche soziale Kontexte entgegen. Die Arbeitenden bewegen sich nicht nur – aber natürlich auch ganz wesentlich – in ihrem Arbeitskontext und den dortigen positionalen Anerkennungsstrukturen. Sie sind vielmehr zugleich eingebunden in ihre Familie, ihren Freundeskreis und in ihr Milieu. Sie setzen sich mit ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrem ethnischen Kontext auseinander. Ihr Bewusstsein und ihre Identität sind geprägt von ihrer sozialen Herkunft und ihren biographischen Auf- oder Abstiegsprozessen. Auch kulturelle, politische oder religiöse Bindungen können prägend sein. In der spätmodernen Gesellschaft fügen sich diese verschiedenen Bereiche nicht einfach homolog zueinander, sondern es können sich Spannungen zwischen ihnen ausprägen, mit denen die Einzelnen umgehen müssen.

### 3 Die Verarbeitung des Seins im Bewusstsein

Wenn ich im gesellschaftlichen Lebenszusammenhang die Bedeutung kultureller Dimensionen betone, so möchte ich damit keineswegs einer Essentialisierung von „Kultur“ das Wort reden. Die Vorstellung festgefügtter kollektiver Identitäten fällt weit hinter den identitätstheoretischen soziologischen Erkenntnisstand seit G. H. Mead (1968/1934) und in der Biographieforschung zurück (vgl. hierzu auch Wagner 2004: Kap. 2.1). Ebenso wenig darf man das „weibliche Arbeitsvermögen“ naturalisieren oder von „wesensmäßigen“ Differenzen männlicher und weiblicher Arbeitsorientierungen ausgehen. Aber natürlich spielen Geschlecht, ethnische Herkunft, religiöse Einstellungen und andere kulturelle Prägungen eine große Rolle für das Bewusstsein. Denn sozial relevant sind sie bereits als soziale Zuschreibungen, als soziale (Fremd-)Erwartungen, mit denen sich die Subjekte in ihrer Identitätsarbeit auseinandersetzen müssen. Somit prägen sie auch den Habitus und das „Bewusstsein“. Aber sie determinieren es nicht und lassen sich nicht essentialistisch als eine wesenhafte „Identität“ verstehen, die das Bewusstsein determiniert.

Ich habe hier „Identität“ in Anführungszeichen gesetzt, weil ich einen soziologisch sinnvollen Begriff von Identität von einem solchen abgrenzen möchte, der Identität entweder als Korsett des Subjekts begreift oder als wesensmäßige Definition dessen, wofür das Subjekt Anerkennung beanspruchen will, wie es in bestimmten Varianten der „Identitäts“politik verstanden wird. Vielmehr ist Identität „*nicht fix*“, sondern muss als *Prozess* verstanden werden, sie wird permanent und reflexiv erzeugt und verändert“. Sie ist „der dauernde Versuch der Menschen, in Auseinandersetzung mit Erwartungen und Bewertungen der Umwelt und mit eigenen Ressourcen ein Kontinuitäts- und Kohärenzgefühl von sich selbst zu entwickeln“ (Hürtgen/Voswinkel 2014: 25).

Auch wenn die so verstandene *Identitätsarbeit* von Einzelnen geleistet wird, so geschieht das doch nicht individualistisch, nicht derart, dass sie autonome Autor\*innen ihres Lebens wären. Insofern kritisiert Bourdieu (2000) zu Recht die „biographische Illusion“. Sie agieren in sozial strukturierten „Feldern“, erfahren Prägungen in ihrem Habitus, in den Problemen, denen sie ausgesetzt sind und in den Formen der Problemdeutung, die sie entwickeln. Es gibt Muster der Identitätsarbeit, von Umgangsweisen mit den Bedingungen und Erwartungen, denen sie ausgesetzt sind, die typisierbar sind. Die Einzelnen folgen normativen Mustern, kulturellen Formen und sozialen Skripten und nutzen sie, um ihre Identitätsarbeit leisten zu können.<sup>2</sup>

In unserer Untersuchung über Ansprüche an Arbeit aus der Arbeitnehmermitte, die ich mit Stefanie Hürtgen (Hürtgen/Voswinkel 2014) vor einigen Jahren durchgeführt habe, konnten wir verschiedene Lebensorientierungen identifizieren. Diese grundlegenden handlungsrelevanten Sichtweisen auf die Welt sind wesentlich biographisch geformte Grundauffassungen davon, wie man glaubt, sein Leben führen zu können, und zwar vor dem Hintergrund der wahrgenommenen Ressourcen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Lage, in der man sich befindet, und der sozialen Herkunft, mit der man sich auseinandersetzt. Methodisch lassen sich Lebensorientierungen vor allem über biographisch angelegte Interviews erschließen. Es ist hier nicht der Raum, unsere Typologie von Lebensorientierungen ausführlich darzustellen.<sup>3</sup> Drei Beispiele mögen daher genügen, um zu illustrieren, was wir unter „Lebensorientierungen“ verstehen:

Als Beispiel für die Lebensorientierung „Aufstieg und Prestige“, in der das Streben nach einer Steigerung des Status in der Gesellschaft eine zentrale Rolle spielt (nicht unbedingt im Sinne eines besonders hohen Status, sondern je nach Herkunft auch eher im Sinne des Ankommens in der Mitte der Gesellschaft), möge Herr Bürtük<sup>4</sup> dienen, ein Maschinenführer in einem großen Automobilunternehmen. Herr Bürtük ordnet als Sohn migrierter Eltern dem Ankommen in einem respektablen Arbeitnehmerstatus, symbolisiert in Geld und Hausbesitz, vieles im Leben, insbesondere Freizeit und Erholung, unter und setzt die Arbeit zentral.

Als Beispiel für die Lebensorientierung „Selbstentwicklung und Balance im Leben“ möge Frau Salzbaum, eine Vermessungsingenieurin, stehen. Sie hat sich ihr Leben lang mit Außenseitererfahrungen aufgrund ihrer dörflichen Herkunft und ihrer lesbischen Orientierung auseinandersetzen müssen. Ihr ist eine Balance von Arbeit, die sie durchaus als Bewährungsfeld betrachtet, und anderen Betätigungen im Leben, etwa therapeutisches Reiten für behinderte Kinder oder Nähe zur Natur wichtig, wofür sie eine Arbeitszeitverkürzung mit ihrem Arbeitgeber vereinbart.

Schließlich ziehe ich als Beispiel für die Lebensorientierung „Durchkommen im Leben“ Herrn Torwig heran, Bankfachwirt und freigestelltes Betriebsratsmitglied in einem Bankhaus. Er betrachtet das Leben grundsätzlich als riskant und gefährlich, weshalb er in diesem vor

---

<sup>2</sup> Dies ist die Form, in der sich sinnvoll auch von „kollektiven Identitäten“ sprechen lässt.

<sup>3</sup> Vgl. hierzu ausführlich Hürtgen/Voswinkel 2014, Kap. 4 und kürzer: Hürtgen/Voswinkel 2016.

<sup>4</sup> Die Namen sind selbstverständlich pseudonymisiert.

allem durchkommen zu können glaubt, indem er günstige Gelegenheiten nutzt. Die Sozialleistungen der Bank zum Beispiel versteht er daher auch nicht als verdient, sondern als Glück und Wohltat.

An diesen Beispielen sehen wir, dass die Arbeitsorientierung wesentlich von der Lebensorientierung geprägt ist, dass aber zugleich die Arbeit für die Lebensorientierungen wichtig ist. Lebensorientierungen sind zwar nicht fix – sie sind nicht etwa eine „Charakterausstattung“ der Einzelnen –, aber sie resultieren aus Erfahrungen und somit aus der Auseinandersetzung mit Rahmenbedingungen und Ereignissen des Lebens und besitzen daher eine gewisse Stabilität. Sie können sich aber auch infolge neuer Erfahrungen, aktiver Auseinandersetzungen und Identitätsarbeit ändern. In unserer Untersuchung konnten wir *Typen* von Lebensorientierungen identifizieren, die bei aller individuellen Ausprägung doch Gemeinsamkeiten und Ähnlichkeiten aufweisen. Sie sind also nicht individuell beliebig, sondern beziehen sich auf bestimmte soziale Muster.

## 4 Ansprüche und die Normativität der Arbeitswelt

Insbesondere konnten wir feststellen, dass die Lebensorientierungen in unterschiedlicher Weise normativ aufgeladen waren. So formuliert Herr Bürtük Einkommen, sozialen Aufstieg und gute Arbeitsbedingungen unter Bezug auf das Leistungsprinzip als *Ansprüche*, die er legitimer Weise erheben kann – und tut dies durchaus nicht egoistisch, sondern im Kontext solidarisch verstandener Kolleg\*innenbeziehungen. Frau Salzbaum ist ebenso unter Bezug auf die Normen Vielfalt gesellschaftlicher Existenz und Selbstsorge in der Lage, ihre Anliegen einer anspruchsvollen Arbeit und zugleich einer Balance von Arbeit und Leben als normativ begründete *Ansprüche* zu erheben. Demgegenüber bringt es Herrn Torwigs Bild des Lebens als marktähnlichem Feld von Gelegenheiten und Risiken mit sich, nur *Wünsche* für sich, nicht aber Ansprüche artikulieren zu können.

Lebensorientierungen unterscheiden sich also nicht nur darin, auf welche normativen Muster sie rekurren, sondern auch darin, inwieweit überhaupt die Gesellschaft als normativ strukturiert gesehen wird. Dies nämlich erst erlaubt es den Einzelnen, sich als Teil einer Gesellschaft zu verstehen, die sie mit gestalten und in der sie Ansprüche stellen und normative Kritik artikulieren können unter Bezug auf relevante normative Werte bzw. – wie Boltanski und Thévenot (2007) das nennen – Rechtfertigungsordnungen.

Stefanie Hürtgen und ich haben in unserer Untersuchung als zentrale die Unterscheidung von „Ansprüchen“ und „Wünschen“ vorgenommen. Damit sind nicht inhaltliche Unterschiede der jeweiligen Anliegen bezeichnet. Vielmehr bezieht sich die Unterscheidung darauf, ob diese Anliegen als normativ begründet artikuliert werden und sich auf eine wahrgenommene oder angestrebte normative Ordnung beziehen. Dann sprechen wir von „Ansprüchen“. Wenn sie hingegen als etwas vorgebracht werden, was man halt gerne hätte, handelt es sich um „Wünsche“. Wünschen kann man sich gutes Wetter, einen Lottogewinn, aber auch einen netten Chef oder leichte Arbeitsbedingungen. Zu Ansprüchen werden die Anliegen jedoch erst, wenn sie als normativ begründet verstanden werden, wenn die Arbeitenden also vom Chef, dem Betrieb oder auch der Politik etwas legitimer Weise erwarten und gegebenenfalls

auch erstreiten können. Dies ist nur möglich, wenn die Sozialordnungen, auf die bezogen sie artikuliert werden, als normativ strukturiert und nicht nur als vom Zufall oder reinen Machtrelationen bestimmt gedacht werden. Zweitens muss man sich selbst als Teil dieser normativen Ordnung verstehen, also als ein Subjekt, das berechtigterweise – etwa aufgrund eigener Leistungen oder als Subjekt mit Menschenrechten – diese Ansprüche stellen kann. „Ansprüche“ enthalten stets einen Bezug auf das normativ Allgemeine, sie werden nicht nur für sich selbst erhoben, sondern als etwas, was allen in gleicher Lage zustehen müsste.

Damit kommen die normativen Ordnungen von Arbeitswelt und Gesellschaft in den Blick. Denn sie bilden die Referenz für die Legitimation von Ansprüchen. Nick Kratzer, Wolfgang Menz, Knut Tullius und Harald Wolf (2019) sprechen in ihrer Studie über „Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit“ ebenfalls von Gerechtigkeits- und Rationalitäts*ansprüchen*. Trotz einiger Differenzen zu unserer Studie (vor allem in der methodischen Anlage) liegt hier der gleiche Grundgedanke vor. Ähnlich auch die Herangehensweise von François Dubet (2008) in seiner großen Untersuchung über Ungerechtigkeitsempfindungen am Arbeitsplatz; auch die Diskussion über den Sinn von Arbeit besitzt eine Nähe zu unserer Herangehensweise, jedenfalls dann, wenn sie – wie bei Sarah Nies (2015) – vor allem gesellschaftlichen Nutzen und nicht so sehr den selbstbezüglichen Sinn von Arbeit (i. S. der Selbstentfaltung oder des „Spaßes“) in den Blick nimmt.

Derartige normative Ordnungen umfassen sehr unterschiedliche Ebenen. Es handelt sich zum einen um Berufs- und Professionskulturen, die Vorstellungen guter Arbeit enthalten. Man kann auch von „moralischen Ökonomien“ (Thompson 1980; Bolton/Laaser 2020: 60; Mau 2004) sprechen, also von generelleren Weisen, in denen ökonomisches Handeln in moralische Normen der Gesellschaft eingebettet ist. Auch Konzepte wie Boltanski/Thévenots (2007) „Rechtfertigungsordnungen“, Andrew Sayers (2011) „lay morality“ oder Rahel Jaeggis (2018) Konzept sozialer Praktiken und Lebensformen sind hier anschließbar. Natürlich spielen auch regionale Kulturen, Normen betrieblicher Sozialordnungen (Kotthoff 1994) und von Milieus oder nicht zuletzt Vorstellungen von Männlichkeit, Weiblichkeit („Frauenarbeit“) usw. eine wichtige Rolle. Insofern muss eine Bewusstseinsforschung, die mehr ist als die Abfrage einzelner Einstellungen, derartige Kulturen in den Blick nehmen, die – und das ist zur Unterscheidung von der Widerspiegelungsperspektive von Bedeutung – nicht einfach aus der sozialen Lage oder der Position im Arbeitsprozess sich erschließen lassen. Vielmehr wird hier deutlich, wie „außerbetriebliche“ (wenn man dieses Bild verwenden möchte) Normen oder – wie auch oft formuliert wird – „Deutungsmuster“ in das Arbeitsbewusstsein hineinwirken.<sup>5</sup>

Mir kommt es hier vor allem darauf an, die Bedeutung normativer Ordnungen und Kulturen der Arbeit für das Bewusstsein zu betonen. Das Bewusstsein ist als eine wesentlich normativ geprägte Instanz zu verstehen, also nicht nur als ein Konglomerat von Sichtweisen und Einstellungen. Daher ist die Unterscheidung von Ansprüchen und Wünschen wichtig für eine

---

<sup>5</sup> Diese Kulturen spielen übrigens keineswegs stets eine positive Rolle, sondern können sich durchaus verhängnisvoll auswirken. Als Stichworte seien nur kurz genannt: toxische Männlichkeit oder weibliche Bescheidenheit. Gerade Berufskulturen beinhalten oft Wertigkeitsdifferenzen gegenüber anderen Berufen, die soziale Schließungen und distinktive Anerkennungskämpfe befördern. In diesem Zusammenhang sind generell auch Horkheimer/Adornos (1969/1944) „Verblendungszusammenhang“ und die Verkehrungen an der Oberfläche der bürgerlichen Gesellschaft (Marx 1972: 445) sowie Formen der „Verdinglichung“ im Sinne von Marx (1971: 85–98) anzuführen.

Analyse des Bewusstseins. Das gilt gerade dann, wenn Bewusstseinsforschung darauf zielt, Kritik- und Widerstandspotenziale zu erkunden.

## 5 Der „Soziale Wert der Arbeitskraft“

Die Bedeutung von Kulturen (der Arbeit), von moralischen Ökonomien oder von Rechtfertigungs- und Anerkennungsordnungen zu betonen, bedeutet nun keineswegs, dass diese der ökonomischen Sphäre als eine zweite, ihr äußerliche *entgegengesetzt* wird. Dies geschieht jedoch sehr oft, wenn Kategorien wie „Kultur“ und „Anerkennung“ der ökonomischen und materiellen Lage gegenübergestellt werden. Es wird dann schnell eine Alternative oder gar ein Gegensatz von Verteilungs- und Anerkennungskämpfen behauptet.<sup>6</sup> Eine solche Alternativsetzung beruht meist auf einem falschen bzw. verengten Verständnis von „Anerkennung“, in dem diese als ein Aspekt einer „Identitätspolitik“ begriffen wird, in der selbst wiederum ein kulturalistischer und essenzialisierter Begriff von Identität vorherrscht. In der politischen Debatte scheint dann die Differenz darin zu bestehen, ob es sich um (scheinbar nur ökonomisch zu verstehende) soziale Klassenauseinandersetzungen (um „Verteilung“) oder um (scheinbar nur „kulturell“ i. S. von ethnisch, religiös, auf sexuelle Orientierungen usw.) bezogene Auseinandersetzungen um „Anerkennung“ handelt.<sup>7</sup> Demgegenüber vertrete ich die Auffassung, dass es sich bei sozialen Auseinandersetzungen immer um sowohl Verteilungs- wie Anerkennungskämpfe handelt, dass Verteilung immer auch (wenn auch nicht nur) eine Anerkennungsdimension hat und dass, worüber ich gleich mehr sagen will, auch Anerkennungskämpfe eine Verteilungsdimension haben. Zudem geht es auch und gerade bei traditionellen sozialen Klassenauseinandersetzungen (wenn auch nicht nur) um Anerkennung. Auch der häufig beschworene Gegensatz zwischen der Interessen- und der Anerkennungsdimension sozialen Handelns führt m. E. in die Irre (vgl. hierzu Voswinkel 2012). Denn auch Interessen sind normativ grundiert: Sie müssen als legitim anerkannt sein, von den Interessenträgern selbst und von ihren Adressaten und Kontrahenten. Umgekehrt ist die Verteilung ein wesentlicher Bestandteil von Anerkennung und Prestige.

Den Zusammenhang von Verteilung und Anerkennung bzw. von Ökonomie und „Kultur“ möchte ich in der Kategorie des „Sozialen Werts der Arbeitskraft“ zum Ausdruck bringen. Diese möchte ich nun etwas ausführlicher skizzieren.<sup>8</sup>

Ich recurriere auf die Marxsche Kategorie des „Werts der Arbeitskraft“, die ich sozialkulturell ausdeute. Nach Marx ist der Wert der Arbeitskraft „wie der jeder anderen Ware (...)

---

<sup>6</sup> Diese Debatte wurde besonders elaboriert im Buch von Nancy Fraser und Axel Honneth (2003) geführt, in dem allerdings der Eindruck nicht ausbleibt, dass die Kontrahent\*innen phasenweise aneinander vorbei geschrieben haben.

<sup>7</sup> Diese Missdeutung hat natürlich eine reale Basis, die darin besteht, dass insbesondere – aber nicht nur – in den USA kulturelle Diversitätskämpfe als politische Bezüge in einen Konflikt mit Verteilungskämpfen in traditionellen sozialen Kämpfen geraten zu sein schienen. Häufig wird die Vernachlässigung der sozialen Frage durch eine diversitätsorientierte Linke dann auch etwa für den Erfolg von Donald Trump verantwortlich gemacht. Es ist hier nicht der Ort für eine Auseinandersetzung über die Treffsicherheit dieser Deutung.

<sup>8</sup> Eine ausführlichere Entwicklung des Konzepts findet sich in Voswinkel 2021a.



bestimmt durch die zur Produktion, also auch Reproduktion, dieses spezifischen Artikels notwendige Arbeitszeit“ (Marx 1971: 184). Dem Missverständnis, es handle sich um ein physisch bestimmtes Existenzminimum, beugt Marx vor, indem er die Reproduktionskosten als historisch bestimmt versteht, abhängig von der „Kulturstufe eines Landes“. „Sie enthalten also ein historisches und moralisches Element“ (ebd.: 185). Ich schließe hier an und fasse das „historisch-moralische Element“ anerkennungs- und legitimationstheoretisch. Soziologisch betrachtet sind die (in einer historischen Phase) als angemessen betrachteten Bedürfnisse sozial konstruiert, also nicht naturalisierend gegeben und abhängig von normativen (bei Marx „moralischen“) und zudem macht- und kampf begründeten Faktoren. Das gilt allerdings nicht nur global historisch – im Sinne des Entwicklungsstandes einer Gesellschaft –, sondern auch im Hinblick auf die Anerkennungsbeziehungen in einer Gesellschaft.

Schon Marx fügt zwei weitere Gesichtspunkte an: Die Ausbildungskosten und die Unterscheidung von einfacher und komplizierter Arbeit. Auch hier sollte man nicht rein quantitativ verfahren, indem man etwa die reine Ausbildungszeit heranzieht, sondern die soziologische Erkenntnis berücksichtigen, dass das, was als Ausbildung und Qualifikation zählt, sozial bestimmt – und insofern natürlich umstritten – ist. Marx verweist – hier Sohn seiner Zeit – zudem auf die „Naturdifferenz“ der Arbeitskraft, „ob sie männlich oder weiblich, reif oder unreif“ (ebd.: 542) ist. Der Wert der Arbeitskraft bestimmt sich für ihn „durch die zur Erhaltung der Arbeiterfamilie nötige Arbeitszeit“ (ebd.: 517). Er geht mithin vom Familienernährermodell aus, also von einem sozialen und historisch spezifischen Geschlechterverhältnis. Offensichtlich gehen also schon bei Marx Konstruktionen von Geschlecht und Geschlechterverhältnis, von geschlechtlich konnotierten Arbeiten usw. in den Wert der Arbeitskraft ein. Verallgemeinert formuliert: Der Wert der Arbeitskraft ist keine physische oder bloß im engeren Sinne ökonomische, sondern eine grundlegend soziale Kategorie. In ihr übersetzen sich gesellschaftliche Wertigkeiten und Anerkennungsverhältnisse in ökonomische Ressourcen. Und umgekehrt trägt die Entwicklung ökonomischer Macht gesellschaftlicher Gruppen zu ihrem Anerkennungs-Prestige bei.

Der soziale Wert der Arbeitskraft ist zwar nicht fest definiert, sondern Gegenstand sozialer Auseinandersetzungen. Aber er beruht doch zugleich auf institutionalisierten Wertschätzungsmustern dessen, was bestimmten Personengruppen als angemessene und statusmäßige Honorierung zugebilligt wird. Marx' Verweis auf das, was zur Reproduktion der Arbeitskraft notwendig ist, sollte also verstanden werden als das, was in bestimmten Gesellschaften als notwendig und legitim *angesehen* wird, dessen eine bestimmte Arbeitskraft als würdig erachtet wird, die sie also legitimer Weise beanspruchen kann. Der soziale Wert der Arbeitskraft ist mithin eine anerkennungstheoretische Kategorie, die zugleich normative *Ansprüche* vermittelt und verteilungsrelevant ist. In ihm schlagen sich relative Wertschätzungen von Qualifikationen, Lebensstilen, Arbeitsformen und Arbeitskulturen nieder. Damit ist er allerdings zugleich ein Element von Distinktionskämpfen und Strategien sozialer Schließung.

Weil auch gesellschaftliche Formen praktizierter Ungleichheitsklassifikationen in den sozialen Wert der Arbeitskraft eingehen, handelt es sich um die Kategorie, über die Themen der Intersektionalität in das Verhältnis von Kapital und Arbeit eingebaut sind. Dass Geschlecht und „Rasse“ im Verhältnis der Klassen enthalten sind, meint etwas anderes als das Verhältnis von „Haupt- und Nebenwidersprüchen“. Vielmehr bedeutet es, dass sich die konkrete Gestalt

der Klassenverhältnisse gar nicht ohne die „anderen“ Ungleichheits- und Anerkennungsdimensionen verstehen lässt.<sup>9</sup>

In der Dimension „Geschlecht“ zeigt sich dies darin, dass die „Verschränkung von Relationen“ zwischen Männern und Frauen „und der Rangordnung von gesellschaftlichen Sphären“ (Becker-Schmidt 2007: 71), nämlich dem Produktions- und Reproduktionsbereich den als „Frauenarbeit“ gegenderten Arbeiten und Berufen einen geringeren Wert zuweist. „Frauenarbeit“ ist dann mit einem geringeren sozialen Wert der Arbeitskraft verbunden, resultierend aus abwertenden Klischees von weiblich konnotierten Arbeiten und weiblichem, tendenziell naturalisiertem Arbeitsvermögen und schlechteren Aufstiegs- sowie Einkommenschancen. Die sozial verankerte Abwertung ethnischer Herkunft und Körpermerkmale im Zusammenhang mit rassistischen Klassifikationen und Diskriminierungen bedingt schlechtere Arbeitsmarktchancen, Wohnverhältnisse, die selbst wiederum zu Symbolen geringer sozialer Anerkennung werden und somit die Aufstiegs- und Einkommenschancen weiter verschlechtern. Zugleich wird es für das Kapital vorteilhaft, die Differenzen im sozialen Wert der Arbeitskraft zu nutzen, um die Kosten zu reduzieren und die verschiedenen Gruppen der Lohnabhängigen gegeneinander in Konkurrenz zu setzen. Die bevorteilten Gruppen selbst wiederum erhalten einen Anreiz, die sie bevorteilenden Wertigkeitsrelationen zu bewahren und zu Distinktionszwecken zu nutzen. Das ist auch die Grundlage klassistischer Diskriminierung und Missachtung. Die real existierenden Ungleichverteilungen – untere Positionen in der Beschäftigtenhierarchie, Schwierigkeiten, Arbeit zu finden, prekäre Arbeits- und Lebenslagen mit ihren sozialen und sozialpsychologischen Folgen der Identitätsgefährdung – wirken selbst als Bestätigung dafür, dass die gesellschaftliche Entwertung solcher Gruppen berechtigt sei.

Qualifikationen sind nicht einfach dadurch zu bestimmen, dass sie eine bestimmte Ausbildungszeit erfordern. Vielmehr sind mit ihnen soziale Zuschreibungen von Wertigkeit verbunden, die sich selbst wiederum an gegenderte Klassifikationen binden, aber auch ihre Verwertungstauglichkeit betreffen (wie der Vergleich der Einkommenschancen von MINT-Abschlüssen mit geisteswissenschaftlichen Abschlüssen zeigt). Auch „Systemrelevanz“, wie sie in der Corona-Pandemie etwa Pflegekräften und gering bezahlten Verkäuferinnen attestiert wurde, wird zwar eine Quelle moralischer Anerkennung, erweist sich aber als wirkungslos für eine sich auch in Einkommen und Kreditancen niederschlagende Status-Anerkennung (vgl. hierzu Voswinkel 2021b). Der soziale Wert der Arbeitskraft wird zudem von Institutionalisierungsprozessen beeinflusst, wie sie etwa in erfolgreicher Professionsbildung von Berufen zu beobachten ist. Hier zeigt sich auch die Bedeutung von Organisierungsmacht und Prestigeschließung. Welche Wertigkeit bestimmten Qualifikationen und Arbeiten beigemessen wird, ist kulturell unterschiedlich, abhängig von bestimmten Pfadabhängigkeiten (etwa im Hinblick auf die Bedeutung des Beamtenstatus und der gesellschaftlichen Rolle des öffentlichen Dienstes, aber auch der Durchsetzung eines „Normalarbeitsverhältnisses“ und der damit verbundenen „Entproletarisierung“). Gegenwärtig beobachten wir insbesondere eine soziale Entwertung der körperlichen Arbeit gegenüber der sogenannten Wissens- oder kreativen Arbeit. Hierin wirkt die tayloristische Vorstellung weiter, dass die geistige Arbeit, als von körperlicher

---

<sup>9</sup> Es meint aber auch nicht, dass Verteilung auf Anerkennung zu reduzieren wäre. Denn Einkommens- und Machtrelationen resultieren auch aus systemischen Kräften wie Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt oder der Organisationsfähigkeit der verschiedenen Gruppen.

Arbeit getrennt gedachte, die höherwertige Arbeit sei. Nur bei ihr sei Kreativität zu finden, die sich dann als „singulär“ (Reckwitz 2017) und bewunderungswürdig präsentieren kann. Diese verschiedenen Beispiele zeigen, wie vielfältig die sozialen Wertigkeitsdifferenzierungen und Anerkennungs- und Missachtungsrelationen sind, die sich gruppenbezogen, in vielfältiger Intersektionalität in den jeweiligen sozialen Werten der Arbeitskraft niederschlagen.

## 6 Der „Soziale Wert der Arbeitskraft“ und die Bewusstseinsforschung

Ich habe in diesem Beitrag versucht, mit der Kategorie des „Sozialen Werts der Arbeitskraft“ verschiedene Dimensionen – oder Sektionen – sozialer Ungleichheit, Wertigkeitsordnungen und Diskriminierungen in einer arbeitssoziologischen Perspektive zu fassen. Im „Sozialen Wert der Arbeitskraft“ werden diese relevant für die ökonomischen Austausch- und Ausbeutungsbeziehungen. Daraus folgt, dass Beziehungen der Ungleichheit in den Sektionen Gender, Kultur, sexuelle Orientierung, ethnische und soziale Herkunft usw. unmittelbar ökonomische Relevanz und Prägekraft für die Herrschaftsbeziehungen in der Arbeit besitzen. Sie sind gesellschaftlich und normativ verankerte Definitionen dessen, was den Arbeitenden als notwendig zur normativ-kulturellen Reproduktion der Arbeitskraft zugewiesen wird. Damit sind Anerkennungskämpfe in unterschiedlichsten Ungleichheitssektionen unmittelbar bedeutsam für die Verteilungs- und Ausbeutungsbeziehungen, auch in dem Sinne, dass es ein ökonomisches Interesse von Teilen der Arbeitenden gibt, bestimmte diskriminierende Wertungen im Sinne sozial-normativer Schließung aufrecht zu erhalten. Insofern gibt es keine einfache Lösung für die Integration sozialer, antirassistischer, geschlechtsbezogener usw. Kämpfe um Gleichstellung. Auf jeden Fall aber folgt hieraus, dass die Unterscheidung und Entgegensetzung von ökonomischen Verteilungs- und kulturellen Anerkennungskämpfen gänzlich unangemessen ist. Kulturelle *sind* ökonomische Anerkennungsbeziehungen und ökonomische Verteilung wirkt sich zugleich auf die sozial verankerte Wertung von Arbeitskräftekategorien aus. Der jeweilige soziale Wert der Arbeitskraft prägt nicht zuletzt, mit welcher normativen Berechtigung Arbeitende sich für würdig erachten, Ansprüche an ihre Arbeit, die Organisationen, an ihr Leben insgesamt und an die Gesellschaft stellen zu können.

Was bedeuten diese Überlegungen nun für die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung? Zunächst implizieren sie, dass das „Bewusstsein“ von Arbeitenden nicht nur im Hinblick auf ihre Rolle als Arbeitskraft, auf ihre Position im Arbeitsprozess oder ihre materielle Lage begriffen werden kann. „Arbeitsbewusstsein“ ist somit nur *eine* Dimension des „Arbeiterbewusstseins“ und das „Arbeiterbewusstsein“ ist nur eine, wenn auch wesentliche Dimension des Bewusstseins von Individuen und sozialen Gruppen. Daraus folgt auch, dass es eine empirisch-spezifische Frage ist, inwieweit sich das Bewusstsein von Arbeitenden zureichend und angemessen als „Arbeiterbewusstsein“ bestimmen lässt, inwieweit es also nahezu ausschließlich vom Arbeiterstatus und der Arbeitstätigkeit geprägt ist.

Bewusstsein ist, das ist die zweite Schlussfolgerung, nicht nur als kognitive Kategorie zu fassen. Vielmehr ist das Bewusstsein normativ durchwirkt, es bezieht sich auf normative Muster der Gesellschaft und ihrer Subgruppen und Teilsysteme, es referiert auf kulturelle Muster

und Traditionen, auf Formen moralischer Ökonomien und Anerkennungsverhältnisse. Institutionen der Wertigkeit wie Ausbildung, Beruf, Geschlechterbilder, ethnische und rassifizierende Zuschreibungen bestehen nicht *neben* den Elementen des Arbeitsbewusstseins, sondern sind mit diesen verknüpft. In diesem Sinne besitzt das Bewusstsein eine identitätsbezogene Dimension: Auf der einen Seite ist es geprägt von identitären Zuschreibungen: den sozialen „Mes“ im Sinne von Mead, also den Fremdbildern und -erwartungen, die das Selbstverhältnis der Einzelnen und von sozialen Gruppen beeinflussen, auf der anderen Seite aber auch von dem eigensinnigen Umgang der Einzelnen und Gruppen mit diesen Identitätszuschreibungen, also dem Prozess der aktiven Identitätsarbeit und -entwicklung. Menschen entwickeln ihre Identität und damit auch ihr Bewusstsein in diesen Auseinandersetzungen zwischen „Me“ und „I“, sie konstituieren sich hierin (mehr oder weniger) als Akteure ihres Lebens, sie entwickeln Selbstauffassungen – nicht in beliebiger und „autonomer“ Weise, sondern eingebettet in ihr Milieu und gegebene Institutionen von Wertigkeit und Normativität.

Für die Bewusstseinsforschung bedeutet dies, dass sie ihren Gegenstand nicht als einen fixen verstehen darf, mit feststehenden, (im Sinne einer positivistischen Einstellungsforschung) abrufbaren Inhalten. Sie muss offen sein für Entwicklungen und für Ambivalenzen, für *Muster* der Haltung zu Arbeit und Leben statt für Einstellungs-Items und für deren psychosoziale Dimension. Methodisch entspricht dem ein eher qualitatives, aber vielfältiges Vorgehen.

Allerdings: Zweifellos ist dies ein Programm für die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung im Ganzen, nicht für einzelne Forschungsprojekte. Natürlich können einzelne Forschungsprojekte dies nur ausnahmsweise leisten. Zum einen verfolgen sie bestimmte umgrenzte Fragestellungen und fokussieren daher auf bestimmte Fragen und Zusammenhänge. In diesem Sinne nehmen sie bestimmte Bewusstseinsinhalte in den Blick, suchen nach Bewusstseinsformen, die für die jeweilige Projektfragestellung besonders bedeutsam sind. Es ist somit möglich und oft unvermeidlich, einzelne Forschungsprojekte auf die Arbeitsbeziehungen, auf betriebliche Zusammenhänge zu begrenzen. Und dies nicht nur – aber auch – aus forschungspragmatischen Gründen, sondern weil es auch eine funktionale Differenzierung zwischen Arbeitswelt und anderen Lebensbereichen gibt, die auch bewusstseinsrelevant ist. Aber über einzelne Forschungsprojekte hinausgreifend sollte die Disziplin in ihren theoretischen Konzepten und Reflexionen den Zusammenhang und Niederschlag der verschiedenen Ungleichheitsdimensionen, normativen Wertigkeiten und damit deren Intersektionalität im Bewusstsein im Blick haben und damit auch die Gefahr von Verkürzungen und Einseitigkeiten, die aus spezifischen Frageperspektiven sowie Forschungsmethoden und -arenen resultiert.

Der Vorteil der Kategorie des Sozialen Werts der Arbeitskraft besteht aus meiner Sicht darin, die Vieldimensionalität von normativen und Ungleichheitsrelationen arbeitssoziologisch, also für das Feld oder die Perspektive der Arbeit relevant zu machen. Sie tut dies in einer doppelten Perspektive: Im Hinblick auf die Prägungen der Anerkennungsverhältnisse und Wertigkeitsinstitutionen für die Arbeit und das Selbstverhältnis der Arbeitenden sowie im Hinblick auf die Bedeutung der sozialen Wertigkeit ihrer Arbeitskraft für ihre Position in der Gesellschaft und ihr Selbstverhältnis als Mitglied, Opfer und Akteur der Gesellschaft.

## Literatur

- Becker-Schmidt, Regina (2007): „Class“, „gender“, „ethnicity“, „race“: Logiken der Differenzsetzung, Verschränkungen von Ungleichheitslagen und gesellschaftlicher Strukturierung. In: Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Frankfurt a. M., New York: Campus, 56-83.
- Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli; Schmidt, Beate (1984): Eines ist zu wenig, beides ist zu viel: Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn: Neue Gesellschaft.
- Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bolton, Sharon C.; Laaser, Knut (2020): The Moral Economy of Solidarity. A Longitudinal Study of Special Needs Teachers. In: *Work, Employment and Society* 34 (1): 55-72.
- Bourdieu, Pierre (2000): Die biographische Illusion. In: Hoerning, Erika M. (Hg.): Biographische Sozialisation. Stuttgart: Lucius & Lucius, 51-59.
- Dubet, François (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg: Hamburger Edition.
- Fraser, Nancy; Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Giegel, Hans-Joachim (1989): Der Lohnarbeiter als Subjekt. Von der Analyse des Arbeiterbewußtseins zur Biographieforschung. In: Brock, Ditmar; Leu, Hans Rudolf; Preiß, Christine; Vetter, Hans-Rolf (Hg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. München: DJI-Verlag, 100-128.
- Horkheimer, Max; Adorno, Theodor W. (1969/1944): Dialektik der Aufklärung. Frankfurt a. M.: Fischer.
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin: edition sigma.
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2016): Ansprüche an Arbeit und Leben – Beschäftigte als soziale Akteure. In: *WSI-Mitteilungen* 69 (7): 503-512.
- Jaeggi, Rahel (2018): Ökonomie als soziale Praxis. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik* 19 (3): 343-361.
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. München, Mering: Hampp.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. 2. Aufl. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos.
- Kudera, Werner; Voß, G. Günter (Hg.) (2000): Lebensführung und Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich.
- Marx, Karl (1971): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. In: Marx-Engels-Werke, Band 23. Berlin: Dietz.
- Marx, Karl (1972): Theorien über den Mehrwert. Dritter Teil. In: Marx-Engels-Werke, Band 26.3. Berlin: Dietz.
- Mau, Steffen (2004): Moralökonomie. Eine konzeptionelle Bestimmung aus ungleichheitssoziologischer Sicht. In: Berger, Peter A.; Schmidt, Volker H. (Hg.): Welche Gleichheit, welche Ungleichheit? Wiesbaden: VS-Verlag, 165-190.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2021): Arbeitssoziologie – wie weiter? In: *Perspektiven der Arbeitssoziologie* 1. IfS Working Papers Nr. 13. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung, 5-17.
- Mead, George H. (1968/1934): Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

- Menz, Wolfgang (2021): Arbeitsanalyse und Zeitdiagnose. Perspektiven einer subjektorientierten Arbeitssoziologie mit gesellschaftsdiagnostischem Anspruch. In: Perspektiven der Arbeitssoziologie 1. IfS Working Papers Nr. 13. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung, 18-40.
- Nies, Sarah (2015): Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos.
- Reckwitz, Andreas (2017): Die Gesellschaft der Singularitäten. Berlin: Suhrkamp.
- Sayer, Andrew (2011): Why Things Matter to People. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schmidt, Werner (2006): Kollegialität trotz Differenz. Berlin: edition sigma.
- Thompson, Edward P. (1980/1971): Die „moralische Ökonomie“ der englischen Unterschichten im 18. Jahrhundert, In: Ders.: Plebeische Kultur und moralische Ökonomie. Frankfurt a. M., Berlin, Wien: Ullstein, 66-130.
- Voswinkel, Stephan (2012): „Recognition“ and „Interest“. A Multidimensional Concept in the Sociology of Work. In: *distinktion. Scandinavian Journal of Social Theory* 13 (1): 21-41.
- Voswinkel, Stephan (2021a): Arbeitssoziologie und Gesellschaftstheorie. Perspektiven der Arbeitssoziologie 2. IfS Working Papers Nr. 14. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung.
- Voswinkel, Stephan (2021b): Die Anerkennungsfallende. Soziale Dienstleistungsarbeit zwischen moralischer Anerkennung und Statusdefizit. Das Beispiel der Pflege. In: Emunds, Bernhard; Degan, Julian; Habel, Simone; Hagedorn, Jonas (Hg.): Freiheit – Gleichheit – Selbstausbeutung. Marburg: Metropolis, 123-146.
- Wagner, Gabriele (2004): Anerkennung und Individualisierung. Konstanz: UVK.

# Materialistischer Moralismus

Relationierungen ideeller Ansprüche und materieller Interessen am Beispiel von Entgeltkonflikten in der Sekretariatsarbeit

Jule Elena Westerheide<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Der Beitrag behandelt die Relationierung von Moral und Interessen im Bewusstsein von Beschäftigten. Von den damals fokussierten *objektiven Interessen* der Lohnabhängigen hat sich der Fokus der Arbeits- und Industriesoziologie inzwischen auf die Handlungs- und Mobilisierungsrelevanz von *normativen Ansprüchen* verschoben. Solche Vereinseitigungen können mit dem Blick auf Interferenzen zwischen diesen Orientierungsrahmen vermieden werden. Auf Grundlage eines Forschungsprojekts, welches qualitativ das (verletzte) Leistungs- und Gerechtigkeitsempfinden von Sekretärinnen und ihre Arbeitskonflikte um ihre Eingruppierung untersucht, entwickelt der Artikel die These eines *materialistischen Moralismus* der Subjekte. Denn die untersuchten weiblichen Beschäftigten verweben und hierarchisieren Lohninteresse und Gerechtigkeitsansprüche. Ein Lohnanliegen wird demnach auch unter normativen Gesichtspunkten gedeutet, Interesse bleibt aber unverzichtbare analytische Dimension bei der Untersuchung subjektiver Orientierungen in Arbeitskonflikten.

**Abstract:** The following article deals with the relation of morals and interests in the consciousness of employees. The scientific focus of the sociology of work and industry has since shifted from the *objective interests* of wage earners to the relevance of their *normative claims* for action and mobilization. Such one-sidedness can be avoided by looking at the interferences between these frames of orientation. On the basis of a research project that qualitatively investigates secretaries' (violated) sense of performance and justice and their labour conflicts over their classification, the article develops the thesis of a subjective *materialistic moralism*. For the female employees studied interweave and hierarchize wage interest and justice claims. Wage concerns are thus also interpreted from a normative point of view, but interest remains an indispensable analytical dimension in the study of subjective orientations in labour conflicts.

---

<sup>1</sup> Dr. Jule Elena Westerheide, Universität Duisburg-Essen, E-Mail: [jule.westerheide@uni-due.de](mailto:jule.westerheide@uni-due.de)

# 1 Einleitung

„Wer seine Lage erkannt hat, wie soll der aufzuhalten sein?“ lautet die wohl bekannteste Zeile aus dem Brechtschen Gedicht „Lob der Dialektik“ (1934). Handlungsorientierungen von Lohnabhängigen darzulegen war und ist Kernanliegen der Arbeiter:innenbewusstseinsforschung – nicht zuletzt wegen des dort begrüßten Widerstandspotentials von Gerechtigkeitsempfinden und Interessenorientierungen. Von den damals im praktischen wie wissenschaftlichen Marxismus und der klassischen Arbeiter:innenbewusstseinsforschung der 1950er bis 1970er Jahre fokussierten *objektiven Interessen* der Lohnabhängigen hat sich der Fokus nicht zuletzt im Zuge von Instrumentalismuskritik (Knapp 1981), Mobilisationstheorie (Kelly 1998) und Anerkennungswende (Honneth 1994) auf die Handlungsrelevanz von *normativen Ansprüchen* etwa nach Gerechtigkeit und Sinnhaftigkeit verschoben. In der Forschungspraxis ist die wechselseitige Verwiesenheit von Interesse und Moral indessen nicht systematisch berücksichtigt.

Während der Interessenbegriff in der Praxis dort fortlebt, wo kollektive Interessen artikuliert werden (etwa in *Interessenverbänden* und *Interessenkonflikten*) und wissenschaftlich in den *industriellen Beziehungen* weiterhin prominent ist, wurde im Nachgang der Kritiken in der Arbeitssoziologie die Kategorie des Lohninteresses teils unter ein Anerkennungsstreben subsumiert. Daraus folgte indes keine Verwerfung des Interessenbegriffes im Gros der Veröffentlichungen: Es wird etwa konstatiert, dass materielles Interesse und Gerechtigkeitsanspruch „miteinander ins Gehege geraten“ können (Schmidt et al. 2011: 81f). *Wie Moral<sup>2</sup> und Interesse miteinander interferieren*, ist jedoch nur selten thematisiert. Meist gelten normative Ansprüche implizit als die *Orientierungen*, die Interessen*handeln* evozieren können. Während Moral als Bewusstseinsinhalt untersucht wird, beschränkt sich eine Betrachtung von Interessen meist darauf, jene *post actum* im Handeln des Subjekts zu entdecken.

Diese einseitige Zuordnung der Kategorien ist für eine Forschungspraxis, die sich wieder verstärkt dem Bewusstsein abhängig Beschäftigter zuwendet, theoretisch unbefriedigend. Der Artikel beabsichtigt daher zur Ergründung des Verhältnisses von Moral und Interesse im Denken von Lohnabhängigen beizutragen. Der genaue Blick auf Lohnforderungen bietet sich dafür ausdrücklich an: historisch wurden sie als Ausdruck des unbedingten Kerninteresses aller Arbeiter:innen bestimmt und heute werden gewerkschaftlich oftmals Anerkennungsfragen mittels höherer Bezahlung verhandelt („Wir sind mehr wert!“, ver.di). Obschon das Interesse an der Einkommensquelle Lohn in einer Gesellschaft, in der eine Bedürfnisbefriedigung ohne Geld kaum gelingen kann, einer gewissen Objektivität nicht entbehrt, verhält es sich subjektiv mitnichten so eindeutig. Inwieweit werden Lohninteressen durch moralische Kriterien begrenzt, legitimiert oder gar erlebt? Inwiefern wird Moral auf ein zugrundeliegendes Lohninteresse zugeschnitten, zum jeweiligen Vorteil eingesetzt oder als übergreifendes Prinzip auch gegen derart materielle Interessen verfolgt (vgl. Haipeter 2021: 4)?

Empirische Schlaglichter aus einem Forschungsprojekt, welches qualitativ das (verletzte) Leistungs- und Gerechtigkeitsempfinden von Sekretärinnen sowie Arbeitskonflikte um die entgeltrelevante Arbeitsbewertung im Betrieb untersucht (Westerheide 2021), sollen helfen, sich

---

<sup>2</sup> In der deutschsprachigen Debatte überwiegt der Begriff Normen. Moral scheint aber treffender zu sein, wenn es um Vorstellung zu Sittlichkeit und ethischen Prinzipien geht, weil Normen auch Rechtscharakter haben können (zur Arbeitsdefinition siehe Kap. 3).



an eine Relationierung beider Analysekatoren im Arbeiter:innenbewusstsein anzunähern. Jene ergibt sich empirisch aus dem Zusammenhang von Lohninteresse und meritokratischem Gerechtigkeitsideal. Denn – so viel sei vorweggenommen – die untersuchten weiblichen Beschäftigten hierarchisieren beide Motive im Arbeitskonflikt. Und gerade in der Bewertung des Arbeitskonflikts zeigt sich die *reflexive Verwobenheit von Interesse und Moral*.

Der Beitrag stellt im folgenden Kapitel konzise dar, wie in der Arbeiter:innenbewusstseinsforschung das Verhältnis von Normativität und Interesse bei Beschäftigten konzipiert wird, indem erst die historische Vorläuferdebatte um den Instrumentalismus der Arbeiter aufgegriffen (2.1) und danach aktuelle Perspektiven und Forschungspraktiken beleuchtet werden (2.2). Mithilfe eigener Arbeitsdefinitionen der Leitkonzepte (3) werden anschließend die empirischen Fälle präsentiert, in denen sich subjektive Zusammenhänge zwischen Lohninteresse und normativem Leistungsprinzip äußern (4). Im Fazit wird daraus die leitende These eines materialistischen Moralismus zwischen Lohninteresse und Leistungsgerechtigkeitsideen entwickelt, und diskutiert, inwiefern das skizzierte Verhältnis auch für andere Ansprüche an Arbeit produktiv gemacht werden kann.

## 2 Einseitige Relationierungen: Interessen und Moral in der Forschung

Die Studien zum Arbeiter:innenbewusstsein eint trotz aller Pluralität ein gesellschaftspolitischer Impetus nach interessenpolitischem Mobilisierungspotenzial. Im Hinblick auf die Quellen dieses Interessenhandelns setzen die Ansätze jedoch äußerst differente Schwerpunkte zwischen „Moralskepsis und Interessenreduktionismus“ (Willems 2003: 18) einerseits, und Anerkennungsveressenheit andererseits und sind von Vereinseitigungen gekennzeichnet.

### 2.1 Vom Interessenreduktionismus zur Normativität

Spätestens in den 1980er Jahren kann eine Fokusverschiebung in der Arbeits- und Industrie-soziologie vom Interesse zu Moral der Beschäftigten beobachtet werden, die sich in den industriellen Beziehungen und in der Arbeiter:innenbewusstseinsforschung zeigt. Dieser Artikel geht explizit auf das Instrumentalistentheorem und die Mobilisierungstheorie ein, weil beide Debatten sowohl konzeptionell aufschlussreich sind als auch historisch den Übergang von der Arbeitskraft- hin zur Subjektperspektive markieren (Begriffe nach Schumann et al. 1982: 25).

Die Konstitutionsbedingungen von Klassenbewusstsein zu bearbeiten, nahmen sich seit den 1950er Jahren unter anderem Studien aus dem Göttinger SOFI (Kern & Schumann 1977), der Erlanger Gruppe (Kudera et al. 1979) und zuvor prominent Popitz et al. (1957) vor, die unter Arbeiterbewusstseinsforschung zusammengefasst wurden. Sie verorteten jene oftmals in objektiven Begebenheiten wie der Arbeitserfahrung oder der Klassenlage teilweise in einer deterministischen oder strukturalistischen Verkürzung (Hall 1984), die Denkformen als abhängige Variable und Widerspiegelung der gesellschaftlichen Verhältnisse verstand (besonders bei: Galliker 1980; Goldthorpe 1970/71). Den damals vornehmlich untersuchten Industriearbeitern wurde stellenweise ein *instrumenteller Arbeitsbezug*, beziehungsweise ein Zweck-Mittel-

Kalkül bezogen auf ihre Arbeit, unterstellt. In dieser Lesart erschöpft sich der subjektive Arbeitsbezug demnach interessenbedingt in einer Schonung der Arbeitskraft und der Erzielung eines hohen Lohns und steht dem Arbeitsinhalt gleichgültig gegenüber. Theoretisch wies Knapp (1981) den vorangegangenen Studien einen falschen Objekt-Subjekt-Bezug nach: Es sei zwar richtig, dass das Kapital instrumentalisiert und die Arbeiter instrumentalisiert werden, „als Einstellungsbegriff scheint ›Instrumentalismus‹ den Widerschein dieses Verhältnisses in den Subjekten rückzuspiegeln“, obwohl sich „das Herrschaftsmoment, das in dem ›Instrumentalisiert werden‹ steckt“ im Subjekt „verflüchtigt“ hat (ebd.: 23). Wie die Subjekte ihre Lage geistig verarbeiten, kann also nicht aus ihren objektiven Interessen abgeleitet werden.

Allerdings wurde die Existenz normativer Orientierungen nur selten verneint (Kratzer et al. 2015: 402; Kudera 1984: 127). Realiter wurde vielmehr die *Strukturbedingtheit* bestimmter Bewusstseinsinhalte betont.<sup>3</sup> Die gesellschaftliche Strukturierung der subjektiven Bezüge durch Klassenlage und Lohnabhängigkeit wurde ergänzt durch die Arbeitserfahrung inklusive der jeweiligen Technik und betrieblichen Organisation sowie Erfahrungen in der außerberuflichen Lebenswelt (etwa Becker-Schmidt et al. 1985), verharnte aber in einem latenten Interessenreduktionismus. Denn die Annahme einer auf Lohn- und Arbeitskraftschonung ausgerichtete Orientierung als einzig zweckrationale subjektive Aneignung ließ damit Gerechtigkeitsansprüche, Leistungsorientierung und Identitätsstiftung nur als *Abweichungen* von der Interessenorientierung zu. Kern und Schumann (1977) fanden etwa arbeitsinhaltliche Bezüge bei höhergestellten Instandhaltungsarbeitern und deuteten diese als *Übernahme bürgerlicher Normen*. Auch die auf weibliche Fabrikarbeiterinnen fokussierte Studie von Eckart und anderen (1979) legte Gerechtigkeitserwartungen als »nicht authentisch[e]« Ad-hoc-*Legitimationen* (Kratzer et al. 2015: 402) aus, mit denen ein Lohninteresse verbrämt wird. Das brachte ihnen in den 1980er Jahren die Kritik ein, letztlich die Subjektperspektive zu vernachlässigen (Voß 1984; auch: Hürtgen & Voswinkel 2012: 54; Minssen 2006: 51). Damit traten subjektorientierte und biographietheoretische Ansätze (Brock 1988; Kohli & Robert 1984) in den Vordergrund, die wie schon früh Hack (1977: 9) die *Eigenlogik der subjektiven Konstitution von Bewusstsein* geltend machten.

Mit Fokus auf kollektive Interessenartikulation findet in den angelsächsischen industriellen Beziehungen beinahe parallel ein ähnlicher Umbruch statt, der später im deutschsprachigen Raum aufgegriffen wird. In der Frage nach Artikulation und Organisation von Interessen, verlagert sich der Fokus in der Mobilisierungsforschung auch ab den späteren 1980er Jahren von strukturellen Bedingungen auf subjektive Dispositionen, oft weg von einem marxistischen hin zu einem sozialkonstruktivistischen Einschlag wie etwa im Collective-Identity-Ansatz (Melucci 1995). Gerade die Legitimität von Arbeitsbeziehungen (Armstrong et al. 1981) und Ungerechtigkeitserfahrungen (McAdam 1988; Snow & Benford 1992) geraten stärker ins Blickfeld und führen letztlich zu der vielzitierten Feststellung: „The *sine qua non* for collective action is a sense of injustice the conviction that an event, action or situation is ‘wrong’ or ‘illegitimate’“ (Kelly 1998: 27). Sie beziehen sich dabei auch auf das von Thompson (1971: 78) entwickelte Leitkonzept einer *moralischen Ökonomie*. Eine Zuwendung zum individuellen Bewusstsein ist auch von der britischen historischen Entwicklung getragen, dass institutionalisierte Arbeitskonflikte im industriellen Sektor sowie die Gewerkschaftszugehörigkeit abnehmen, während

---

<sup>3</sup> *Produzentenstolz* (Popitz et al. 1957), *Ansprüche aus Leistungsspezifität* (Kern & Schumann 1977) und *subjektive Verarbeitung widersprüchlicher Anforderungen der Lohnarbeit* (Kudera et al. 1979) (siehe Westerheide 2021: 133–137).

punktueller Aufbegehren in „non-union fields“ und im „service sector“ die wissenschaftliche Neugierde wecken (Kelly 2018: 701f).

In beiden forschungstheoretischen Entwicklungen vollzieht sich also im Zuge von Instrumentalismuskritik, Legitimitätstheorie und Anerkennungswende eine Hinwendung vom Interessenreduktionismus zu Zweifeln an materialistischen Erklärungsansätzen, von Moralskepsis hin zur Betonung normativer Ansprüche. Doch meist werden Subjekt-Objekt-Verhältnisse zu einseitig aufgelöst und es wird höchstens implizit behandelt, wie Interessen und Normen das Denken der Subjekte prägen.<sup>4</sup>

## 2.2 Bewusstsein ohne Interessen?

Mit dem Fluchtpunkt auf normative Mobilisierungspotenziale knüpft im deutschen Sprachraum die neujustierte Debatte ums Arbeiter:innenbewusstsein (Dörre 2013; Hürtgen 2017; Kratzer et al. 2015; Menz & Nies 2016; Schumann 2016; Tullius & Wolf 2015) an diese anglo-amerikanischen *industriellen Beziehungen* an und bedient sich teils anerkennungstheoretischer Perspektiven (Honneth 1994, 2017; Voswinkel 2000; Wimbauer et al. 2010). Neu ist dabei die Betonung normativer Bezüge, die ihre Legitimität aus gesellschaftlichen Diskursen speisen.

Wie die Kategorien Interesse und Moral in dieser (arbeits-)soziologischen Forschungspraxis relationiert werden, soll im Folgenden als inhaltliche Evolution dargestellt werden. Während die Betonung der *Differenz* beider Orientierungsschemata und dem *Primat der Moral* Kritik gebührt, stellt ihre Untersuchung als interferente Handlungsmotive einen produktiven Ansatz dar. Dennoch überwiegt die empirische Untersuchung *normativer Handlungsorientierungen*, während *Interessen erst im Handeln* selbst zum Tragen kommen.

Defizitär erscheint eine *Differenz der Kategorien und ihre Hierarchisierung*: Streng anerkennungstheoretisch werden Interessenorientierung und Anerkennungsstreben unterschiedlichen Sphären zugeordnet, nämlich als Handlungsorientierungen gefasst, die entweder zu Verteilungs- oder Anerkennungskonflikten führen. Eine Hierarchisierung ist nicht unbedingt inhärent, aber die Fassung von Gesellschaft als „Anerkennungsordnung“ (Honneth 1994: 340) verdeutlicht, dass ein subjektives Anerkennungsstreben als konstitutiv auch für Interessenkonflikte erachtet wird (Fraser & Honneth 2003). Stellenweise wird in der aktuellen Forschungspraxis eine anerkennungstheoretische Lesart praktiziert, welche Interessen vollends unter normative Ansprüche subsumiert. Ein Lohninteresse wird zum *materiellen Anerkennungsstreben* (etwa Wimbauer et al. 2010). Dieser *Vorrangigkeit der Moral* widerspricht Haipeter (2021: 281) insofern, als Werte moralische Konflikte ohne unmittelbaren Eigennutz zwar begründen können, aber nicht wie Interessen, „denen Partikularität und damit auch Auseinandersetzungen [...] um knappe Ressourcen zur Steigerung der Handlungsfähigkeit inhärent sind.“ (Haipeter 2021: 268). Damit erhalten Interessen Objektivität in einer Gesellschaft von Interessengegensätzen.

Ansatzweise überwunden wird diese Dichotomie, wenn *Interessen und Normen als interferente Handlungsdimensionen* untersucht werden. Im Zentrum steht hierbei, dass materielles Interesse und Gerechtigkeitsansprüche gegenläufige Bewertungen sein können (Schmidt et al. 2011: 81;

<sup>4</sup> Haipeter (2021) hat jüngst eine Monographie vorgelegt, welche ausführlich die Wissenschaftsgeschichte des Konzepts Interesse bei soziologischen Klassikern darlegt, welche zum Teil auch Interferenzen zu moralischen Orientierungen behandeln. Dieser Artikel fokussiert jedoch die aktuelle Forschungspraxis im Kontext der wiederauflebenden Arbeiter:innenbewusstseinsforschung.

auch Kuhlmann & Schmidt 2011). Für Voswinkel sind Anerkennung – welche hier als normativer Anspruch verstanden werden kann – und Interesse Komplementärkategorien: „Actors pursue an interest, and in doing so they seek recognition.“ (Voswinkel 2012: 21). Er schlägt vor, sie als zwei Weisen der Selbstbeschreibung und -erfahrung zu betrachten; sie bilden demnach zwei unterschiedliche *Skripte*, mit denen jeweils eine Situation gedeutet werden kann, auf Basis derer dann Handlungen angeleitet werden. Haipeter (2021: 269–289) regt mit dem Konzept der *Interessierung* an, die subjektive Reflexion differenter Handlungsmotive in ihrer Wechselwirkung prozesshaft zu beleuchten.

*Normverletzungen als Mobilisierungsmomente* zu fokussieren, stellt eine produktive Erweiterung dar, betrachtet aber Interessen nur in ihrer Handlungsdimension. Die Untersuchung „Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit“ (Kratzer et al. 2015), auf dessen empirischer Basis einige weitere Beiträge publiziert wurden (etwa Menz 2017; Tullius & Wolf 2015) werfen Sozialnormen als Konstitutionsbedingungen des Bewusstseins auf mit Bezug auf die Soziologie der Kritik (Boltanski & Thévenot 2007). Beschäftigte beziehen demnach die Legitimität ihrer an den Betrieb adressierten Ansprüche aus generalisierten gesellschaftlichen Normen und zeigen sogar unabhängig von ihrer individuellen Betroffenheit Protestbereitschaft (Heil & Kuhlmann 2016: 525; Menz & Nies 2016: 534). Internalisierte Normen haben hier also den Stellenwert von Bewusstseinsinhalten, die *Interessenhandeln initiieren* können – ihre Wirkweise steht im Forschungsfokus. Eine Auseinandersetzung mit der Wirkweise von Interessen auf Normen findet kaum statt. Auch wenn in der Mobilisierungstheorie stärker die Entstehung von *kollektiver Interessenartikulation* fokussiert ist, werden hier normative Ansprüche und Interessen ähnlich ins Verhältnis gesetzt: “worker collectivism is an effective and situationally specific response to injustice” (Herv. d. V., Kelly 1998: 1). Allerdings erscheint hierbei Ungerechtigkeit als objektiv, während es an den Beschäftigten ist, die Normverletzung auch als solche zu erleben („employer-generated injustice“, Kelly 2018). Andere Vertreter:innen betonen die notwendige *kognitive Delegitimierung* des Status quo und ein Gefühl der *Berechtigung ihrer Ansprüche* (etwa McAdam 1988). Normen sind hier sozialkonstruierte Bewusstseinsinhalte. Dabei explizieren sie aber ein *Set von möglichen Beschäftigteninteressen*, welche das Lohnarbeitsverhältnis oder schlichter die Erwerbsarbeit bedingt („job security, higher wages, training, equal opportunity, career progression“, Kelly 1998: 4; auch schon Offe & Wiesenhal 1980). Welche dieser Interessen als solche erfahren und kollektiv artikuliert werden, hängt an sogenannten *injustice or illegitimacy frames* (Snow & Benford 1992). Ähnlich – aber am Individuum ausgerichtet – ist in der Hinsicht auch das Konzept der *Interessenidentität*, in dem Interessen stets im sozialen Prozess reproduziert und in Einklang gebracht werden müssen mit einem Inventar an normativen Überzeugungen (Boes & Trinks 2006: 53; auch bei Voswinkel 2012).

Die obigen Ausführungen machen deutlich, dass Kritik demnach insbesondere einer Anerkennungstheoretischen Hierarchisierung gilt, wenn voreilig *Interessen als Anerkennungsanliegen* interpretiert und Werten untergeordnet werden oder die Kategorien als Handlungsdimensionen separater Sphären konzipiert sind. Interessanter erscheint eine Betrachtung, die Interesse und Moral zwar als differente Orientierungen begreift, aber ihre *Interferenzen als Handlungsskripte oder Bewusstseinsinhalte* beleuchtet. *Wie* Individuen das tun, ist weniger Gegenstand empirischer Untersuchungen. Aktuelle legitimitäts- und handlungstheoretische Ansätze stellen aber eine pro-

duktive Erweiterung dar. Denn sie nehmen in Hinsicht auf das Interessenhandeln von abhängig Beschäftigten in den Blick, mit welchen normativen Bezügen die subjektiven Ansprüche praktisch eingebracht werden, berücksichtigen also *Normativität als relevante Bewusstseinsdimension*. Allerdings gehen mit der zielführenden Vermeidung ableitungstheoretischer Übertragungen von ‚objektiven‘ Interessen ins Denken (vgl. Kap. 2.1) auch Fallstricke einher. Eine Auseinandersetzung mit Interessen als Handlungsorientierung und ihrer Wirkweise auf Normen unterbleibt weitgehend – *Interessen sind damit auf die Handlungsebene verbannt*.

Der Beitrag schlägt hingegen vor, empirisch offen die Verwobenheit normativer Ansprüche mit Interessen von Lohnabhängigen zu berücksichtigen – nicht nur als Handlungsdimension, sondern schon im Moment der gedanklichen Veräußerung der Subjekte.

### 3 Was sind normative Ansprüche, was sind Interessen?

Während aktuell in der Arbeitssoziologie *normative Ansprüche* recht einheitlich verwendet werden, bleibt der *Interessenbegriff* meist im Verborgenen. Arbeitsdefinitionen sollen im Folgenden helfen, die Uneindeutigkeit bei der Interpretation der empirischen Ergebnisse zu vermeiden.

Ein *normativer Anspruch* wird hier verstanden als die gedankliche oder praktische Einforderung an ein Gegenüber, ein als geteilt unterstelltes Prinzip zu realisieren; also die ideelle Bezugnahme auf eine (wahrgenommene) gesellschaftliche Moral, die dem Subjekt äußerlich ist. Leitend in der arbeitssoziologischen Gerechtigkeitsforschung ist die Annahme, dass sich Ansprüche insofern vom reinen Wollen unterscheiden, als sie sich auf bestehende gesellschaftliche Normen beziehen und somit von Beschäftigten als legitimes Anliegen verstanden werden (Hürtgen & Voswinkel 2016: 505). So ins Recht gesetzt, bergen normative Ansprüche Kritik- und Konfliktpotential. Denn wenn soziale und betriebliche Ordnungen in ihren Maximen – wie etwa in Bezug auf Leistungsmessung, Lohnfindung und Statuszuweisungen – nicht den Ansprüchen der Beschäftigten entsprechen, gilt ihnen die jeweilige Ordnung als ungerecht. Es kann dann von „Legitimationsproblemen“ gesprochen werden (Kratzer u. a. 2015). Gerechtigkeitsansprüche kommen daher als normative Koordinaten der *moralischen Ökonomie* der Beschäftigten im Betrieb in Frage (Menz 2009: 126). Normative Ansprüche sind also ein moralischer Maßstab der Kritik, insofern sie zwar in der gesellschaftlichen Wirklichkeit keine materielle Geltung besitzen, diese aber hegemonial beanspruchen (vgl. Fraser & Honneth 2003: 295). Moral umschließt dabei alle Handlungsnormen und Bewertungsmaßstäbe, die auf ethischen Prinzipien oder einer akzeptierten Sittlichkeit fußen. Zum moralischen Kanon gehört zentral auch ein gerechter Lohn, meist als Entsprechungsverhältnis zur eigenen Leistung gedacht. Schon hier zeigt sich: ein (artikulierte) Lohnanliegen ist nicht einfach identisch mit der subjektiven Veräußerung eines objektiven Lohninteresses.

Schwieriger verhält es sich mit dem *Konzept Interesse*. Einigkeit besteht weitestgehend darin, dass Interessen zentrale „Handlungsmotive“ (Haipeter 2021: 267) sind. Schon die Strukturbedingungen von Interessen wurden aber kontrovers diskutiert: Bei Marx bilden die Eigentumsverhältnisse die zentrale Quelle von Interessen. Sie weisen den Akteuren die sozialen Positionen in den Produktionsverhältnissen zu, mit denen ihre Interessen einhergehen – als wirkliche

Handlungsmotive verstanden (MEW 3: 144). Auch wenn die Inhalte der Interessen meist materiell bestimmt sind, geht es nicht nur um Lohn und Arbeitskraftschonung, sondern auch um eine Überwindung entfremdeter Arbeit, in der sich auch Elemente einer Subjektperspektive finden. In der postmarxistischen Debatte wurde für eine Dekonstruktion der Interessen als objektive Größe plädiert. Doch eine Berücksichtigung der Arbeitskraftperspektive ist nicht gleichbedeutend mit einer deterministischen Widerspiegelungsthese. Denn strukturbedingte Interessen können so vielfältig und auch widersprüchlich sein, dass sie eines sozialen Konstruktionsprozesses bedürfen, um als eigene definiert und artikuliert zu werden (Kudera et al. 1979: 16; Kelly 1998: 4). Das stellen industriesoziologische Ansätze heraus, wenn sie auf die Verständigungsprozesse durch Interessenverbände verweisen (Offe & Wiesenthal 1980). Weniger strukturbestimmt werden sie als zielorientierte Handlungsskripte mit einem (zumindest temporär) reflexiven Charakter gerahmt. Tendenziell konstruktivistisch argumentiert Voswinkel, wenn er diese Reflexivität nur im Subjekt gründet und als „long-term reasonability of a need or impulse“ und als „objectifying view on the social situation or the situational context of action.“ (Voswinkel 2012: 28) umschreibt. Indessen bezieht Haipeter dieses subjektive Überdenken „auf den Erhalt und die Verbesserung der eigenen Handlungsfähigkeit auch auf Kosten anderer durch Verfügung über geeignete knappe Mittel“ (Haipeter 2021: 268). Daran knüpft der Beitrag an, betont aber die gesellschaftlichen Bedingungen einer Klassen- und Konkurrenzgesellschaft, unter denen Handlungsfähigkeit erzielt werden kann. Diese Strukturbedingtheit schlägt sich aber nicht unmittelbar im Bewusstsein der Subjekte nieder.

Interessen sind demnach ein Verhältnis zwischen dem subjektiven Willen und seiner materiellen Umgebung; sie sind eine notwendige Orientierung unter gegebenen Bedingungen die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen. Widersprüchliche Bedürfnisse der Lohnabhängigen unter anderem nach Arbeit, Arbeitskraftschonung und Lohn sind damit durch gesellschaftliche Strukturen vermittelte Interessen, die subjektiv ausgehandelt, als eigene erst angeeignet und mit anderen Willensäußerungen in Einklang gebracht werden.

Im Folgenden wird am Beispiel von Sekretärinnen plausibilisiert, inwiefern die Berücksichtigung beider Analysekatoren im Studium des Arbeiter:innenbewusstseins produktiv ist und welche subjektiven Relationierungen von Lohninteresse und Gerechtigkeitsanspruch vollzogen werden. Daraus wird mit Blick auf Lohnforderungen ein Verhältnis von Moral und Interesse im subjektiven Bewusstsein entwickelt.

## 4 Empirische Schlaglichter: „die höchste Form der Wertschätzung geht auf meinem Konto ein“

Als weiblichen Angestellten in der Assistenzarbeit wird Sekretärinnen Unsichtbarkeit und mangelnde Anerkennung attestiert – wie es auch in anderen vornehmlich von Frauen ausgeübten Care-Berufen der Fall ist (Décieux 2017; Grabe et al. 2012; Kutlu 2015; Voswinkel 2000). Sekretärinnen gelten als unterbezahlt, auch und gerade im tarifgebundenen öffentlichen Dienst (Banscherus et al. 2017, Postels & Öz 2012). Ihnen sind in der Entgeltordnung nur allgemeine Tätigkeitsmerkmale zugeordnet, die oftmals nicht auf die (professionalisierte) Arbeitspraxis

übertragbar sind. Zunehmend entfachen sich Arbeitskonflikte um leistungsgerechte Entlohnung, weil sie entweder individuell oder kollektiv ihrer Unzufriedenheit Luft machen und Anträge auf tarifgerechte Eingruppierung einreichen – insbesondere an Universitäten (Westerheide 2021).

Welche Orientierungen sie zum Einspruch bewegen, welche Anspruchstitel sie aus ihrer Arbeit ziehen und wie sie den Arbeitskonflikt bewerten, ist Gegenstand einer qualitativen Studie, die sich der Arbeit und dem Entgelt von Sekretärinnen vornehmlich aus Subjektperspektive genähert hat.<sup>5</sup> Ziel des Forschungsprojektes war es, meritokratische Ansprüche zwischen Normativität und Interesse zu eruieren und ihre Rolle im Arbeitskonflikt zu bestimmen. Gerade die Lohnforderung ist dabei ins Blickfeld geraten, als besonders hier Interesse und Moral zu einem hierarchischen Verhältnis verwoben werden und stets gemeinsam vorkamen.<sup>6</sup>

Eine Unzufriedenheit mit dem Lohn und der Entgeltgruppe ist ohne Ausnahme feststellbar. Einen Mangel an Anerkennung machen viele Sekretärinnen hingegen nicht durchweg aus: In der jeweiligen Arbeitsorganisation fühlen sich viele übersehen, mit den Vorgesetzten pflegen die meisten Befragten ein gutes Verhältnis und erleben Wertschätzung durch Dankesworte oder Hilfsgesuche. Dass die Begriffe *Lohn* und *Bezahlung* in der Gruppe der untersuchten Sekretärinnen tatsächlich rhetorisch auch als ideelle Anerkennungsformen gemünzt werden, legt nahe, dass *Wertschätzung auch als Leistungsäquivalent gedacht* wird. Vielmehr wird hiermit aber die Währung eingeführt, die in subjektiver Relevanzsetzung zentral ist: *Entgelt* ist für die Sekretärinnen das wichtigste Maß der erwarteten Gegenleistung, während Anerkennung durch Dankesworte der Vorgesetzten und durch erhöhte Sichtbarkeit als Berufsgruppe nicht als hinreichende erlebt wird („war schon schön so, dass er sich dann mal bedankt hat, aber mir wär ja lieber gewesen, wenn er mir die ganzen Jahre über mehr gezahlt hätte, ne“ (Sekretärin im DGB, kurz vor der Rente). Dieser Lohnanspruch legitimiert sich über ihre Leistung bzw. ihr Leistungsverständnis, das sich von tariflichen Tätigkeitsmerkmalen deutlich abhebt („Gewährleistungsstolz“, Westerheide 2021: 247–252). Professionalität und Selbstständigkeit gehören nicht nur zu diesem Selbstverständnis, sondern prägen auch den Tätigkeitswandel und werden Gegenstand von Lohnforderungen. Denn bemerkenswerterweise werden arbeitsinhaltliche Ansprüche, wie etwa nach Abwechslungsreichtum und Herausforderung, nicht an Vorgesetzte und Arbeitgeber adressiert, sondern teils selbstverantwortlich umgesetzt – etwa durch die Übernahme extraregulärer Aufgaben weit oberhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus (ebd.: 226–230). Auf jene Leistungen wird in den Arbeitskonflikten hingewiesen um eine höhere Entgeltgruppe zu rechtfertigen.

Um was es den Sekretärinnen letztlich bei der Lohnforderung nach Höhergruppierung geht und inwieweit sie auch mit der subjektinduzierten Professionalisierung strategisch im Sinne eines

---

<sup>5</sup> Die Untersuchung basiert auf 36 leitfadengestützten Interviews mit Sekretärinnen im öffentlichen Dienst in Deutschland, Expertinneninterviews und teilnehmender Beobachtung von Vernetzungstreffen und Arbeitsplatzinterviews und ist gerade als Dissertationsschrift im Campus Verlag unter dem Titel „Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit. Arbeit und Entgelt von Sekretärinnen“ erschienen (Westerheide 2021).

<sup>6</sup> Betriebliche Auseinandersetzungen um Arbeitszeiten waren in dem Sample hingegen stärker von Rationalitätsansprüchen gekennzeichnet: wie etwa der als belastend und unpraktisch empfundene Spagat zwischen den Zeitkontingenten mehrerer Dienstvorgesetzter oder die Einforderungen von Zeiten mit geschlossenen Türen, welche konzentriertes Arbeiten ermöglichen würde. Eine Freiheit von moralischen Prinzipien soll damit keinesfalls suggeriert werden, subjektive Relevanzsetzungen und Unvereinbarkeiten ihrer Ansprüche standen aber nicht im Vordergrund.

Lohninteresses handeln, fällt indessen unterschiedlich aus und wird nun anhand von drei empirischen Schlaglichtern dargelegt, die Ausschnitte von Fällen sind, in denen jeweils Arbeitspraxis, subjektive Orientierungen und der Arbeitskonflikt um Entgelt untersucht wurden.

*Inge Dittmaier*<sup>7</sup>, Dekanatssekretärin auf der TV-L Entgeltgruppe 8, scheidet mit dem Antrag auf Höhergruppierung, welche sie auf Basis ihres distinktiven Leistungsverständnisses im Abgleich mit den Leistungskriterien des Tarifvertrags als unbedingt geboten sieht. Erst nach erneutem Versuch mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten werden ihr Leistungszulagen in der Höhe der geforderten Entgeltgruppe bewilligt. Sie akzeptiert vorläufig diese Einzelfalllösung, bleibt aber mit der Empörung über die wahrgenommene Leistungsungerechtigkeit zurück und will es nun auf dem Klageweg versuchen. Denn erst mit der Erhöhung der Entgeltgruppe wäre ihr bestätigt worden, zu großen Teilen eine selbstständige und verantwortungsvolle Tätigkeit auszuführen (jene tariflichen Leistungskriterien sind ausschlaggebend im Wechsel von E8 auf E9). In der Bewertung des Arbeitskonflikts und ihrem folgenden Interessenhandeln wird ersichtlich, dass ihr Lohnanliegen nicht als rein materielles Interesse gedeutet werden kann. Dass sich explizit in der *Entgeltgruppe* ihre herausragende Leistung spiegeln soll, die sie von ‚einfachen‘ Sekretärinnen abhebt, zeigt, dass es ihr nicht an erster Stelle um den Lohn als rein quantitative Größe gelegen ist. Das normative Leistungsprinzip, was auf individueller Leistungszuschreibung und Lohnhierarchie basiert, ist für sie im Lohn schon eingeschrieben und wird durch die tariflichen Kategorisierungen normiert und internalisiert.

Im Fall von *Maria Greschowiak*, Sekretärin eines Prüfungsamts, die nach langjähriger Tätigkeit und mehreren Vorgesetzten nun ebenfalls einen Antrag auf tarifgerechte Eingruppierung auf E9 beantragt hat, expliziert sich die reflexive Hierarchisierung der materiellen und ideellen meritokratischen Ansprüche umgedreht: „ich sach' immer, die höchste Form der Wertschätzung geht auf meinem Konto ein.“ Aus ihrer Sicht muss die Anerkennung *den Betrieb etwas kosten* und *den betroffenen Sekretärinnen etwas nützen*. Sie ironisiert damit ideelle Anerkennungsformen. Im Gespräch zeigt sich, dass sie nicht mehr bereit ist, „abgespeist“ zu werden und dass im Zweifel auch nur das Geld zähle, auch wenn man das ja nicht so sagen dürfe. Aber die (erfolgreiche) Höhergruppierung würde ja eh nur ungern rausgerückt. Sie differenziert dabei die Adressaten: ihr Vorgesetzter hat sie – wie bei der Mehrheit der untersuchten Fälle – bei der Antragstellung unterstützt, Probleme hat die Personalabteilung bereitet. Trotz der erfolgreichen Höhergruppierung ist sie über den Charakter des Bewertungsverfahrens enttäuscht. Eine zentrale Schlussfolgerung ist in diesem Fallbeispiel ersichtlich: Es entkräftet die Lesart, dass Lohn von den Beschäftigten stets als Anerkennungsform begriffen wird. Im Zuge langjähriger Tätigkeit und nach dem erlebten Arbeitskonflikt dominiert ihr Materialismus. Jener scheint allerdings legitimierungsbedürftig. Frau Greschowiak rechtfertigt ihre Orientierung aber wiederum mit verletzten moralischen Prinzipien: der Arbeitgeber handelt eben auch kalkulierend (wie Du mir so ich Dir – Gleichheitsprinzip) und behandelt sie nicht ihrer langjährigen Treue angemessen (Würdeprinzip).

Die Bereitschaft von *Linda Seibicke*, Bereichssekretärin auf E6, tarifliche Leistungskriterien über ihr Leistungsverständnis zu stellen, deutet vielmehr auf eine Subsumierung der normativen Orientierung unter das verfolgte Lohninteresse. Im Arbeitskonflikt um Entgelterhöhung

---

<sup>7</sup> Die Namen sind Pseudonyme.



wendet die Sekretärin *tarifliche Leistungskriterien strategisch auf ihre Arbeit an* mit dem Ziel, die gewünschte Entgeltgruppe zu erreichen. Damit handelt sie nicht etwa ohne moralischen Kompass. Aber anders als Frau Dittmaier sind für sie nicht (nur) die tariflichen Kategorien maßgeblich für ihr Leistungsverständnis.<sup>8</sup> Sie nimmt *Abstand vom normativen Anspruch*, dass ihr Leistungsverständnis maßgeblich für die Entsprechung im Lohn sein sollte und lernt mithilfe einer Personalrätin im Bewertungsverfahren, die tariflichen Kriterien auf ihre Arbeitspraxis zu übertragen. Sie denkt und handelt an der Stelle also *instrumentell gemäß ihres Lohninteresses*. Dennoch argumentiert sie im Prinzip für Leistungsgerechtigkeit – vom gesellschaftlichen Ideal nimmt sie keinen Abstand. Mit dem Kniff, dass es aber im öffentlichen Dienst eh keine Gerechtigkeit gebe, reduziert sich der normative Anspruch mit dem sie einst in den Arbeitskonflikt startete auf eine Legitimierung ihres strategisch verfolgten Lohninteresses. Ähnlich bewertet sie den Erfolg des universitären Sekretariatsnetzwerks, in dem sie Mitglied ist. Während die Sichtbarkeit in der Organisation dadurch erhöht sei, und sie mittlerweile auch vom Rektorat regelmäßig eingeladen werden, werde das „Schmuddelthema Eingruppierung“ nicht mehr angepackt um diesen Status nicht zu riskieren. In der Folge wendet sie sich von dieser informellen Interessenvertretung auf Universitätsebene ab.<sup>9</sup>

Die Legitimität von Leistungsbewertung, Lohnhöhe und tariflicher Entgeltdifferenzierung scheint insgesamt im Wesentlichen dann gegeben zu sein, solange die Betroffenen die organisationalen Verfahren und den Tarifvertrag als nützliche Mittel in der Verfolgung ihres Lohnanliegens erleben. Das eröffnet eine Interessenperspektive auf die Ideologie des Leistungsprinzips, in der die normative Allgemeingültigkeit des Prinzips gegen den individuellen Nutzen abgewogen wird, das aus ihm gezogen werden kann.

Schon aus der Anschauung dieser Fallbeispiele ergibt sich demnach die Notwendigkeit Lohnforderungen nicht schon *a priori* einseitig als materiell verkleidetes Anerkennungsstreben oder simpel als materielles Interesse zu deuten, sondern ihre subjektive Relationierung zu ergründen. In ausnahmslos allen untersuchten Fällen sind beide Orientierungsschemata in der Forderung nach einer höheren Entgeltgruppe enthalten; Interesse und normativer Anspruch werden indessen unterschiedlich hierarchisiert, verknüpft und eingesetzt. Ob ein Lohninteresse vorrangiges Motiv ist oder der Anspruch nach Leistungsgerechtigkeit als Anerkennung der Leistung fungiert, wird erst im Arbeitskonflikt ersichtlich. Hier deuten die Subjekte Verlauf und Ergebnis im Abgleich mit ihrem wesentlichen Anliegen. Frau Dittmaiers normativer Anspruch nach Leistungsgerechtigkeit informiert ihr Lohninteresse insofern, als sie in dem Maßstab der Entgeltgruppe die durch Gewerkschaft und Arbeitsorganisation legitimierte und institutionalisierte Anerkennungsdimension erblickt. Frau Siebecke ordnet ihren normativen Anspruch nach einem meritokratischen Entsprechungsverhältnis der strategischen Verfolgung des Lohninteresses unter, ohne das moralische Prinzip aufzugeben. Zudem zeigt sie einen reflexiven Bezug auf die gesellschaftliche Norm zum Materialismus und lehnt ab, sich dem zu beugen, dass sich das interessenpolitische Einbringen einer Entgeltgruppe nicht gehört, und

---

<sup>8</sup> Sie betont etwa ihre Bereitschaft zu Überstunden, die Belastungen durch „langweilige“ Routinetätigkeiten und ihr Koordinations- und Rechenalent. Nur letzteres kann auf die tariflichen Leistungskriterien gemünzt werden, aufwandsbezogene und personenbezogene Kriterien kommen in der Bewertung des Arbeitsplatzes nicht vor.

<sup>9</sup> Zum Charakter der Sekretariatsnetzwerke: Westerheide 2020.

den Status als Sekretariatsnetzwerk gefährdet. Frau Greschowiak lehnt im Zuge ihrer Enttäuschung hingegen ein Anerkennungsstreben ab, weil sie diese Orientierung als schädlich zur Verfolgung ihres Lohninteresses bewertet. Die Ironisierung deutet auf eine Reflexion nicht nur der eigenen Interessen, sondern auch der gängigen Moral. Diese Abkehr steht für sie aber unter einem Legitimierungsdruck,<sup>10</sup> so dass sie andere Normverletzungen ins Feld führt. Genau genommen legitimiert die Verletzung seitens des Arbeitgebers eines von ihr geteilten normativen Anspruchs nach gleichem und respektvollem Umgang (Würdeprinzip, vgl. Kratzer et al. 2015) ihre materialistische Haltung.

## 5 Fazit: materialistische Moral

Der Beitrag hat das Lohnanliegen der Beschäftigten auch unter normativen Gesichtspunkten beleuchtet, hält aber am Interesse als eine unverzichtbare analytische Dimension bei der Untersuchung subjektiver Orientierungen in Arbeitskonflikten fest. Meritokratische Moral und Lohninteresse im Bewusstsein der weiblichen Angestellten sind in der empirischen Studie zur Leistungsgerechtigkeit in der Sekretariatsarbeit nicht trennbar (wenn auch analytisch differenzierbar) – stets äußern sich beide Motive in der artikulierten Lohnforderung, werden miteinander abgewogen, ins Verhältnis gesetzt und jeweils auf die andere Dimension hin reflektiert. Damit scheinen Perspektiven zu einseitig, die Interessen nur *als* normative Ansprüche fassen (vgl. Kap. 2.2), oder die Moral auf ihre Legitimierungsfunktion von Interessen reduzieren (vgl. Kap. 2.1.) Schon allein die Tatsache, dass Lohn stets der wichtigste Maßstab der normativen Ansprüche darstellt,<sup>11</sup> spricht dafür, dass ein Lohninteresse nicht einfach eins von vielen Ansprüchen und Handlungsmotiven darstellt, sondern eine Orientierung zur Bedürfnisbefriedigung unter kapitalistischen Vorzeichen. Damit fällt die subjektive Deutung dieses Weltverhältnis aber nicht ineins mit dieser strukturbedingten Notwendigkeit eines Lohninteresses und wird auch von moralischen Prinzipien und gesellschaftlichen Normen angeleitet. Somit bedeutet die festgestellte Vorrangigkeit von Entgelt als erwartete Gegenleistung keineswegs, dass sie in der Lohnforderung handlungsleitend und bestimmend sein muss, sondern stellt eine subjektive Abwägung dar.

Der Wesenskern der subjektiven Relationierung beider Bewusstseinsinhalte wird als *materialistischer Moralismus* gefasst – damit soll die reflexive Verwobenheit beider möglicher Handlungsmotive betont sein. Aus widerstreitenden gesellschaftlichen Anforderungen als *moralisch integre* und *materiell bedürftige* Personen erwächst eine subjektive Reflexion auf beide Kategorien als Orientierungsschemata und Willensverhältnis. Mit Interesse beziehen sich die Subjekte zur Bedürfnisbefriedigung notwendigerweise auf die gesellschaftlichen Verhältnisse, Ansprüche leiten sie aus gängigen Moralvorstellungen ab. Weil nun aber zusätzlich materialistisch-eingestellt-sein moralisch missbilligt wird (wie etwa im Beispiel von Frau Greschowiak ersichtlich),

---

<sup>10</sup> Legitimierung als Verkleidung des Lohninteresses, wie es die klassische Arbeiterbewusstseinsforschung verstehen würde, (und auch andere Relationierungen) sind damit nicht ausgeschlossen – im Fall der Sekretärinnen kann das Ideal geschlechtergerechten Lohns als eine solche Rechtfertigung gelten. Denn dieser Anspruch kommt meist in den subjektiven Relevanzsetzungen nicht vor, sondern erst argumentativ in den Arbeitskonflikten zum Tragen.

<sup>11</sup> Ähnliches gilt für den normativen Bezugspunkt Leistungsgerechtigkeit, der stabil bleibt, auch wenn sich Leistungsanforderungen und Lohnfindungsmechanismen verändern (Tullius & Wolf 2015: 496f.).

auch wenn eine Interessenverfolgung notwendig ist (Creydt 2015: 9), deuten die Subjekte auch ihren Materialismus moralisch. Gerade im Feld von Lohn und Leistung begegnet den Subjekten dieser widersprüchliche moralische Kanon. Das erklärt den scheinbaren Vorrang von Lohninteresse als Handlungsmotiv, und von Moral als Deutungsmuster. Die Generalisierbarkeit der in dieser Form relationalisierten moralischen Ansprüche und materiellen Interessen über die Lohnforderungen hinaus, sei es in Bezug auf Arbeitsbedingungen oder Arbeitsinhalte, hängt davon ab, ob gesellschaftlich widerstreitende moralische Anforderungen und materielle Notwendigkeiten vorliegen, die auch bei anderen Ansprüchen eine subjektive Reflexion von Moralismus und Materialismus plausibel machen. Ähnlich gelagert könnten etwa die subjektiven Vermittlungen zwischen Eigennutz und Teamgeist sein – (anti-)moralische Prinzipien, die etwa beim betrieblichen Aushandlung von Schichtplänen eine Rolle spielen und das Interesse an einer Schonung bzw. nachhaltigen Vernutzung der Arbeitskraft berühren.

Als fruchtbar erweist sich also erneut der Ansatz, subjektive Ansprüche in ihrer Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Sozialnormen zu untersuchen, aus denen Beschäftigte Legitimität ziehen (vgl. Kap. 2.2.). Allerdings wird hierin stellenweise das „Rohmaterial“ (Hall 1984: 32) des Denkens, nämlich die existentielle Abhängigkeit von Erwerbsarbeit und ihrem Lohn und die konkrete Lebens- und Arbeitserfahrung vernachlässigt (wie etwa die tarifliche Rahmung). Denn die daraus erwachsenden Interessen nach Lohn und Arbeitskraftschonung konstituieren die subjektiven Deutungen mit (Arbeitskraftperspektive) und tragen folglich zur Erklärung der konstanten Ansprüche etwa nach gerechtem Lohn bei, die ehemals als Instrumentalismus beschrieben wurden. Während gesellschaftliche Moralvorstellungen also dem Subjekt vorgelagert sind und Quelle normativer Ansprüche sein können, sind Interessen schon die Vermittlung gesellschaftlicher Strukturen, der subjektiven Position in ihnen und der willentliche subjektive Bezug auf jene Voraussetzungen – insofern sind die geäußerten und verfolgten Interessen in Auseinandersetzung mit dem subjektiven normativen Referenzrahmen entstanden und ergeben sich nicht unmittelbar aus ihrer Strukturbedingtheit.

Geboten scheint also forschungsprogrammatisch nicht nur die durchgängige Beibehaltung beider Kategorien, sondern ein systematisches Studium ihrer inneren Bezüge im Bewusstsein des „gefesselten Subjekts“ (Knapp 1981: 24). Es kann zwar letztlich nur empirisch ermittelt werden, welche Verhältnissetzungen die Subjekte gedanklich vornehmen und welche dem Handeln der Subjekte zugrunde liegen. Doch auch wenn die Ausformungen in beide Richtungen von Legitimierung über Unterordnung bis hin zur Harmonisierung von Interessen und Moral reichen, ist ihnen die reflexive Bezugnahme gemeinsam. Der notwendige Materialismus wird nicht nur in Form von moralischen Ansprüchen geäußert oder mit ihnen verschleiert, und hinter einem Lohnanliegen steht nicht immer der Wunsch nach Anerkennung. Materialismus ist selbst schon eine (Anti-)Moral, die in ihrer Widersprüchlichkeit die Motive der Subjekte mitkonstituiert.

## Literatur

- Armstrong, P. J.; Goodman, J. F. B.; Hyman, J. D. (1981): *Ideology and Shop-floor Industrial Relations*. London: Croom Helm.
- Banscherus, U.; Baumgärtner, A.; Böhm, U.; Golubchikova, O.; Schmitt, S.; Wolter, A. (2017): *Wandel der Arbeit an wissenschaftsunterstützten Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Study (362)*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A.; Schmidt, B. (1985): *Eines ist zuwenig – beides ist zuviel: Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik (2. Aufl.)*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Boes, A.; Trinks, K. (2006): „Theoretisch bin ich frei!“ *Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung (67)*. Bielefeld: transcript.
- Boltanski, L.; Thévenot, L. (2007): *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Brock, D. (1988): *Vom traditionellen Arbeiterbewußtsein zum individualisierten Handlungsbewußtsein. Über Wandlungstendenzen im gesellschaftlichen Bewußtsein der Arbeiterschaft seit der Industrialisierung. Soziale Welt 39 (4): 413–434*.
- Creydt, M. (2015): *Der bürgerliche Materialismus und seine Gegenspieler. Interessenpolitik, Autonomie und linke Denkfallen*. Hamburg: VSA Verlag.
- Décieux, F. (2017): *Ökonomisierung und Ansprüche als Triebkräfte von Sorge-Kämpfen*. In: I. Artus; P. Birke; W. Menz; S. Kerber-Clasen (Hg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA, 238–254.
- Dörre, K. (2013): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen: soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*. Hamburg: VSA Verlag.
- Eckart, C.; Jaerisch, U.; Kramer, H. (1979): *Frauenarbeit in Familie und Fabrik: eine Untersuchung von Bedingungen und Barrieren der Interessenwahrnehmung von Industriebeschäftigten*. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag
- Fraser, N.; Honneth, A. (2003): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Berlin: Suhrkamp.
- Galliker, M. (1980): *Arbeit und Bewußtsein – Eine dialektische Analyse von Gesprächen mit Arbeitern, Angestellten, Beamten und selbständig Erwerbenden*. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag.
- Goldthorpe, J. H. (1970/71): *Der wohlhabende Arbeiter in England (mehrbändig)*. München: Goldmann.
- Grabe, L.; Pfeuffer, A.; Vogel, B. (2012): „Ein wenig erforschter Kontinent“? *Perspektiven einer Soziologie öffentlicher Dienstleistungen. AIS-Studien 5 (2): 35–53*.
- Hack, L. (1977): *Subjektivität im Alltagsleben: zur Konstitution sozialer Relevanzstrukturen*. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag.
- Haipeter, T. (2021): *Interessen und Interessierung. Das Interessenkonzept in der Sozialtheorie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hall, S. (1984): *Ideologie und Ökonomie – Marxismus ohne Gewähr. Projekt Ideologie-Theorie: Die Camera obscura der Ideologie (Sonderband)*. Berlin: Argument-Verlag, 97–121.
- Heil, B.; Kuhlmann, M. (2016): *„Die da oben, wir hier unten“ – Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriebeschäftigten. WSI-Mitteilungen 69 (7): 521–529*.
- Honneth, A. (2017): *Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie*. Berlin: Suhrkamp.

- Honneth, A. (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Berlin: Suhrkamp.
- Hürtgen, S. (2017): Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug auf die eigene (Lohn-)arbeit. Grundlage von Ansprüchen auf Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft. In: B. Aulenbacher; M. Dammayr; K. Dörre; W. Menz; B. Riegraf; H. Wolf (Hg.): Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 210–227.
- Hürtgen, S.; Voswinkel, S. (2012): Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit. AIS-Studien 5 (2): 54–67.
- Kelly, J. E. (2018): Rethinking Industrial Relations revisited. *Economic and Industrial Democracy* 39 (4): 701–709.
- Kelly, J. E. (1998): Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism, and long waves. London: Routledge.
- Kern, H.; Schumann, M. (1977): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Knapp, G.-A. (1981): Industriearbeit und Instrumentalismus. Zur Geschichte eines Vor-Urteils. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Kohli, M.; Robert, G. (Hg.) (1984): Biographie und soziale Wirklichkeit. Neue Beiträge und Forschungsperspektiven. Stuttgart: Metzler.
- Kratzer, N.; Menz, W.; Tullius, K. & Wolf, H. (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Berlin: edition sigma.
- Kudera, W. (1984): Widerspruch als emanzipatorisches Perpetuum Mobile? Untersuchungen zum Verhältnis Arbeit-Bewußtsein. *Soziologische Revue* 1: 119–127.
- Kudera, W.; Mangold, W.; Ruff, K.; Schmidt, R.; Wentzke, T. (1979): Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung. Frankfurt a. M.: EVA-Europäische Verlagsanstalt.
- Kuhlmann, M.; Schmidt, W. (2011): Materielle Interessen und soziale Anerkennung. Die ERA-Umsetzung aus Sicht der Beschäftigten und der Betriebsräte. In: Brandl, S.; Wagner, H. (Hg.): Ein »Meilenstein der Tarifpolitik« wird besichtigt. Berlin: edition sigma, 51–82.
- Kutlu, Y. (2015): Kampf um Anerkennung – Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik. *Zeitschrift für Marxistische Erneuerung* 103 (September): 126–140.
- McAdam, D. (1988): Micromobilization contexts and recruitment to activism. *International Social Movement Research* 1: 125–154.
- Melucci, A. (1995). The Process of Collective Identity. In: Johnston, H.; Klandermans, B. (Hg.): *Social Movements and Culture*. Minneapolis: University of Minnesota, 41–63.
- Menz, W. (2017): Das befremdliche Überleben der Leistungsgerechtigkeit. Zur Beharrlichkeit eines vielfach totgesagten normativen Prinzips. In: B. Aulenbacher; M. Dammayr; K. Dörre; W. Menz; B. Riegraf; H. Wolf (Hg.): Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 191–209.
- Menz, W. (2009): Die Legitimität des Marktregimes: Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Menz, W.; Nies, S. (2016): Gerechtigkeit und Rationalität – Motive interessenpolitischer Aktivierung. *WSI-Mitteilungen* 69 (7): 530–539.

- MEW – Marx-Engels-Werke (1958 [1845-1846]). Bd. 3. Berlin: Dietz Verlag.
- Minssen, H. (2006): *Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Offe, C.; Wiesenthal, H. (1980): Two logics of collective action. Theoretical notes on social class and organisational form. *Political Power and Social Theory* 1: 67–115.
- Popitz, H.; Bahrdt, H.-P.; Jüres, E. A.; Kesting, H. (1957): *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*. Tübingen: Mohr.
- Postels, D.; Öz, F. (2012): Was verdienen Sekretärinnen/Sekretäre? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank (Projekt Lohnspiegel), 22.09.2020. URL: <https://www.lohnspiegel.de/sekretaeinnen-sekretaeere-13898.htm> (Zugriff: 22. September 2020).
- Schmidt, W.; Müller, A.; Trittel, N. (2011): Leistungsentgelt im öffentlichen Dienst: Intentionen, Wirkungen und Akzeptanz. *Industrielle Beziehungen* 18 (1-2): 78–98.
- Schumann, M. (2016): Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbild revisited. *WSI-Mitteilungen* 69 (7): 555–558.
- Schumann, M.; Einemann, E.; Siebel-Rebell, C.; Wittmann, K. P. (1982): *Rationalisierung, Krise, Arbeiter – Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft*. Frankfurt a. M.: EVA-Europäische Verlagsanstalt.
- Snow, D. A.; Benford, R. D. (1992): Master frames and cycles of protest. In: A.D. Morris; C.M. Mueller (Hg.): *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven, Conn: Yale University Press, 133–155.
- Thompson, E. P. (1971): The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century. *Past and Present* 50 (Februar): 76–136.
- Tullius, K.; Wolf, H. (2015): Gerechtigkeitsansprüche und Kritik in Arbeit und Betrieb. In: M. Dammayr; D. Gross; B. Rothmüller (Hg.): *Legitimität: Gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Bruchlinien der Rechtfertigung*. Bielefeld: transcript Verlag, 269–288.
- Voswinkel, S. (2012): Recognition and ‘interest’: A multidimensional concept in the sociology of work. In: *Distinktion: Skandinavian Journal of Social Theory*, 13 (1): 21–41.
- Voswinkel, S. (2000): Die Anerkennung der Arbeit im Wandel. Zwischen Würdigung und Bewunderung. In: U. Holtgrewe; S. Voswinkel; G. Wagner (Hg.): *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK, 39–61.
- Voß, G. G. (1984): *Bewußtsein ohne Subjekt? Eine Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriff*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Willems, U. (Hg.) (2003): *Interesse und Moral als Orientierungen politischen Handelns*. Baden-Baden: Nomos.
- Wimbauer, C.; Spura, A.; Gottwald, M.; Motakef, M.; Walther; K. (2010): Anerkennung (m), Anerkennung (w). Geschlechterungleichheit in Doppelkarriere-Paaren. *WZB-Mitteilungen* 129 (September): 28–30.
- Westerheide, J. E. (2021): Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit. Arbeit und Entgelt von Sekretärinnen. Frankfurt a. M., New York: Campus Verlag.
- Westerheide, J. E. (2020): „Man war doch Einzelkämpfer hier“ – Kollektivierung der Arbeitskonflikte von Sekretärinnen in informellen Netzwerken? In: Artus; Bennewitz; Henninger; Holland & Kerber-Clasen (Hg.): *Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 286–303.

# Mentalitäten in der Transformation

Erste Befunde am Beispiel einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“

*Knut Tullius, Harald Wolf*<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Angesichts des aktuellen arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandels sehen sich Beschäftigte in ihren Arbeits- und Lebensweisen sowie in ihren Mentalitäten – ihren Haltungen, Wertorientierungen und Vor-Einstellungen – vielfältig herausgefordert. Dieser Zusammenhang von Mentalitäten und Strukturwandel wird in einem laufenden SOFI-Projekt empirisch untersucht. Im vorliegenden Beitrag werden auf der Grundlage des entwickelten Forschungskonzepts beispielhaft erste Befunde über den Zusammenhang – und möglichen Konflikt – von aktuellen Transformationen der „Automobilgesellschaft“ und der Mentalitäten von Automobilarbeiter\*innen vorgestellt. Wie sich zeigt, setzen die Umbrüche in der Automobilwirtschaft, dem sich diese Beschäftigten seit langem gegenübersehen, nicht nur ihre Arbeits-, sondern auch ihre Lebensweise unter eine Art Dauerspannung und sie selbst unter Anpassungsdruck, der durch die aktuelle ökologische Modernisierung des Verkehrssektors noch einmal deutlich wächst.

**Abstract:** In view of the current structural changes in the world of work and life, employees see themselves challenged in many ways in their habits of working and living and in their mentalities – their attitudes, value orientations and preconceptions. This connection between mentalities and structural change is being empirically investigated in an ongoing SOFI project. Based on the developed research concept, this article presents exemplary first findings on the connection – and possible conflict – between current transformations of the “automobile society” and the mentalities of automobile workers. As it turns out, the upheavals in the automotive industry, which these workers have been facing for a long time, put not only their work but also their way of life under a kind of permanent tension and they themselves under pressure to adapt, which is once again growing significantly due to the current ecological modernization of the transport sector.

---

<sup>1</sup> Dr. Knut Tullius, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), E-Mail: knut.tullius@sofi.uni-goettingen.de; PD Dr. Harald Wolf, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), E-Mail: harald.wolf@sofi.uni-goettingen.de

# 1 Einleitung

In einem SOFI-Projekt mit dem Kurztitel „Mentalitäten des Umbruchs“<sup>2</sup> untersuchen wir (zusammen mit Berthold Vogel) zur Zeit, wie und in welchem Maße die Mentalitäten von ausgewählten Gruppen abhängig Beschäftigter durch den arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandel in der Bundesrepublik „herausgefordert“ werden und sich wandeln. Dabei wollen wir *erstens* klären, welche Wertorientierungen und Haltungen verschiedene Beschäftigtengruppen, in Abhängigkeit von ihren Arbeitsbedingungen und Lebenslagen, heute überhaupt haben und entwickeln. *Zweitens* wollen wir ergründen, wie Mentalitäten zur Auseinandersetzung mit und zur Bewältigung von gesellschaftlichen Transformationsprozessen beitragen, d. h. welche Wertorientierungen und Haltungen Beschäftigte im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit, aber auch im Alltag ihres sozialen Lebens in die Waagschale werfen können, wenn sie mit Veränderungen oder Gefährdungen ihrer Arbeits- und Lebenswelt konfrontiert sind. Eine solche Subjektperspektive auf Strukturwandel und gesellschaftliche Umbruchsprozesse kommt nach unserem Eindruck in der gegenwärtigen Transformationsdebatte bislang zu kurz.

Mit der konzeptionellen Bezugnahme auf den Mentalitätsbegriff rücken wir die unmittelbar handlungsrelevante und sich zugleich in und mit den arbeits- wie lebensweltlichen Alltagspraktiken konstituierende „Bewusstseinsbene“ ins Zentrum der Untersuchung. Damit versuchen wir vor allem zwei Engführungen der überkommenen Arbeiterbewusstseinsforschung zu überwinden. Diese konzentriert sich unseres Erachtens allzu sehr auf das „diskursive“, thematisiert kaum aber das „praktische Bewusstsein“ (Giddens 1992: 91 ff.) von Arbeitnehmer\*innen; außerdem richtet sie ihren Fokus vor allem auf deren arbeitsweltlichen Erfahrungszusammenhang als Konstitutions- und Resonanzraum von „Bewusstsein“ und blendet lebensweltliche Erfahrungsräume häufig aus.

Im vorliegenden Beitrag umreißen wir zunächst knapp die konzeptuellen und methodischen Elemente der von uns verfolgten Forschungsstrategie (2.). Im Hauptteil stellen wir dann beispielhaft erste Befunde über den Zusammenhang – und möglichen Konflikt – von aktuellem Strukturwandel der „Automobilgesellschaft“ (im Zeichen von „Dekarbonisierung“ und „Elektromobilität“, „Digitalisierung“, aber auch anderer Strukturveränderungen) und einer Arbeitnehmer\*innenmentalität vor, die von einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“ geprägt ist (3.). Am Ende skizzieren wir einige offene Fragen und weitere Perspektiven der Untersuchung (4.).<sup>3</sup>

## 2 Mentalitäten im arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandel: Forschungsstrategie und Methodik

Soziales Handeln wird maßgeblich von den Mentalitäten – den Haltungen, Wertorientierungen und Vor-Einstellungen – der Handelnden motiviert, geformt und beeinflusst. Mentalitäten sind

---

<sup>2</sup> Das Projekt wird von der Hans-Böckler-Stiftung seit Herbst 2020 bis Ende 2024 finanziell gefördert; siehe auch: <https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2020-827-8>.

<sup>3</sup> Hajo Holst danken wir für seine hilfreichen Hinweise für die Überarbeitung.



Ausdruck und Resultat sowohl von familialen, schulischen und beruflichen Sozialisationsprozessen wie auch von biographischen und kollektiven Erfahrungen. Mentalitäten haben daher eine Geschichte und unterscheiden sich überdies nicht nur je nach sozio-ökonomischer, sondern auch nach sozio-geographischer (regionaler) Lage. Dabei besteht zwischen ‚objektiver‘ sozialer Lage und Mentalität(en) kein deterministischer Zusammenhang; vielmehr stellen soziale Milieus (als ‚Vermittlungskategorie‘ [von Oertzen 2006: 63]) mit den jeweils für sie typischen Arbeits- und ‚Lebensweisen‘ (Bartelheimer/Wittemann 2003) gleichsam einen Zwischenraum dar, in dem sich die Mentalitäten herausbilden und reproduzieren. Als subjektive Grundorientierungen sozialen Handelns repräsentieren sie soziale Leitwerte und normative Ansprüche und können daher auch als Wert- und Anspruchshaltungen aufgefasst werden. Mentalitäten beschreiben einen je spezifischen ‚Lebensduktus‘ (Geiger 1932: 80) und bilden das (Vor-)Bewusstseins-Komplement variierender Formen der Lebensführung und Arbeitsweisen von Individuen und sozialen Schichten, Milieus oder Klassen. Der Mentalitätsbegriff hebt in dieser Weise auf die nicht oder kaum reflektierten Haltungen, Vor-Einstellungen und Grundorientierungen ab, die soziales Handeln motivieren und orientieren.<sup>4</sup>

In Auseinandersetzung mit Geiger und teilweise in Anlehnung an andere Sozialwissenschaftler\*innen, die in den letzten Jahrzehnten mit dem Mentalitätsbegriff gearbeitet haben, verwenden wir ein dreidimensionales Mentalitätskonzept. Die Mentalität einer Arbeitnehmer\*innengruppe bzw. eines Arbeitnehmer\*innenmilieus zeichnet sich hiernach durch jeweils typische – und in jeweils typischer Weise aufeinander bezogene – *Handlungs-* und *Sozialorientierungen* sowie *Lebensziele* aus. Mit dieser Formulierung ist bereits angedeutet, dass die im Folgenden etwas näher charakterisierten Mentalitätsdimensionen sich nur analytisch fein säuberlich trennen lassen.<sup>5</sup>

Als den Kern der ‚*Handlungsorientierungen*‘ fassen wir die sozialmoralischen und normativen Ansprüche, auf die sich die Arbeitnehmer\*innen in ihrem Handeln beziehen und die ihren Erwartungshaltungen zugrunde liegen. Hier knüpfen wir eng an unsere frühere Untersuchung der Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit (Kratzer et al. 2019) an, in der wir die Anspruchsmuster Leistungsgerechtigkeit, Beteiligung, Fürsorge, Würde und Selbstverwirklichung sowie technisch-funktionaler, ökonomischer und bürokratischer Rationalität herausgearbeitet haben. Im Unterschied zur damaligen Studie, bei der es hauptsächlich um die Identifikation dieser Anspruchsmuster selbst und allein ihrer arbeitsweltlichen Relevanz ging, soll die Geltung dieser Ansprüche nun sowohl systematisch jeweils milieuspezifisch zugeordnet wie auch in ihrem weiteren lebensweltlichen Bezug (Haushalt und sozialer Nahbereich) nachgewiesen und analysiert werden.

Die ‚*Sozialorientierungen*‘ von Arbeitnehmer\*innen beziehen sich auf die ihr Handeln prägenden Praktiken und Formen der sozialen Interaktion bzw. Beziehung und deren Stellenwert

---

<sup>4</sup> Vgl. insb. Hradil (1987) und Vester et al. (1993; 2015), jüngst auch Eversberg et al. (2021). Manche Autor\*innen (so passagenweise auch Vester et al.) verwenden den Begriff der Mentalität (im Anschluss an Geiger 1932) und den Begriff des Habitus (Bourdieu 1997) mehr oder weniger synonym, andere betonen die Differenzen (wie wir, vgl. Tullius et al. 2021: 6 f.). Auf diese Diskussion können wir hier nicht eingehen. Ebenfalls gut anknüpfen können wir mit unserer Forschungsperspektive an das Konzept ‚Alltägliche Lebensführung‘ (Projektgruppe ‚Alltägliche Lebensführung‘ 1995; Jochum et al. 2020).

<sup>5</sup> Ausführlichere Hinweise zum Forschungskonzept finden sich in Tullius et al. 2021.

für ihr eigenes Leben. Angesprochen sind damit vor allem Fragen von Konkurrenz versus Kooperation, von Indifferenz versus Empathie sowie von Distinktion/Abgrenzung versus Offenheit/Gemeinschaftlichkeit in Bezug darauf, wie Beschäftigte und ihr sozialer Nahbereich auf gesellschaftliche Problemlagen und Entwicklungen reagieren.

Als „*Lebensziele*“ oder Lebensperspektiven verstehen wir schließlich die mehr oder (meist) weniger bewussten, mehr oder weniger konkreten Zielvorstellungen, an der sich die persönliche Lebensführung und die Gestaltung des eigenen Lebens (tatsächlich) ausrichtet. Diese Zielperspektiven sind wichtige Momente der subjektiven Identität oder „Selbstkonstitution“ (Hürtgen/Voswinkel 2014: 24 ff.) und sie finden zugleich ihren Ausdruck im konkreten Handeln und den Entscheidungen der Subjekte: als zumindest implizite Zielvorstellungen und Perspektiven für ihr weiteres – „gutes“ oder „gelungenes“ – Leben.

Den Zusammenhang von Mentalitäten und Strukturwandel bzw. Umbruch untersuchen wir in vier „Transformationskonstellationen“: den Regionen Stuttgart, Rhein-Main, Ostthüringen und Bochum/Hagen. Das sind regionale Arbeits- und Lebenswelten mit je spezifischen „objektiven Vorgegebenheiten“ (Bahrdt 1987: 134), in denen die Transformationen<sup>6</sup> der letzten Jahre und Jahrzehnte auf sehr unterschiedliche Weise in Erscheinung treten und wirksam werden – seien es die langfristigen Prozesse der Deindustrialisierung und Tertiärisierung der Wirtschaft, aber auch der Globalisierung und Finanzialisierung ökonomischer Prozesse (vgl. Raphael 2019); seien es Privatisierungen und der Rückbau öffentlicher Daseinsvorsorge und Infrastrukturen (vgl. etwa Kersten et al. 2012) oder die Digitalisierung. Gerade, aber nicht nur in Ostdeutschland hat die „Wiedervereinigung“ starke Spuren im Sozial- und Wirtschaftsgefüge hinterlassen und macht sich der demografische Wandel bemerkbar. Und welche arbeits- und lebensweltlichen „Spuren“ die proklamierte und viel diskutierte „sozial-ökologische Transformation“ oder auch die noch anhaltende Corona-Pandemie hinterlassen werden, ist noch ungewiss. Aber auch diesbezüglich deuten sich gesellschaftliche – von Mentalitäten beeinflusste und diese wiederum beeinflussende – Spannungen und Konflikte an.<sup>7</sup>

Die regionale Perspektive ist auch deshalb wichtig, weil nicht nur die konkrete Transformationsdynamik, sondern auch die Mentalitäten selbst eine regional-räumliche Dimension besitzen: Regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen, politische und konfessionelle Traditionen, industrielle Beziehungen, demografische und infrastrukturelle Lage oder auch die – urbane oder ländliche – Wohn- und allgemeine Lebenssituation drücken ihnen ihren Stempel auf.

In den vier ausgewählten Regionen konzentrieren sich die Erhebungen jeweils auf charakteristische Beschäftigtengruppen<sup>8</sup> und Berufs- und Sozialmilieus. Denn eine weitere Ausgangsannahme lautet, dass es jeweils bestimmte Beschäftigtengruppen sowie Berufs- und Sozialmilieus gibt, die die jeweilige Konstellation einerseits historisch in ihrer sozialmoralischen und

---

<sup>6</sup> Wir verwenden den diskursprägenden Terminus „Transformation“ in diesem Text summarisch für alle als grundlegend und strukturverändernd geltenden aktuellen Prozesse sozialen Wandels. Für die genauere Analyse sind hier natürlich weitere Differenzierungen – vor allem zwischen den unterschiedlichen Inhalten, Ebenen und Zeithorizonten dieser Prozesse – und eine entsprechende Einbettung in die allgemeine Transformationsdebatte vonnöten.

<sup>7</sup> Eine Forschungsgruppe an der Universität Jena ist speziell an der Herausarbeitung „sozial-ökologischer Mentalitäten“ in der „sozial-ökologischen Transformation“ interessiert (vgl. Eversberg et al. 2021: 11ff.).

<sup>8</sup> Hier greifen wir die von Oesch (2006) entwickelten „Arbeitslogiken“ als Differenzierungsmerkmale auf.

„mental“ Dimension in besonderer Weise geprägt haben und die andererseits von der heutigen Transformationsdynamik besonders betroffen sind (vgl. Tullius et al. 2021: 10-14).

Gesamtziel der Erhebungen ist die Rekonstruktion und Typisierung von Mentalitäten wichtiger Beschäftigtengruppen und -milieus unter Bedingungen jeweils spezifischer individueller sowie kollektiver Transformationserfahrungen im konkreten arbeits- und lebensweltlichen Wahrnehmungs- und Handlungsfeld. Methodisch kombiniert das Forschungsdesign daher biografisch-narrative Einzelinterviews mit Beschäftigten mit betrieblichen Gruppendiskussionen sowie ausführlichen Haushaltsinterviews. Zudem werden Expert\*inneninterviews mit Betriebsräten und Managementvertretern sowie mit Akteuren im regionalen Umfeld, z. B. mit Vertreter\*innen der Kommunen und der regionalen Wirtschaftsförderung durchgeführt, um betriebliche und örtliche Rahmenbedingungen zu erfassen. Zudem sieht das Forschungsdesign die Anwendung stärker ethnografisch orientierter Methoden („Fahrtenbücher“, Begehungen und Beobachtungen „vor Ort“) vor, um Einblicke auch in die Lebensweisen der Beschäftigtengruppen und ihrer Milieus zu gewinnen und zu dokumentieren (ebd.: 14 f.).

### 3 Automobile Arbeits- und Lebensweisen und Mentalitäten in der Transformation

Den Zusammenhang zwischen Strukturwandel, milieuspezifischer Arbeits- und Lebensweise und Mentalitäten diskutieren wir im Folgenden anhand des automobilen Industrie- und Dienstleistungsclusters in der Region Stuttgart – einer Region im Umbruch, weil sich die sie dominierende Automobilwirtschaft gegenwärtig gründlich transformiert (3.1). Was lässt sich auf Grundlage erster empirischer Erhebungen „vor Ort“ über die dortigen „automobilen Arbeits- und Lebensweisen“ (3.2), die „Mentalitäten in der Transformation“ (3.3) und die Transformationserfahrungen der Beschäftigten (3.4) schon sagen?

#### 3.1 Transformation der Automobilwirtschaft und Region im Umbruch

Seit dem 19. Jahrhundert hat sich die Region um die baden-württembergische Landeshauptstadt Stuttgart<sup>9</sup> zu einem bedeutenden Wirtschaftsraum und nach dem Zweiten Weltkrieg rasch zu einem der großen Industrie-, Technologie- und Innovationszentren der Republik entwickelt (Müller 2021: 18; Dispan 2021). In dieser Transformationskonstellation verkörpert sich das nachkriegsdeutsche Sozial-, Wirtschafts- und Wachstumsmodell in gleichsam musterhafter Weise. Wir haben es hier mit einer seit Jahren und Jahrzehnten an Wachstum und relativen Wohlstand eingeübten Region zu tun, ein Entwicklungspfad, der – im Verbund mit Maschinenbau und Produktionstechnik – zentral auf dem Automobil-Machen wie der „Automobilmachung“ gründet, also der Massenproduktion von Automobilen und der massenhaften Automobilität. Denn trotz der auch in dieser Region längst zahlenmäßig dominierenden Dienstleistungsökonomie, kennzeichnet die Region wie wohl wenige andere in Deutschland eine strukturelle und ökonomische Abhängigkeit von mit der Automobilentwicklung und -pro-

---

<sup>9</sup> Zur Raumordnungs- und Planungsregion Stuttgart zählen der Stadtkreis Stuttgart sowie die Landkreise Böblingen, Esslingen, Göppingen, Ludwigsburg und Rems-Murr. Sie umfasst 179 Städte und Gemeinden mit insgesamt ca. 2,8 Millionen Einwohner\*innen (vgl. Verband Region Stuttgart 2021: 12).

duktion zusammenhängenden Branchen und Unternehmen (vgl. Schwarz-Kocher/Stieler 2019; Dispan 2021).

Dieser „Wachstums- und Wohlstandskonstellation“<sup>10</sup> droht nun im Gefolge von Dekarbonisierung bzw. der Elektrifizierung des Antriebs („Abschied vom Verbrenner“) und dem Markteintritt neuer Hersteller vor allem aus den USA und China (vgl. Bormann et al. 2018; Boes/Ziegler 2021) zumindest die Infragestellung des bisherigen Entwicklungspfad, möglicherweise auch eine vor allem die Autozulieferer sowie die Produktionswerke der Endhersteller treffende existenzgefährdende Krise. So sind, vorliegenden Prognosen zufolge, insbesondere Facharbeiter\*innen und angelernte Arbeiter\*innen aus der Automobil- und Zulieferindustrie durch den Strukturwandel betroffen: von den an den Produktionsstandorten im Automobil-Cluster tätigen ca. 70.000 Beschäftigten könnten, je nach Szenario, zwischen 20 Prozent und knapp 45 Prozent entfallen (Schwarz-Kocher/Stieler 2019: 48), also zwischen 14.000 und etwa 31.500 Arbeitsplätzen.<sup>11</sup> Diese Entwicklung könnte durch die Corona-Pandemie, die die Absatzzahlen in Deutschland gefertigter Fahrzeuge zunächst hat einbrechen lassen (vgl. Burmeister 2020) und dann zu gerissenen „Lieferketten“ und damit Materialengpässen insbesondere bei Halbleitern geführt hat (Tyborski 2021: 16), befeuert werden. In Bezug auf Beschäftigte in Forschungs- und Entwicklungsbereichen (F&E) wird kein substantieller Beschäftigungsabbau, aber doch ein „massiver Umbau der Qualifikationsanforderungen“ erwartet: ca. 10 bis 15 Prozent der etwa 70.000 Beschäftigten in F&E (in Baden-Württemberg insgesamt) müssten sich „auf neue Aufgaben einstellen“, die mit den bisherigen „Mitteln der betrieblichen Qualifizierung“ nicht zu vermitteln wären (Schwarz-Kocher/Stieler 2019: 48).

Mehr noch, der Fortbestand dieses „Automobil- und Innovationsclusters“ mit seinen 215.000 Beschäftigten (Dispan 2021: 42) könnte insgesamt gefährdet sein – und damit die Zukunft der ganzen Region. Die Gesamtlage, die mit der sozial-ökologischen Transformation entsteht, erscheint zunehmend als prekär, so die Stuttgarter Schriftstellerin Hahn: „Arbeitsplätze, die Infrastruktur, die Sicherheit, gut aufgestellt zu sein – das alles fühlt sich wackelig an“, und es stellt sich die bange Frage: „Hoffnungsvolle Zukunft oder Neckar-Detroit?“ (Hahn 2021: 11).<sup>12</sup>

Wir konzentrieren uns bei der Untersuchung der „Mentalitäten im Umbruch“ in dieser Transformationskonstellation auf Beschäftigte in Produktions- und Entwicklungsbereichen eines Endherstellers (OEM) und von mehreren Zulieferbetrieben der dortigen Automobilindustrie, also auf überwiegend gut qualifizierte Facharbeiter\*innen und Ingenieur\*innen und ihre Milieus, in denen daher mit einer erheblichen Verunsicherung zu rechnen ist, möglicherweise auch mit Widerständen gegen den verkündeten und teilweise eingeschlagenen „Trans-

---

10 Die Kaufkraft je Einwohner in der Region liegt aktuell mit durchschnittlich 26.500 € deutlich über dem Bundesniveau, aber auch oberhalb des Landesdurchschnitts. Die Arbeitslosenquote lag vor der Pandemie bei 3,3 Prozent (Bund: 4,9 Prozent), im Februar 2021 bei 4,6 Prozent (Bund: 6,3 Prozent) (vgl. Verband Region Stuttgart 2021: 31).

11 Für die hiesige Automobilindustrie insgesamt gehen Prognosen davon aus, dass bis zum Jahr 2040 zwischen 130.000 und 300.000 Arbeitsplätze (von 920.000 in 2017) verloren gehen könnten (z. B. Roland Berger et al. 2019: 5). Freilich sind diese und andere Projektionen nicht unumstritten (vgl. etwa Buchenau/Tyborski 2020).

<sup>12</sup> In allen drei in dieser Transformationskonstellation inzwischen geführten Gruppendiskussionen wurde das Bild vom „Neckar-Detroit“ von den Teilnehmer\*innen fast durchweg als realistisches Szenario aufgegriffen.

formationspfad“. In den sozialen Lagen dieser Gruppen verdichten sich die genannten Merkmale dieser Auto-Wachstums- und Wohlstandskonstellation zu regelrechten „automobilen Arbeits- und Lebensweisen“.

### 3.2 Eine automobilen Arbeits- und Lebensweise

Weshalb wir von „automobilen Arbeits- und Lebensweisen“ sprechen, wird deutlich, wenn wir den ausgewählten Konstellationsausschnitt und die kleine Beschäftigtengruppe – als den Ort einer ersten Spurensuche<sup>13</sup> – etwas genauer betrachten. Es handelt sich um eine ländliche Region in der Nähe Stuttgarts; Mittelzentrum dort ist eine Kreisstadt mit über 50.000 Einwohnern. In der Region sind viele häufig als Automobilzulieferer fungierende Klein- und Mittelbetriebe der Metallindustrie ansässig. So auch das Werk eines traditionsreichen Konzerns, in dem die meisten von uns hier Befragten arbeiten, in dem (immer noch) mehrere Tausend Arbeitnehmer\*innen beschäftigt sind; damit ist der Konzern der größte Arbeitgeber des besagten Mittelzentrums. Allerdings ist die Beschäftigung in diesem Werk in den letzten zwei Jahrzehnten im Gefolge von Produktionsauslagerungen und Kostensenkungsprogrammen bereits sehr deutlich zurückgegangen. Weitere „Abbaumaßnahmen“ sind für die nächsten Jahre bereits geplant.

Die befragte Beschäftigtengruppe besteht aus Produktionsarbeiter\*innen<sup>14</sup>: Facharbeiter\*innen und (einem) Angelernten im Qualitätssicherungs-, Montage- und Logistikbereich, die in der Regel bereits ihre duale Berufsausbildung und Produktionsarbeiter\*innen-Karriere im Betrieb durchliefen. Die Betriebszugehörigkeit der Befragten liegt im Durchschnitt bei über 25 Jahren, ihr Altersdurchschnitt bei ca. 45 Jahren. Der sehr hohe Männeranteil und der relativ hohe Anteil von Personen mit (griechischem, türkischem und serbokroatischem) Migrationshintergrund ist Abbild der Gesamtstruktur der Produktionsbelegschaft im Werk. Damit sind bereits einige Aspekte der Soziallage und der Arbeits- und Lebensweise dieser Arbeitnehmer\*innen-gruppe angesprochen; weitere kommen hinzu.

Auto-Mobilität ist ihr übergreifendes und verbindendes Kennzeichen. Sie durchdringt und verkoppelt bei dieser Beschäftigtengruppe beide Sphären, sowohl Arbeits- wie Lebensweise, Arbeits- wie Lebenswelt. Abbildung 1, die die Konturen dieser automobilen Arbeits- und Lebensweise stilisiert darstellt, soll diese enge Kopplung verdeutlichen.

---

13 Wir haben für diesen Beitrag das bereits vorhandene Interviewmaterial aus einem gleich näher zu charakterisierenden Ausschnitt dieser Transformationskonstellation einer ersten Auswertung unterzogen.

14 Hauptgrundlage der folgenden Ausführungen ist die Erstausswertung von sechs Beschäftigteninterviews (BI), drei Haushaltsinterviews (HH) sowie einer Gruppendiskussion (GD), die wir im Sommer 2021 durchgeführt haben. Noch nicht einbezogen sind die Befragungen von Automobil-Wissensarbeiter\*innen und von Beschäftigten bei dem OEM in dieser Transformationskonstellation.

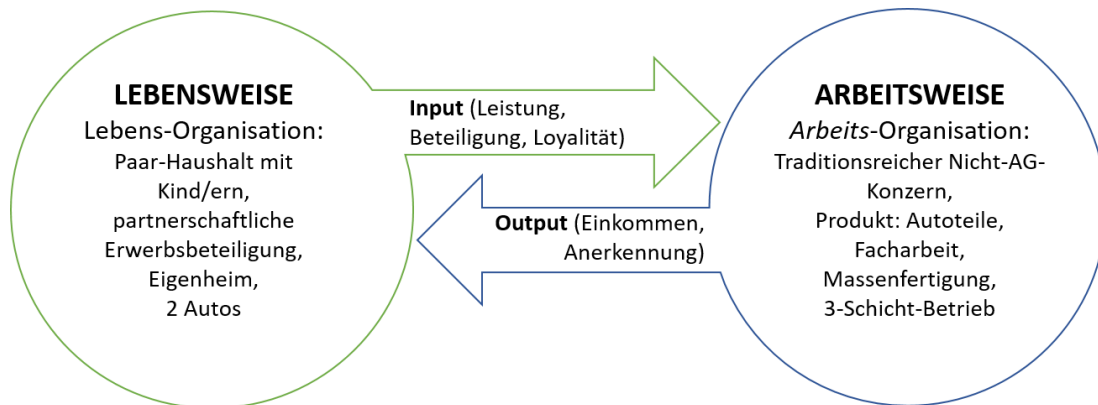


Abbildung 1: Konturen einer automobilen Arbeits- und Lebensweise (eigene Darstellung)

Wichtige soziale Strukturmerkmale der *Lebensweise* der Befragten sind hier in den linken Kreis eingetragen: Man lebt in aller Regel in einem Paar-Haushalt, mit den eigenen Kindern unter 18 Jahren, zusammen. Typisch ist eine partnerschaftliche Erwerbsbeteiligung; teilweise sind Befragte\*r und Partner\*in beide voll erwerbstätig, teils ist die Partnerin nur in Teilzeit erwerbstätig. Man besitzt in aller Regel ein Eigenheim (im ländlichen Raum um das oder im Mittelzentrum) und zwei Autos, mit denen man ins Mittelzentrum oder zu anderen Arbeitsorten pendelt. Die ländliche Infrastruktur ist seit langem fast ausschließlich auf das Auto eingestellt „und [hat] den Zwang zur Auto-Mobilität strukturell durchgesetzt.“ (Burkart 1994: 225).

„Zwei Autos. Geht auch zwingend nicht anders. Also das Einzige, wo man tatsächlich auf eines verzichten könnte, ist, wenn er Nachtschicht hätte, weil nachts steht natürlich eins rum, aber ansonsten sind wir komplett unterschiedlich unterwegs, dass wir uns eins teilen könnten.“ (HH 1)

Entsprechende rurale Sozialisationsprozesse (die uns ein Dorfbürgermeister im Interview lebhaft schilderte) tragen ihren Teil zur frühen starken Besetzung des Autos insbesondere bei den männlichen Befragten bei, die sich im Rahmen der automobilen Arbeits- und Lebensweise fortsetzt und vertieft.

„Ich liebe mein Auto, ja. Ich bin sehr autoaffin, ja?“ (BI 2) – „Ein Verbrenner, ich mag auch Verbrenner. Es ist [...] dann doch ein relativ sportliches Auto von BMW.“ (BI 1)

Diese Art der „Organisation des Lebens“ (HH 1) geschieht in engster Kopplung mit den Arbeitsorganisationen, in denen man der Erwerbstätigkeit nachgeht, in diesem Fall dominant mit der „Arbeitsweise“ des Zulieferunternehmens, die im rechten Kreis der Abbildung vorerst nur angedeutet ist (mehr dazu in den folgenden Abschnitten). Der Zulieferbetrieb, in dem die Befragten arbeiten, hat wie gesagt mehrere Tausend Beschäftigte und gehört zu einem traditionsreichen Konzern (der nicht am Aktienmarkt vertreten ist). Entwickelt und produziert werden Autoteile in Massenfertigung, und in den Produktionsbereichen, in denen die Befragten (überwiegend Facharbeiter\*innen) tätig sind, wird normalerweise im Drei-Schicht-Betrieb gearbeitet. Die Lebens-Organisation im und durch den Haushalt liefert dieser Arbeitsorganisation gleichsam Leistung, Beteiligung und Loyalität als Input. Der Output der Arbeitsorganisation in Form von Einkommen und Anerkennung sichert die materielle und soziale Reproduktion der Lebensweise.

Solche engen Kopplungen von Arbeits- und Lebensweise bilden den praktisch-materiellen Rahmen und geben die Bahnungen eines Großteils des Alltagshandelns und eben auch typische soziale Bindungen und Besetzungen dieser Arbeitnehmer\*innengruppe vor. Charakteristisch ist ebenfalls, dass man die Arbeits- und Lebensweise von der Elterngeneration häufig sehr direkt „geerbt“ hat: Die ursprüngliche Kopplung vollzog sich häufig durch das „Reinschleusen“ (BI 2) in das Unternehmen:

„Die [Mutter] war ja schon hier drin. Und [...] mein Bruder hat dann auch hier gearbeitet, mein Onkel, mein Opa. Also da war die ganze Familie eigentlich hier. Und das war eigentlich eine Institution, das war wie ein Sechser im Lotto.“ (BI 2)

### 3.3 Mentalitäten in der Transformation: Leistungsstolz, Familie, Absicherung

Mit den Alltagsroutinen, Gewohnheiten, Bindungen und Besetzungen, die mit einer solchen Arbeits- und Lebensweise typischerweise verbundenen sind, korrespondiert ein spezifischer Lebensduktus oder Lebensstil – eine Mentalität. Mentalitäten betrachten wir, wie oben ausgeführt, als das typische Set von *Handlungsorientierungen*, *Sozialorientierungen* und *Lebenszielen* einer bestimmten sozialen Gruppierung. Die Mentalität, die sich im Rahmen der im letzten Abschnitt skizzierten Handlungskreise einer automobilen Arbeits- und Lebensweise entwickelt, bewährt und verfestigt hat, kann vorläufig<sup>15</sup> auf die Kurzformel „Leistungsstolz, Familie, Absicherung“ gebracht werden.

Im Vordergrund der *Handlungsorientierungen* dieser Gruppe stehen ihre hohe Leistungsorientierung, ihre große Leistungsbereitschaft und ein entsprechender Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit. Die im Verlauf der Erwerbskarriere immer wieder bewiesene Leistungsbereitschaft und Kompetenz haben sich in einem recht ausgeprägten praktischen Selbstbewusstsein und Leistungsstolz niedergeschlagen. Leistung definiert sich hier praktisch-technisch, sie ist die einer „industriellen Welt“ in der Klassifikation der Rechtfertigungsordnungen bei Boltanski/Thévenot (2007: 276 ff.). Technisch-funktionale Rationalitätsansprüche, d. h. die Betonung – und das Einklagen – der „Sachlogik“ des Arbeitsprozesses, der Prinzipien von Effektivität und Funktionalität, stehen im Vordergrund (vgl. Kratzer et al. 2019: 113-119). Man denkt und handelt als „Prozessexperte“ und will kein bloßer „Knöpflesdrücker“ sein, wie es ein Befragter ausdrückt:

„Das Tüfteln auf der einen Seite, aber auch vielleicht, dass einfach irgendwas, ein bisschen hinterlassen und, ja, ich sage, nicht nur ‚Teil einlegen, Start drücken‘, sondern dass man wirklich irgendwo [...] was erschafft und Spuren hinterlässt.“ (BI 1)

Diese Leistungsorientierung und die entsprechenden Fähigkeiten machen sich auch in der Lebenswelt geltend: bei häufig umfangreichen Arbeiten beim Bau oder bei Reparaturen des Eigenheims und generell bei den Organisations-, Logistik- und Instandhaltungsarbeiten, die im Rahmen der „Lebens-Organisation“ des Haushalts anfallen.

Der an den Leistungsstolz geknüpfte Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit wird seit vielen Jahren als verletzt erfahren. Die Unternehmensentwicklung wird fast nur noch als Abfolge

---

<sup>15</sup> Die Vorläufigkeit der präsentierten Befunde sei nochmals betont: Wir verdichten hier Spuren und Anhaltspunkte, auf die wir bei der noch keinesfalls abgeschlossenen Auswertung des Interviewmaterials bisher stießen, und verlängern sie zu einer ersten Skizze.

von Kostensenkungs- und Personalabbauprogrammen wahrgenommen – und einer kontinuierlichen Rücknahme der früheren „Errungenschaften“ bei Einkommen und Arbeitsbedingungen. Kontinuierliche Leistungs- und Belastungssteigerungen waren in der Sicht der Befragten die Folge, während gleichzeitig „von oben“ signalisiert wird, man beschäftige noch immer „zu viel“ Personal.

„Wir haben VIEL zu wenig Personal, NATÜRLICH, obwohl wir ‚viel zu viel‘ sind. Also das darf man gar nicht erzählen, das ist so abstrus...“ (GD 1)

„Aber ich sehe einfach, das, was unsere Vorfahren hier, ich sage mal jetzt, in den 1970er Jahren, die Mitarbeiter hart erkämpft haben, das wird jetzt komplett alles wieder kassiert.“ (BI 3)<sup>16</sup>

Zur starken Leistungsorientierung kommt eine ebenfalls sehr ausgeprägte *Beteiligungsorientierung*. „Gute Arbeit“ heißt für alle Befragten wie selbstverständlich auch direkte Partizipation an allen arbeitsrelevanten Entscheidungen. Als „Prozessexpert\*innen“ und eigentliche „Sachwalter\*innen“ technisch-funktionaler Rationalitätsansprüche muss man stets „einbegriffen“ sein, wenn die Dinge funktionieren sollen.

„Bei einer guten Arbeit? Dass dann auch Gehör gefunden wird, wenn du mal einen Vorschlag mal bringst, dass da auch mal zugehört wird und dann vielleicht auch umgesetzt wird. [...] Alleine schon zur Motivation einfach, wo du dann auch sagen kannst, du bist mit [im] Prozess, einbegriffen, wo du dann auch etwas mit einbringen kannst. Aber es werden dann so viele Dinge ohne einen wirklich entschieden, und du musst es dann umsetzen.“ (BI 2)

Also auch der Beteiligungsanspruch wird – und auch dies seit vielen Jahren, wie alle Befragten bestätigen – permanent als verletzt erlebt. Dies führt man vor allem auf Veränderungen der – früher „familiärer“ – Unternehmenskultur und den Umbau der Managementstrukturen zurück. Ein bodenständigeres ist von einem „abgehobeneren“, rascher fluktuierenden Management abgelöst worden, das man mehr an ständigem „Change“ und dem Durchstellen von OEM-Vorgaben denn an der „Sache“ interessiert sieht.

„Einfach dieses Management-Gedenke. Und das ist eigentlich nicht so das, was so das Familiäre ist, was sie nach außen geben. Das sind zwei Welten.“ (HH 1)

„[Was fehlt ist] einfach das MEHR Einbeziehen von Leuten, die auch aus der Praxis kommen und nicht nur auf das hören, was hier irgendwo, in einer anderen Firma, mal ein Manager beschlossen hat.“ (HH 1)

Diese Verletzung von Partizipationsansprüchen hat bei der engen Kopplung von Arbeits- und Lebensweise im Übrigen auch direkte „Lebenswelteffekte“, wenn es die Arbeitszeitregelungen, speziell die Schichtplanung, betrifft:

„Also da soll mir mal jemand sagen, wie ich mein Leben PLANEN soll. Also das ist ja, ich bin ja sozusagen, pff, ich habe ja überhaupt kein Mitspracherecht mehr. Überhaupt nicht.“ (BI 3)

---

<sup>16</sup> Die durchgängig geübte scharfe Kritik an dieser Entwicklung nennt man freilich immer noch selbstironisch ein „Jammern auf hohem Niveau“: „Also da würde ich wirklich lügen und sagen, ich bin unterbezahlt. Ich verdiene sehr gutes Geld.“ (BI 2)



Die *Sozialorientierungen* aller befragten Arbeitnehmer\*innen konzentrieren sich sehr stark auf die primäre Bezugsgruppe der *Familie*. Sie bildet das Zentrum der Lebensweise und ist zugleich der zentrale Identifikationsort. Dabei wird Familie immer „groß“ gedacht: auf jeden Fall gehören die Eltern und oft auch Geschwister und deren Familien zu dem engen Beziehungsgeflecht, in das die Lebensführung der Befragten eingebunden ist.

„...da wird Familie sehr, sehr großgeschrieben. Also auch die Geschwister sind eigentlich alle hier verortet, alle hier in der näheren Umgebung. [...] [J]eden Samstag werden wir von der Schwiegermama eingeladen und dann wird gegrillt und großes Zusammensein [...], die komplette ‚Gang‘. [...] Also das ist wirklich großer Zusammenhalt.“ (HH 1)

„Ich habe noch Geschwister natürlich um mich rum. Wir tun das so pflegen, dass wir uns IMMER jeden Sonntag bei meinem Vater, früher war es mein Vater und meine Mutter, dass wir jeden Sonntag, wie ein Ritual, uns dort treffen und frühstücken, gemeinsam in einem familiären Umfeld, ja?“ (BI 3)

„Also ich sage, ohne meine Familie wäre ich gar nichts, würde ich jetzt behaupten. [...] Also Familie, das würde ich mal sagen, ist, glaube ich, das wichtigste Gut eigentlich von allen Menschen, ja. [...] Da weiß man auch, was man hat also an der Familie.“ (BI 2)

Fürsorge, gegenseitige Hilfe und Empathie sind hier erkennbare, häufig auch sehr bestimmt artikulierte wichtige Wertbezüge dieser primären Sozialorientierungen<sup>17</sup>. Als sekundäre soziale Bezugsgröße spielt auch die *Kolleg\*innenschaft* im Betrieb eine gewisse Rolle, als positiv besetzte „Kollegialität“ im betrieblichen Kooperationszusammenhang. Gewerkschaftliche, politische oder Vereinsaktivitäten bleiben demgegenüber marginal.

Die artikulierten *Lebensziele* sind, vor dem Hintergrund des erreichten beruflichen Status wie Lebensstandards, einerseits – im Hinblick auf die eigene Perspektive – konservative: Betont werden Absicherung und Kontinuität. Es geht den Befragten um Bewahrung und Bestandssicherung, darum, „den Lebensstandard zu sichern“ und ohne weitere größere Abstriche „die Rente zu erreichen“. Das verbindet sich mit der gerade erwähnten starken Ausrichtung an der primären Bezugsgruppe Familie sowie der mantrahaften Beschwörung der „Gesundheit“. Diese Lebensperspektive auf sanitäre, pekuniäre und familiäre Absicherung und Kontinuität brachte ein Befragter auf die kurze Zielformel „Gesundheit, Arbeitsplatz, Familie“ (BI 2).

„Hauptsächlich Familie, Gesundheit sind eigentlich so die wichtigsten Dinge.“ (HH 1)

„F: Worauf legen Sie besonders wert? A: Na, auf Familie, Zusammenhalt, ne, eigentlich, ja. Das ist das Einzige, was man im Endeffekt hat, ne, beständig, ne? Dass alle gesund sind...“ (BI 4)

„Auf jeden Fall gesund bleiben, vor allem in so einer Zeit, denke ich, merkt man eigentlich erst, was Gesundheit wirklich für einen bedeutet und, ich sage, finanziell eigentlich so unabhängig und entspannt zu bleiben, wie ich es eigentlich momentan bin. [...] So einfach den Lebensstandard eigentlich zu halten.“ (BI 1)

„Also von mir aus darf es eigentlich so bleiben wie es ist. Das ist schon ganz gut so, so im Großen und Ganzen. Die Kinder gut auf das Leben vorbereiten.“ (HH 1)

Mit dem letzten Satz ist angesprochen, in welche Richtung sich diese eigene Absicherungsperspektive andererseits immer öffnet: die Erziehung und die – vor allem bildungsbezogene und

<sup>17</sup> Diese familiär-fürsorglichen Bezüge haben durch die Corona-Pandemie nach verbreiteter Wahrnehmung der Befragten nochmals an Bedeutung gewonnen.

berufliche – soziale Integration der Kinder. Die Kinder „fit machen“ oder „zu guten Menschen erziehen“ ist neben der eigenen Absicherung eine weitere, von allen Befragten (mit Kindern) artikulierte Lebenszielgröße.

„Meine Ziele sind natürlich als erstes, dass meine Kinder eben ihr Abitur schaffen. Das ist mein OBERSTES Ziel, ja?“ (BI 3)

Während allerdings in der eigenen Lebensperspektive Kontinuität und „Ausharren“ angesagt sind, geht es für die nächste Generation um eine grundlegende Neuorientierung:

„Also wenn, ich würde definitiv meinen Kindern nicht empfehlen in die Automobilindustrie zu gehen. (lacht) Das ist definitiv das, was man selber lernt.“ (HH 1)

Angesichts der gemachten Erfahrungen – und insbesondere des zunehmenden „Transformationsdrucks“ – heißt es heute für diese Arbeitnehmer\*innengruppe in dieser Hinsicht offenbar: Da scheiden sich die Wege. Abitur und *Weg*orientierung von der Automobilwirtschaft sind für die Kinder sozusagen Pflicht. Die nächste Generation wird, zumindest was die Arbeitsweise anbelangt, offenbar recht gezielt aus der überkommenen automobilen Arbeits- und Lebensweise „heraussozialisiert“.

### 3.4 Transformationserfahrungen: „Brauchen wir uns noch?“

Transformationserfahrungen – in dem weiten Sinn einer Auseinandersetzung mit subjektiv und für die Lebensführung einschneidenden Veränderungen, mit neuen sozialen Situationen und Konstellationen – sind selbstverständlich nichts Neues für die befragten Automobilarbeiter\*innen. Aus der Subjektperspektive – und das ist die Perspektive, die wir einnehmen, wenn wir Mentalitäten untersuchen – und selbst wenn wir uns zunächst auf das Erwerbsleben im engeren Sinne beschränken, zählen dazu vielfältige Erfahrungen mit Umstellungen und Veränderungen, die im Lauf jeder Erwerbskarriere bewältigt werden müssen: angefangen von der beruflichen Sozialisation, über den Betriebseinstieg sowie den Um- und Aufstieg in andere betriebliche Bereiche und Positionen, bis hin zur Anpassung an verschiedenartigste technisch-organisatorische Veränderungen im Laufe der Zeit. Solche Umstiege und Anpassungen gingen mit dem Anschluss an andere soziale Kreise und Milieus, dem Erwerb neuer Bildungstitel oder, bei migrantischen Beschäftigten, womöglich mit dem Erlernen einer fremden Sprache einher.

Wie schon der Gemeinplatz sagt, ist also auch in der Arbeitswelt der Wandel schon bisher für die Arbeitnehmer\*innen das einzig Beständige gewesen. Die bisherigen Veränderungen in der Berufslaufbahn waren einerseits aus der Sicht der Befragten immer mehr oder weniger unvermeidlich und konnten andererseits immer wieder gut von ihnen „gemeistert“ werden.

„Habe mich auch schon mehrfach, ich sage mal, umorientiert [...], mich in neue Themen einzuarbeiten, habe ich jetzt mehrfach schon eigentlich gut geschafft, auch relativ schnell mich dann anzupassen, und deswegen bin ich da eigentlich, so gesehen, relativ entspannt.“ (BI 1)

„Sei es, wenn irgendwelche Änderungen gekommen sind, ich meine, man muss realistisch irgendwie sehen, dass man wettbewerbsfähig bleiben muss, dann gibt es Einschnitte und man muss sich immer überlegen, wenn man woanders hinget, gibt es ein ähnliches Geld ...?“ (HH 1)

„Es muss weitergehen. Es wird weitergehen, ja.“ (HH 1)

Die früheren „Transformationen“ wurden also in der Regel erfolgreich bewältigt, ja, mehr noch: Deren Bewältigung war Teil jener kollektiven Aufstiegserfahrung und „Errungenschaften“, die zur Grundlage der oben beschriebenen Lebensweise geworden sind und sich in jenem Leistungsstolz niederschlug, den wir im letzten Abschnitt erörterten. Droht nun, unter dem Druck der neueren Transformationen und „Transformationsversprechen“, das Gegenteil: eine kollektive Erfahrung von Verlust und Abstieg?

„Von unten“ gesehen erscheint gegenwärtig „die Transformation“ als nur schwer durchschaubares Gemisch aus der in der Öffentlichkeit zwar im Vordergrund stehenden, aber in mancherlei Hinsicht erst *projektierten* Produktumstellung auf den E-Antrieb bei den OEMs, denen man Module zuliefert, und den über viele Jahre schon bekannten und längst „empirischen“ - mit realen Verlusterfahrungen verbundenen – Rationalisierungs- und „Abbauprogrammen“. Dabei stellt im hier betrachteten Fall die Produktumstellung zwar auch eine allgegenwärtige Drohkulisse dar, die aber vor Ort noch keine erkennbaren direkten Folgen hat.

„Insgesamt ist das Unternehmen, sage ich, noch recht entspannt, weil sie sagen: [Die Module, die hier hergestellt werden] brauchen wir immer [also auch beim Elektroauto].“ (BI 1)

Unmittelbar und schon länger die Arbeits- und Lebensbedingungen schwer „bedrückende“ Konsequenzen haben indes „Globalisierung“ und „Digitalisierung“ – in Form von Rationalisierungsprogrammen, Produktionsverlagerungen, stets präsenten Verlagerungsdrohungen, wo „jeder so seinen Beitrag dazu leisten [muss], Stellen abzubauen“ (GD 1).

„Also, die Digitalisierung die kostet uns auch sehr viele Arbeitsplätze, ja. Wir sind zu teuer, also wir produzieren einfach, ja, für teures Geld. [...] Also man merkt die Globalisierung, es wird sehr viel ins Ausland vergeben an Aufträgen, ja, und das macht uns schon Angst, ja. Und das hört so im Großen und Ganzen auch nicht auf. [...] Wie geht es mit uns weiter? Was ist NACH 2026? Wir haben ja einen Arbeitssicherungspakt, der läuft bis 2026.“ (BI 2)

„Also die Arbeitslosigkeit wird auf uns schon zurollen. Und dann ist auch noch die Digitalisierung, auch noch im Laufen. Das wird sowieso Arbeitsplätze auch, also wegrationalisieren.“ (GD 1)

Als besonders problematisch empfindet man die stets „top down“ kommunizierte Alternativlosigkeit der Veränderungen und die Unmöglichkeit einer wirklichen Einflussnahme und Gestaltung „von unten“. Die Befragten erleben sich als ohnmächtig, ausgeliefert, erpresst.

„Also es wird klar von oben nach unten durchgerollt.“ (BI 1)

„Das ist die Situation. Das Ganze findet man überall in der Automobilindustrie wieder. Diese Situation, das Erpresst-werden, das sozusagen An-die-Wand-gestellt-zu-werden. Das macht viel mit den Menschen. Das ist, wie diese Konzerne so [...] sind, [liegt] an der Machtstruktur: ‚Ich bestimme jetzt. Du musst jetzt schlucken, du musst es akzeptieren, du musst zurückstellen.‘“ (BI 4)

„Die Leute sind sehr unzufrieden, ja? Aber da braucht man sich auch nicht wundern. Immer mit Druck und ‚Ihr müsst!... Das ist keine Motivation, das geht einfach nicht.‘“ (BI 2)

Das Wort „Transformation“ selbst löst vor diesem Hintergrund inzwischen bei den Befragten überwiegend negative Konnotationen und Reaktionen aus:

„Transformation ist ein vergewaltigtes Wort. [...] Wir haben schon selbst gesagt: ‚Ich kann es nicht mehr hören, Transformation, Transformation.‘“ (GD 1)

„Aber meistens kommt die Veränderung immer nur auf der Geldschiene. Es wird nie jetzt irgendwo gesagt: ‚Ihr habt so schlechte Laune, wir müssen jetzt eure schlechte Laune jetzt

anheben.‘ [...] Weil, man will ja was verändern, aber was will man verändern? Also die Laune vom Arbeiter bestimmt nicht.’ (BI 2)

Und die neueste „sozial-ökologische“ Transformation verschlimmert die Verstimmung. Der arbeitsplatzgefährdende „Zusammenklang“ unterschiedlicher „Transformationsversprechen“ erzeugt Unsicherheit und Zukunftsängste vor steigender Arbeitslosigkeit, auch vor einem Niedergang der Region. Es gibt sehr viel Kritik an den eingeschlagenen „sozial-ökologischen Transformationspfaden“. Die Art der geplanten Produktkonversion in Richtung E-Mobilität hat unter den von uns Befragten keine einzige Befürworterin. Selbst wenn man die Unvermeidlichkeit des Wandels anerkennt, verursacht seine wahrgenommene Beschleunigung Unbehagen.

„Ich vergleiche das so wie mit dem Wandel zum Smartphone. Ich habe das ja komplett am eigenen Leib erlebt. [...] Und das wird, nach meiner Meinung, genauso mit den Elektrofahrzeugen sein. Auch 100 Prozent. Und das wird Arbeitsplätze kosten, ganz klar. Da bin ich komplett Realist, ja? [...] Ich schimpfe ja nicht darüber, dass es diesen technischen Wandel gibt, sondern man muss nicht nochmal künstlich das Ding beschleunigen.“ (BI 3)

Die meisten Stimmen indes stellen den eingeschlagenen Pfad weitaus entschiedener in Frage. Sie kritisieren die Eindimensionalität und Widersprüchlichkeit der Unternehmensstrategien zum „Ausstieg aus dem Verbrenner“ und zum völligen „Umstieg auf den E-Motor“ in nur wenigen Jahren, die in der Automobilindustrie inzwischen vorherrschen. Bezweifelt wird vehement die ökologische, teilweise auch die ökonomische Sinnhaftigkeit der Strategien, bei denen nur eines sicher sei: der massive Abbau von Arbeitsplätzen.

„Allerdings Reifenabrieb habe ich genauso, der Strom muss irgendwo wieder herkommen. Dann werden die Atomkraftwerke abgeschaltet, Windkraftwerke ist mehr oder weniger kaum ausgenutzt, und dann noch mehr Kohle verbrennen, also, irgendwie finde ich, das ist ein Schuss ins Knie.“ (BI 1)

„Man will doch die Digitalisierung, man will ja das autonome Fahren und man will ja immer noch trotzdem seinen Standard beibehalten, den Komfort. Und ich weiß nicht, ob jetzt die Elektromobilität jetzt der richtige Weg ist. [...] Wir wollen immer grüner werden. Woher kommt der Strom? Also wir bewegen uns in eine Richtung, [die], abgesehen [davon], dass sie halt Arbeitsplätze kostet, eine ganz falsche Richtung [ist].“ (BI 2)

Eine „grüne“ Wende in der Industrie, insbesondere veränderte Mobilitätskonzepte und entsprechende Produktinnovationen in der Automobilindustrie, halten – vor allem vor dem Hintergrund des Klimawandels – auch die meisten Befragten für unumgänglich.<sup>18</sup> Sie plädieren allerdings für andere, zumindest diversifiziertere Strategien – mit dem Elektroauto als eine von mehreren Optionen. Die Perspektive „Wasserstoff“ als alternative Antriebsenergie wird dabei häufiger ins Spiel gebracht.

„Wasserstoff zum Beispiel. Also das sehe ich jetzt einfach auch von der Aufladung her einfach. Ich brauche wieder was Ebenbürtiges zum Verbrennungsmotor. [...] Und das sehe ich einfach, und die Prognosen sind einfach, wenn der Wasserstoff grün produziert wird, wird der Wasserstoff auch den Markt dominieren.“ (BI 2)

Etwas überspitzt könnte man zusammenfassend sagen, dass sich die Befragten, sowohl im Unternehmen wie in der Gesellschaft, zunehmend mit fernen und feindlichen „Transformations-

---

<sup>18</sup> Ähnliche Befunde präsentieren Boewe et al. (2022: 31f).

agenturen“ und „-agenten“ konfrontiert sehen, die mit ihren weitreichenden Transformationsprojekten immer heftiger an den Leitplanken ihrer bisherigen Arbeits- und Lebensweise rütteln – oder diese gar zu beseitigen drohen.

„Man sieht es ja, [die] Automobilindustrie ist ja momentan der böse Feind. Man wird ja immer so dargestellt, [aber] das ist unser Arbeitsplatz. Eigentlich HAUPTSÄCHLICH in der Region. In Baden-Württemberg ist man eigentlich mit der Automobilindustrie relativ verwurzelt. Hat eigentlich die meisten Arbeitsplätze da und ja, da wird schon gerade politisch sehr dagegen gearbeitet, hat man das Gefühl.“ (HH 1)

„Brauchen wir uns noch?“ Diese etwas valentinesk klingende Frage stellte einer der Interviewten im Laufe des Gesprächs plötzlich. Das „Wir“ der Firma, zu dem man sich früher selbstverständlich zählte, wird inzwischen längst als aufgekündigt erlebt; jene, die immer „Wir“ sagen (die Unternehmensleitung, das Management), haben die Folgen der von ihnen angestoßenen „Transformationen“ nicht zu tragen. „Die“ brauchen uns nicht mehr, heißt eigentlich die Antwort. „Die“ scheinen nun aber nicht nur die Manager bzw. die Firma, sondern mehr und mehr scheint das „die Gesellschaft“ insgesamt zu sein, die ihr Dasein als Automobilgesellschaft – jedenfalls so, wie wir sie bisher kannten – in Frage stellt.

## 4 Weitere Spuren und Aussichten

Der Umbruch in der Automobilwirtschaft, dem sich diese Beschäftigten in Gestalt vielfacher „Transformationen“ seit langem gegenübersehen, setzt nicht nur ihre Arbeits-, sondern auch ihre Lebensweise unter eine Art Dauerspannung und sie selbst unter Anpassungsdruck, der durch die aktuelle ökologische Modernisierung des Verkehrssektors noch einmal deutlich wächst. Eine um Auto-Mobilität, Leistungsstolz, Familie und Absicherung kreisende Mentalität ist mit Transformationserfahrungen konfrontiert, die sich – im starken Kontrast zur zurückliegenden Phase – vor allem als Verlust, drohender Abstieg und „Ende des fossilen Klassenkompromisses“ (Schaupp 2021) darstellen.

Diese ersten Auswertungsergebnisse aus einem kleinen Ausschnitt einer der vier Transformationskonstellationen, in denen wir den „Mentalitäten des Umbruchs“ auf der Spur sind, sind erkennbar noch lückenhaft und lassen noch viele Fragen offen. Zumindest zwei von ihnen klangen im Vorstehenden bisweilen schon an und seien hier am Ende noch kurz angetippt: die Frage des Generationenwechsels und die Frage einer „Wertekrise“.

Inwiefern, so stellt sich angesichts der Beobachtung eines „Heraussozialisierens“ der Folgegeneration aus der hier betrachteten Arbeits- und Lebensweise die Frage, bedeutet Generationenwechsel auch Mentalitätswandel? Das früher charakteristische „Einschleusen“ wird künftig vor diesem Hintergrund als Integrationsmechanismus kaum noch greifen. Wo also kommt dann die Folgegeneration dieses Arbeitnehmer\*innenmilieus her und welche (neuen?) Haltungen und Grundorientierungen sind für diese charakteristisch? Die nächste Generation (in Gestalt junger Arbeitnehmer\*innen in den ausgewählten Beschäftigungsfeldern) in der Untersuchung gebührend zu berücksichtigen, wird angesichts dieser ersten Befunde umso wichtiger.

Dies verbindet sich mit der Frage nach den generellen Folgen der Infragestellung der zentralen bisherigen Identifikationspole „Auto“ und „Betrieb“. Dass diese Identifikationspole und Integrationsorte „in der Transformation“ sehr an Anziehungs- und Kohäsionskraft verloren

haben und weiter zu verlieren drohen, ist deutlich geworden. Das impliziert unter anderem, dass die Werte und Ansprüche (die Handlungs- und Sozialorientierungen), denen diese Beschäftigtengruppe verpflichtet ist, als gesellschaftlich immer deutlicher entwertet erscheinen. Diesen Bedeutungsverlust der „eigenen“ Werte erlebt man teilweise auch im Sinne eines generellen Verfalls von Werten, als negativen Wertewandel oder Wertekrise. „Die richtigen Werte sind eigentlich nichts mehr wert“, sagt eine Befragte. Die besorgte Wahrnehmung, dass „Egoismus“, „Ellbogenmentalität“ und „Verrohung“ in der Gesellschaft um sich greifen, findet sich nicht nur in einem der hier herangezogenen Interviews. Sehr deutliche Parallelen zu solchen Wahrnehmungen zeigen sich etwa auch in der ostthüringischen Transformationskonstellation, wo wir Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege befragt haben.

Das verweist schließlich auf die „weiteren Aussichten“. Wie mehrfach betont, stellt das Präsentierte das Ergebnis einer allerersten Spurensuche in einem kleinen Teilausschnitt unseres Gesamtamples dar. Was im Projekt „Mentalitäten des Umbruchs“ nun ansteht, das sind die Intensivauswertungen in diesem Ausschnitt, das ist die empirische „Sättigung“ durch den Abschluss der ersten Erhebungswelle in der ganzen Transformationskonstellation der Region Stuttgart und das ist vor allem die weitere Erschließung der Vergleichskonstellationen und -beschäftigtengruppen in den Regionen Ostthüringen, Rhein/Main und Bochum/Hagen.

## Literatur

- Bahrdt, Hans Paul (1987): Schlüsselbegriffe der Soziologie. Eine Einführung mit Lehrbeispielen. 3. Aufl., München: Beck.
- Bartelheimer, Peter; Wittemann, Klaus Peter (2003): Lebensweise – unterschätzte Kategorie im Schatten der Ökonomie. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 31/Juli 2003, Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), 29–52.
- Roland Berger GmbH; IPE GmbH; FKA GmbH (Hg.) (2019): Automobile Wertschöpfung 2030/2050. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, Kurzfassung.
- Boes, Andreas; Ziegler, Alexander (2021): Umbruch in der Automobilindustrie. Analyse der Strategien von Schlüsselunternehmen an der Schwelle zur Informationsökonomie. Forschungsreport, hg. vom ISF München.
- Boewe, Jörn; Krull, Stephan; Schulten, Johannes (2022): „E-Mobilität, ist das die Lösung?!“. Eine Befragung von Beschäftigten. In: Candéias, Marion; Krulls, Stephan (Hg.): Spurwechsel. Studien zu Mobilitätsindustrien, Beschäftigungspotenzialen und alternativer Produktion. Hamburg: VSA Verlag, 19–58.
- Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bormann, René; Fink, Philipp; Holzapfel, Helmut; Rammler, Stephan; Sauter-Servaes, Thomas; Tiemann, Heinrich; Waschke, Thomas; Weirauch, Boris (2018): Die Zukunft der deutschen Automobilindustrie. Transformation by Disaster or by Design. In: WISO Diskurs 03/2018, hg. von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Bourdieu, Pierre (1997): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Buchenau, Martin-W.; Tyborski, Roman (2020): Vernichtet die E-Mobilität Arbeitsplätze? In: Handelsblatt Nr. 187, 28.09.2020, 18.
- Burkart, Günter (1994): Individuelle Mobilität und soziale Integration. Zur Soziologie des Automobilität. In: Soziale Welt 45, Nr. 2, 216–241.
- Burmeister, Kai (2020): Arbeit in der Automobil-Industrie unter Druck – Transformation kann gelingen. In: WISO Direkt 16/2020, hg. von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Dispan, Jürgen (2021): Die Region Stuttgart im Umbruch. Transformation der Schlüsselindustrien als Herausforderung für die Regionalwirtschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 71. Jahrgang, 5–6/2021, 01.02.2021, 40–46.
- Eversberg, Dennis; Fritz, Martin; Holz, Jana; Koch, Philip; Pungas, Lilian; Schmelzer, Matthias (2021): Mentalities Matter. Sozial-ökologische Mentalitäten und ihre Bedeutung in post-fossilen Transformationen. Working Paper Nr. 5, Mentalitäten im Fluss (flumen), Jena.
- Geiger, Theodor (1932): Die soziale Schichtung des deutschen Volkes. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- Giddens, Anthony (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Hahn, Anna Katherina (2021): Zur Chillereiche. Kleiner Versuch über Stuttgart. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 71. Jahrgang, 5–6/2021, 01.02.2021, 8–11.
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin: edition sigma.
- Hradil, Stefan (1987): Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus. Opladen: Leske+Budrich.
- Jochum, Georg; Jurczyk, Karin; Voß, G. Günter; Wehrich, Margit (Hg.) (2020): Transformationen alltäglicher Lebensführung. Konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen. Weinheim: Beltz.
- Kersten, Jens; Neu, Claudia; Vogel, Berthold (2012): Die demografische Provokation der Infrastrukturen. In: Leviathan 40, H. 4, 563–590.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos, Edition Sigma.
- Müller, Roland (2021): Stuttgart – ein Gang durch die Stadtgeschichte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 71. Jahrgang, 5–6/2021, 01.02.2021, 12–19.
- Oertzen, Peter von (2006): Klasse und Milieu als Bedingungen gesellschaftlich-politischen Handelns. In: Bremer, Helmut; Lange-Vester, Andrea (Hg.): Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur. Die gesellschaftlichen Herausforderungen und die Strategien der sozialen Gruppen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 37–69.
- Oesch, Daniel (2006): Coming to Grips with a Changing Class Structure. In: International Sociology 21, H. 2, 263–288.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.) (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich.
- Raphael, Lutz (2019): Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom. Berlin: Suhrkamp.
- Schaupp, Simon (2021): Das Ende des fossilen Klassenkompromisses. Die Gelbwestenbewegung als ökologischer Konflikt des „Hinterlands“. In: PROKLA 204/51, Nr. 3, 435–453.

- Schwarz-Kocher, Martin; Stieler, Sylvia (2019): Die Bedeutung regionaler Wertschöpfungskuster der Automobilindustrie im Prozess fortschreitender Globalisierung und der Transformation zur Elektromobilität. In: Arbeits- und Industriosozologische Studien 12, H. 2, 35–56.
- Tullius, Knut; Vogel, Berthold; Wolf, Harald (2021): Mentalitäten des Umbruchs. Wie sich Beschäftigte orientieren und wie sie unter Transformationsbedingungen handeln. Ein Forschungskonzept. SOFI Working Paper 2021-23, Göttingen: SOFI.
- Tyborski, Roman (2021): Chipkrise gefährdet Existenzen. In: Handelsblatt Nr. 199, 14.10.2021, 16–17.
- Verband Region Stuttgart (Hg.) (2021): Regionaentwicklungsbericht 2021. Schriftenreihe Verband Region Stuttgart, März 2021/Nr. 35, Stuttgart.
- Vester, Michael; Oertzen, Peter von; Geiling, Heiko; Hermann, Thomas; Müller, Dagmar (1993/2015): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. 1. u. 4. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp.



# Zur Restrukturierung von Handlungsfähigkeit in der digitalen Transformation

Digitalisierungserleben am Beispiel der Automatisierung von Arbeit

Thomas Lübr <sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Das subjektive Erleben der digitalen Transformation ist in der Arbeits- und Industriosozologie bislang noch nicht systematisch erforscht. Für die Menschen bedeutet sie einen grundlegenden Umbruch, in dem sich das Verhältnis von Handlungsmöglichkeiten und Handlungsbeschränkungen in verschiedenen Bereichen ihres Alltags neu sortiert. Wie diese Restrukturierung von Handlungsfähigkeit subjektiv wahrgenommen wird, hängt von dem Zusammenspiel der durch die gesellschaftlichen Gestaltungsbedingungen akzentuierten Bedeutungen der Digitalisierung mit den jeweils personalen Aneignungsvoraussetzungen ab. Der vorliegende Artikel veranschaulicht dieses Verhältnis exemplarisch anhand von empirischen Schlaglichtern auf das subjektive Erleben der Automatisierung von Arbeit und diskutiert die Implikationen für die weitere Erforschung und Gestaltung der digitalen Transformation in der Arbeitswelt.

**Abstract:** The question of how people experience the digital transformation has not yet been sufficiently systematically researched in the sociology of work and industry. For people, it means a fundamental upheaval in their everyday lives, in which the relationship between possibilities for action and restrictions on action in different areas of their everyday lives is re-sorted and which they experience differently. How this restructuring of agency is perceived depends on the interplay between the meanings accentuated by the social conditions of digitalisation and the personal preconditions for their subjective appropriation. This article exemplifies this relationship using empirical spotlights on the subjective experience of the automation of work in order to draw conclusions for further initiatives to research and shape the digital transformation for the people.

---

<sup>1</sup> Thomas Lübr, Dipl.-Pol., ISF München, E-Mail: thomas.luehr@isf-muenchen.de

# 1 Einleitung

In der Arbeits- und Industriesoziologie bildet der Zusammenhang zwischen technischem Fortschritt, sozialem Wandel und der Entwicklung des gesellschaftlichen Bewusstseins eine wichtige Forschungstradition – sei es mit Blick auf die Entwicklung des Gesellschaftsbilds (Popitz et al. 1957) oder des Arbeiterbewusstseins (Kern/Schumann 1970) und den damit einhergehenden Folgen für die Sozialintegration. Aktuell stellt sich die Frage, welche Implikationen von der digitalen Transformation der Arbeitswelt für den sozialen Zusammenhalt oder die Demokratie in Betrieb und Gesellschaft ausgehen (Boes et al. 2018; Grimm et al. 2020: 321 f.; Hövermann et al. 2022). Um diese und andere Folgen adäquat zu verstehen, bedarf es allerdings einer empirischen Analyse der subjektiven Wahrnehmung der digitalen Transformation, d. h. der Erfahrungen der Menschen und wie sie diese in ihrer Lebensführung verarbeiten.

Wie Demszky (2020: 319) treffend anmerkt, lassen sich die Implikationen der Transformation alltäglicher Lebensführung im Zuge der Digitalisierung nicht allein auf die technische Koordinierung durch Smartphones oder den Anteil der Online-Zeit im Alltag reduzieren. Vielmehr unterliegt die gesamte Lebensführung einem grundlegenden Wandel auf verschiedenen Ebenen. Dies gilt nicht zuletzt für den Arbeitsalltag. Die kapitalistische Ökonomie dreht sich zunehmend um das Sammeln, die Extraktion und die Verwertung von Daten (Zuboff 2018; Sadowski 2019), was nicht nur die Bedingungen für Geschäftsmodelle und Unternehmenssteuerung, sondern ebenso für Arbeit verändert – nicht zuletzt etwa hinsichtlich der Möglichkeiten für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (Kämpf/Langes 2021). Die Omnipräsenz des Internets hat zudem die Elastizität des Raum-Zeit-Gefüges verändert, so dass neue Arbeitsformen und Kooperationsmöglichkeiten entstehen, die nicht nur die Flexibilität in der Arbeit (Carstensen et al. 2022), sondern ganz grundsätzlich „die Reichweite und Anschlussfähigkeit menschlichen Handelns“ erweitern (Boes/Kämpf 2020: 134). Die Frage ist, wie die Menschen diese grundlegenden Veränderungen subjektiv deuten, werten und mit welchen „kleinen Strategien“ (Berker et al. 2006: 170) sie den veränderten Möglichkeiten und Anforderungen begegnen.

Die Arbeits- und Industriesoziologie hat dieses *Digitalisierungserleben* bisher nicht systematisch erforscht. Stattdessen wurden vor allem einzelne Aspekte, wie z. B. die Wahrnehmung von Belastungen in den Blick genommen (z. B. Carls et al. 2021), die subjektive Beschäftigungssicherheit (Droste 2020) oder der Aspekt digitaler Kontrolle (Kirchner et al. 2020). Empirische Bestandsaufnahmen in ganzheitlicher Perspektive liegen bislang nur rudimentär vor. Kuhlmann (2021: 196-199) etwa kommt im Rahmen einer Zusammenschau der entsprechenden Befunde aus der laufenden Forschung am SOFI zu dem Ergebnis, dass – entgegen der öffentlichen Wahrnehmung – weniger die Angst vor Arbeitslosigkeit oder vor neuen Formen der Überwachung und Kontrolle die Wahrnehmungen der Beschäftigten dominieren als vor allem die Zunahme von Belastungen in der Arbeit. Erste Befunde von Holst/Niehoff (2021: 54-56) deuten hingegen bereits an, wie unterschiedlich das subjektive Erleben allein innerhalb der Beschäftigtengruppe der Produktionsarbeiterinnen und Produktionsarbeiter ist, deren Erwartungen hinsichtlich der Auswirkungen der Digitalisierung sich als uneinheitlich erweisen.

Alles in allem zeichnet der Forschungsstand kein einheitliches Bild. Nicht zuletzt aktuelle Studien zu den Erfahrungen im und mit dem sog. Homeoffice im Corona-Alltag bestätigen

dies (Bünning et al. 2020; Kohlrausch/Zucco 2020; Holst et al. 2021: 93). Die vorliegenden Befunde erinnern insgesamt z. B. an das Resümee, das Carstensen (2014: 37) schon vor einiger Zeit im Zuge ihrer Forschung zur Arbeitswelt junger Tech-Angestellter zog: „So verschärft das Internet zum einen Tendenzen der Selbstaussbeutung, Intensivierung und Flexibilisierung von Arbeit und damit die Zunahme von Belastungen“ und zum anderen werde es „zum Mittel, den gestiegenen Anforderungen der Erwerbsarbeit (neue) Grenzen zu setzen.“ Die Menschen nehmen „die neuen Anforderungen als unausweichlich oder widerstehbar, als Chance oder als Belastung wahr“.

Bemerkenswert ist, dass sich die Chancen und Risiken der digitalen Transformation insgesamt je nach Lage und Position unterschiedlich verteilen. Statistisch bildet sich dies als Differenzierung des Digitalisierungserlebens z. B. nach Einkommen oder Qualifikation, aber auch etwa nach Alter oder Geschlecht ab (z. B. Kirchner 2019; Stürz et al. 2022; Digital-Index 2022). Über die Gründe und Zusammenhänge dahinter ist bislang nur wenig diskutiert worden. Insbesondere zur Frage, wovon es konkret abhängt, ob die Menschen die Digitalisierung eher als eine Chance oder als eine Bedrohung wahrnehmen, liegen bisher nur erste Überlegungen und vage Hinweise vor. Droste (2020: 17) etwa vermutet, dass „der Einfluss betrieblicher und tariflicher Regulierung und Gegenmacht“ dazu beitragen könnte, „dass Beschäftigte Digitalisierung seltener als bedrohlich empfinden, als es das tatsächliche Substituierungspotenzial nahelegt“. Andere Überlegungen heben z. B. die allgemeine Bedeutung von „Rahmenbedingungen und Möglichkeitsstrukturen“ (Carstensen 2017: 107) bzw. die unterschiedlichen Handlungsspielräume der Beschäftigten als relevanten Einflussfaktor hervor (Walker 2017; Hardering 2021). Das TechnikRadar (2019: 7) wiederum kam zu dem interessanten Ergebnis, dass entscheidend für die Wahrnehmung der Digitalisierung sei, ob die Menschen sie „als einen gestaltbaren Prozess“ wahrnehmen können. Dies deckt sich nicht zuletzt mit den Befunden von Matuschek et al. (2018) zu betrieblichen Implementierungsprozessen im Rahmen der sog. Industrie 4.0.

Zusammengenommen lässt sich hier ein Zusammenhang zwischen der subjektiven Wahrnehmung und den jeweiligen Verfügungsmöglichkeiten der Menschen über die Bedingungen der digitalen Transformation erkennen – vermittelt z. B. über institutionelle Machtressourcen oder durch gewährte Handlungsspielräume in der Arbeit sowie im Zuge unmittelbarer Partizipation an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb. Im Einklang mit der an der Kritischen Psychologie orientierten subjektwissenschaftlichen Forschungstradition können diese Aspekte als Momente von *Handlungsfähigkeit* gefasst werden. Damit ist in einem grundlegenden Sinne die „gesamtgesellschaftlich vermittelte Verfügung über die eigenen Lebensbedingungen“ gemeint (Holzkamp 1983: 239). In unserer eigenen empirischen Forschung zum Digitalisierungserleben versuchen wir, an diesem Begriffsverständnis anzuschließen und es empirisch fruchtbar zu machen (zuerst Lühr et al. 2020). Der Zwischenstand der so gewonnenen Erkenntnisse wird im Folgenden zusammenfassend vorgestellt.

Ziel dieses Beitrags ist es, die Frage zu beantworten, ob und inwieweit Handlungsfähigkeit das subjektive Erleben der digitalen Transformation strukturiert und als differenzierender Faktor für das Digitalisierungserleben der Menschen in Anschlag gebracht werden kann. Zunächst wird dafür der Zusammenhang zwischen digitaler Transformation und Handlungsfähigkeit konzeptionell bestimmt und mit Blick auf eine subjektwissenschaftliche empirische Forschung

diskutiert (2). Im Anschluss werden darauf aufbauende empirische Befunde aus einem abgeschlossenen Forschungsprojekt zum Digitalisierungserleben vorgestellt (3), zunächst in allgemeiner und zusammenfassender Perspektive und anschließend vertiefend an einem ausgewählten Beispiel: der Automatisierung von Arbeit. Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung und Schlussfolgerungen für die weitere Forschung sowie die gesellschaftliche Gestaltung der digitalen Transformation (4).

## 2 Digitale Transformation und Handlungsfähigkeit

Die Verhandlung der Digitalisierung erfolgt in der Arbeits- und Industriesoziologie meist als Thematisierung von Technik und ihrer Bedeutung für die Rationalisierung des kapitalistischen Produktionsprozesses zur Subsumtion des Subjekts (vgl. z. B. Butollo et al. 2021: 29). Leicht quer dazu liegt der Ansatz der Informatisierung (hier zuletzt: Boes et al. 2014). Digitalisierung markiert hier eine bestimmte historische Entwicklungsstufe der Rationalisierung des Informationsgebrauchs in der Gesellschaft. Durch die Umwandlung analoger Signale und Zeichen in binäre Daten, die auf den Computer übertragen und maschinell prozessiert werden können, wird die Effizienz im Umgang der Menschen mit Informationen deutlich gesteigert. Und insofern der Informationsgebrauch unverzichtbar für die Entwicklung von menschlicher Handlungsfähigkeit ist (Sevignani 2019: 532), trägt seine Rationalisierung durch die Möglichkeiten der Digitalisierung damit strukturell zu ihrer Erweiterung bei.

Besonders anschaulich wird dies mit dem Aufstieg des Internets in den 1990er Jahren. Dieser hat insofern eine *neue Qualität der Digitalisierung* konstituiert, dass sie aus ihrer weitestgehenden Beschränkung auf die „Organisationen der Wirtschaft und des öffentlichen Sektors“ befreit wurde und – spätestens mit der Verbreitung des mobilen Internets und der entsprechenden Endgeräte – auch den „Informationsgebrauch in der Lebenswelt“ (Boes 2005: 220) durchdrungen hat. Erstmals konnten sämtliche Bereiche des sozialen und gesellschaftlichen Lebens – von der Arbeitswelt, über die öffentliche Meinungsbildung und die Konsumsphäre bis hin zum Freizeitverhalten der Menschen – an die Digitalisierungsentwicklung angeschlossen werden, sodass eine Grundlage entstehen konnte für die „engere Anbindung verschiedener gesellschaftlicher Teilsysteme und für die Rationalisierung des Informationsgebrauchs in der ganzen Gesellschaft, was insofern einen Produktivkraftsprung darstellt“ (ebd.). Den Hintergrund für diesen Produktivkraftsprung bildet der Übergang von der vormaligen Verwendung hochformalisierter Informationssysteme zum Umgang mit Informationen in einer Art offenen „Informationsraum“ (Baukrowitz/Boes 1996). Das Internet hat damit den Charakter einer (zusätzlichen) gesellschaftlichen Handlungsebene gewonnen, auf der die Digitalisierung unmittelbar mit dem Alltagshandeln der Menschen verknüpft und der Informationsgebrauch „von den Zwängen der regelhaften Nutzung“ befreit ist (Boes/Kämpf 2020: 143). Dies ermöglicht die weitere Rationalisierung des gesellschaftlichen Informationsgebrauchs – und damit die zumindest strukturelle Erweiterung menschlicher Handlungsfähigkeit.

Gleichzeitig kann auf der Grundlage dieses Sprungs in der Produktivkraftentwicklung von der *digitalen Transformation* im Sinne eines grundlegenden gesellschaftlichen Wandels gesprochen werden, der sich nicht zuletzt als Strukturveränderungen im Alltag der Menschen bemerkbar macht (vgl. dazu Voß 2020; Demszky 2020; Matuschek 2020). Für die Dimension der

Handlungsfähigkeit bedeutet das, dass ihre strukturelle Erweiterung ebenfalls mit einer Restrukturierung einhergeht. Die bisherige Anordnung bzw. „das Verhältnis von Handlungsmöglichkeiten und -behinderungen“ (Markard 2015: 51) gerät in Bewegung. Die Handlungsspielräume, die – für die Menschen je nach ihrer Lage und Position in unterschiedlichem Ausmaß – in die bestehenden gesellschaftlichen Produktionsverhältnisse eingelassen sind, verändern sich und sortieren sich neu. Was diese Restrukturierung von Handlungsfähigkeit jeweils bedeutet, hängt davon ab, wie sich die Strukturveränderungen in der konkreten Praxis des Alltags realisieren. Sie bergen dabei sowohl ein Potenzial zur Emanzipation des Subjekts, können aber – angesichts der Überformung durch die gegebenen kapitalistischen Produktionsverhältnisse – ebenso zu seiner Formierung beitragen.

Aus der Perspektive subjektwissenschaftlicher Lebensführungsforschung (vgl. Billmann 2015) ist entscheidend, wie die widersprüchlichen Bedeutungen der Strukturveränderungen in der Praxis des unmittelbaren Lebensvollzugs für das Subjekt akzentuiert sind. Daher kommt es zum einen auf die „subjektiven Möglichkeitsräume“ (Holzkamp 1983: 364) an, innerhalb derer die Menschen ihre Erfahrungen mit der digitalen Transformation machen (können). Zum anderen kommt es darauf an, welche der erfahrenen Bedeutungen eine solche subjektive Relevanz erhalten, dass sie für die Menschen „Prämissen“ zur Begründung ihrer Wertungen und Handlungsentscheidungen im Alltag werden (ebd.: 353). Das heißt, das Digitalisierungserleben ist nicht durch die Strukturveränderungen im Alltag an sich *bedingt*, sondern es *begründet* sich für die Menschen jeweils unterschiedlich nach den für sie relevanten Bedeutungsaspekten (Prämissen). Ihre subjektive Wahrnehmung und ihr Verhalten gegenüber den Möglichkeiten und Anforderungen der digitalen Transformation resultiert nicht aus einem unmittelbaren Ursache-Wirkungs-Zusammenhang, sondern aus einem vermittelten Bedeutungs-Begründungs-Zusammenhang (Holzkamp 1996: 64). Wie sie die digitale Transformation erleben, begründet sich aus den jeweils erfahrenen Bedeutungen als eine Erweiterung oder Einschränkung von Handlungsspielräumen, mithin aus ihren konkreten Erfahrungen im Alltag.

Das Digitalisierungserleben ist also nicht durch die Handlungsfähigkeit *an sich* strukturiert, wie sie etwa durch Lage und Position gegeben ist, sondern dadurch, wie die Menschen die Implikationen der Restrukturierung von Handlungsfähigkeit subjektiv wahrnehmen. Mit Blick auf die Handlungsfähigkeit als differenzierender Faktor bedeutet das, dass sie nicht unmittelbar auf das Digitalisierungserleben einwirkt, sondern immer bloß vermittelt über die jeweiligen Erfahrungen und den darin sich konstituierenden „Prämissen-Gründe-Zusammenhängen“ (Holzkamp 1983: 342 ff.). Für die empirische Forschung zum Digitalisierungserleben ergeben sich daher aus subjektwissenschaftlicher Perspektive zwei zentrale Anforderungen: Erstens müssen die Bedeutungsaspekte der Strukturveränderungen im Alltag (inkl. vor allem der Arbeitswelt) analysiert werden, um zu rekonstruieren, *wie* die Menschen die Restrukturierung von Handlungsfähigkeit im Zuge der digitalen Transformation wahrnehmen. Gleichzeitig müssen, zweitens, unterschiedliche Formen oder Varianten des Digitalisierungserlebens auf ihre jeweiligen Bedeutungs-Begründungs-Zusammenhänge untersucht werden – um zu verstehen, *warum* die Menschen die digitale Transformation als Erweiterung oder als Einschränkung ihrer Handlungsspielräume wahrnehmen.

### 3 Wie erleben die Menschen die digitale Transformation?

Am ISF München haben wir bereits vor der Corona-Pandemie eine explorative Studie zur subjektiven Wahrnehmung der digitalen Transformation durchgeführt.<sup>2</sup> Auf der Grundlage von Einzelfallstudien wurde das Digitalisierungserleben in verschiedenen Lebensbereichen qualitativ untersucht – von der Arbeitswelt über den Bereich der Freizeit und Familie bis hin zum gesellschaftlichen Zusammenleben. In insgesamt 35 leitfadengestützten Interviews mit einer durchschnittlichen Dauer von zwei Stunden konnten so tiefe Einblicke in die Strukturveränderungen des Alltags im Zuge der digitalen Transformation, das subjektive Erleben und die Handlungsstrategien gewonnen werden.

Die Auswahl der entsprechenden Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer erfolgte nach dem methodischen Prinzip, die Verschiedenheit der zu erkundenden Landschaft möglichst umfassend abzubilden. Dabei wurde nicht nur auf eine große Spannweite verschiedener beruflicher Felder, betrieblicher Positionen und sozialer Lebenslagen im urbanen sowie im ländlichen Raum geachtet und auf die Berücksichtigung unterschiedlicher Geschlechterperspektiven sowie Altersgruppen. Sondern es wurden auch gezielt potenziell unterschiedliche Anwendergruppen der Digitalisierung adressiert. Der Schwerpunkt bei der Auswertung des Materials lag neben den Implikationen für die Handlungsfähigkeit außerdem auf der Entwicklung der Zukunftsgewissheit<sup>3</sup> der Menschen (ausführlich Lühr et al. 2020; Lühr 2020).

Im Folgenden werden zentrale Befunde der Studie zusammengefasst. Im ersten Schritt (3.1) werden der Umbruchcharakter der digitalen Transformation als zentraler Bedeutungsaspekt diskutiert und drei Grundformen des Digitalisierungserlebens vorgestellt. Danach (3.2) werden exemplarisch Begründungs-Bedeutungs-Zusammenhänge des Digitalisierungserlebens exemplifiziert – anhand empirischer Schlaglichter auf die Automatisierung von Arbeit als ein ausgewähltes Erfahrungsfeld der digitalen Transformation.

#### 3.1 Digitalisierungserleben als Umbruchserfahrung

Während im öffentlichen Diskurs von der Corona-Krise als Treiber für einen umfangreichen Digitalisierungsschub die Rede ist, deuten unsere eigenen empirischen Befunde darauf hin, dass die digitale Transformation schon lange vor der Pandemie im Alltag der Menschen angekommen war. Was die Menschen jeweils meinen, wenn sie von „der Digitalisierung“ sprechen, kann dabei sehr unterschiedlich sein. Mal verbinden sie damit die Ausbreitung neuer Technologien und technischer Artefakte, mal die Nutzung digitaler Dienste und Werkzeuge im Netz.

---

<sup>2</sup> Das Projekt #UmbruchErleben. *Wie erleben die Menschen die digitale Transformation?* wurde im Auftrag des Bayrischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (bidt) unter Leitung von Andreas Boes am ISF München durchgeführt. Die Erhebungen erfolgten im Zeitraum 12/2018 bis 06/2019. Neben dem Autor waren ebenfalls Elisabeth Vogl und Alexander Ziegler zu verschiedenen Zeitpunkten bei der Erhebung und/oder Auswertung des Materials involviert. Die Verantwortung für die folgende Darstellung der Ergebnisse liegt ausschließlich beim Autor. Sie erfolgt zudem unter Rückgriff auf Erkenntnisse, die im Rahmen des laufenden und von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts *Die digitale Transformation im Büro. Künstliche Intelligenz und der Wandel von Angestelltenarbeit* erzielt wurden (ebenfalls unter Leitung von Andreas Boes sowie gemeinsam mit Tobias Kämpf). Auch hier liegt die alleinige Verantwortung für die Darstellung beim Autor.

<sup>3</sup> *Zukunftsgewissheit* steht in einem engen Zusammenhang mit Handlungsfähigkeit. Der Begriff steht für einen optimistischen Blick in die Zukunft als Antizipation gelingender Lebensführung sowie als „Bemächtigung von Zukunft“ (Bourdieu 2000: 20) im Sinne eines auf die Zukunft gerichteten Denkens.

Interessant ist, dass sämtliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zudem einen Zusammenhang zwischen technologischem und sozialstrukturellem bzw. soziokulturellem Wandel erfahren und beschreiben. Die Spannweite, die diesbezüglich in unseren Interviews adressiert wird, reicht vom Strukturwandel in Wirtschaft und Arbeitswelt sowie seinen Implikationen für die Veränderung von Berufsbildern, Tätigkeiten und der Sozialstruktur über veränderte Formen des Kommunikationsverhaltens, der Organisation von Freizeit oder des familiären Zusammenlebens (mit dem Internet als eine Art Rückgrat), bis hin zum digitalen Strukturwandel der Öffentlichkeit oder der Bedeutung des Internets als Infrastruktur für gesellschaftliche Teilhabe (vgl. Lühr et al. 2020: 19-47).

Diesen Umstand haben wir in einer ersten Aufarbeitung des empirischen Materials als *Umbruchserfahrungen* bezeichnet (ebd.: 49). Sie reflektieren Strukturveränderungen im Alltag und in der Gesellschaft insgesamt, einen grundlegenden Wandel von Kommunikations- und Handlungsmustern sowie von Leitbildern des sozialen Zusammenlebens. Insofern unterscheidet sich das zeitgenössische Digitalisierungserleben grundsätzlich von dem der Entwicklungsphasen vor der digitalen Transformation und der umfassenden informatorischen Durchdringung des gesellschaftlichen Lebens durch das Internet. Es widerspiegelt gewissermaßen den allgemeinen Übergang zu einer „informatisierten Lebensweise“ (Boes 2005: 228). Dieser Übergang tritt subjektiv nicht zwangsläufig disruptiv, als eine plötzliche, schockartige Veränderung in Erscheinung, sondern kann ebenso als ein eher schleichender, gradueller Veränderungsprozess wahrgenommen werden. Unterschiede gehen hier meist auf unterschiedliche biografische Perspektiven zurück oder auf eine differenzierte Wahrnehmung in unterschiedlichen Lebensbereichen.

Ausgehend von den Erfahrungen des Umbruchs als Grundcharakteristik des subjektiven Erlebens der digitalen Transformation lassen sich in unserer Empirie drei grundlegende Formen bzw. Varianten des Digitalisierungserlebens identifizieren (zuerst Lühr 2020). Sie unterscheiden sich danach, wie die Menschen die Restrukturierung von Handlungsfähigkeit im Zuge des Umbruchs subjektiv wahrnehmen und zu ihrer eigenen Zukunftsgewissheit ins Verhältnis setzen. In der ersten Variante konstituieren Umbruchserfahrungen, die vor allem die Erweiterung von Handlungsspielräumen akzentuieren, ein Verhältnis zur Digitalisierung, das auf einer Art *Lust auf Zukunft* basiert. Diese kann einen enthusiastischen Charakter annehmen, aber auch eher pragmatisch in Erscheinung treten. Entscheidend ist die Wahrnehmung der digitalen Transformation als Chance oder positive Veränderung. Entsprechende Prämissen gehen auf konkrete Erfahrungen zurück, wie etwa, dass Automatisierung körperliche Belastungen reduziert und mit einer Anreicherung von Tätigkeiten einhergeht, die es ermöglicht, persönliche Fähigkeiten in der Arbeit umfassend anzuwenden und zu entwickeln. Umgekehrt kann es auch Umbruchserfahrungen geben, die ein Verhältnis zur Digitalisierung konstituieren, das vor allem durch Einschränkungen von Handlungsspielräumen geprägt ist. Diese Grundform des Digitalisierungserlebens ist daher mit einem Verlust von Handlungsfähigkeit assoziiert und mit einer eher düsteren Zukunftsaussicht im Sinne resignativen Blicks in eine *verlorene Zukunft*.

Zwischen beiden Polen erstrecken sich verschiedenste Spielarten einer Variante mit einem ambivalenten Verhältnis zur Digitalisierung, das wenn nicht auf Angst, dann doch zumindest auf Unsicherheit gebaut ist und mit einer prekären bzw. gebrochenen Zukunftsgewissheit

einhergeht. Hier schlägt der widersprüchliche Charakter der Potenziale der digitalen Transformation unmittelbar auf die Umbruchserfahrungen durch, sodass die Restrukturierung von Handlungsfähigkeit gleichermaßen als Erweiterung und Einschränkung von Handlungsmöglichkeiten akzentuiert wird. Die gesellschaftlichen Widersprüche werden dann z. B. häufig in individuelle Lebensführungskonflikte umgearbeitet, um sie einzuhegen und lebbar zu machen: etwa durch ein aktives Entgrenzen von Arbeit, das darauf zielt, ausufernden Verfügbarkeitsanforderungen (von Seiten der Kunden oder des Unternehmens) gerecht zu werden. Da diese Lebensführungskonflikte Reibungen erzeugen (etwa in der Familie oder auch mit den eigenen Ansprüchen und Bedürfnissen) und immer wieder Kompromisse erfordern, wird der Umbruch als eine Bedrohung der Handlungsfähigkeit erlebt, die ein permanentes *Ringens um Zukunft* erfordert. Dieses Bild adressiert die großen Anstrengungen, die die Menschen in konfliktiven Auseinandersetzungen mit einer mitunter als aufgezwungen erlebten Disziplin auf sich nehmen, um den bislang erreichten Grad personaler Handlungsfähigkeit aufrechtzuerhalten und gegen äußere Anforderungen zu verteidigen, die im Zuge der digitalen Transformation an sie herangetragen werden.

Alles in allem deutet unsere Empirie darauf hin, dass sich die Restrukturierung von Handlungsfähigkeit im Zuge der digitalen Transformation subjektiv als Umbruchserfahrungen widerspiegeln, die allerdings unterschiedlich konnotiert sein können. Ein exemplarischer Blick auf die jeweiligen Bedeutungs-Begründungs-Zusammenhänge soll im Folgenden veranschaulichen, wie die subjektiven Möglichkeitsräume des Digitalisierungserlebens jeweils gestaltet sind, die die Bedeutung der digitalen Transformation als eine Erweiterung bisheriger Handlungsspielräume oder als eine Bedrohung von Handlungsfähigkeit akzentuieren.

### 3.2 Empirische Schlaglichter auf das Digitalisierungserleben: Automatisierung von Arbeit

Die Automatisierung von Arbeit ist ein zentrales Erfahrungsfeld der digitalen Transformation im Arbeitsalltag. Sie hat zum einen im Zuge von Industrie 4.0, zum anderen durch die zunehmende Anwendung von Software-Robotern im Büro einen neuen Auftrieb erhalten. Für die Arbeiter und Angestellten verbindet sich mit der Automatisierung von Arbeit eine ganze Reihe potenzieller Bedeutungsaspekte. Diese reichen von der generellen Substituierbarkeit lebendiger Arbeit, über den Rückgang einfacher Routinetätigkeiten und die Aufwertung verbliebener Tätigkeiten oder der Erweiterung bzw. Einschränkung von Entscheidungs- und Gestaltungsspielräumen in der Arbeit, bis hin zum Wegfall alter (meist körperlicher) oder der Entstehung neuer (meist psychischer) gesundheitlicher Belastungspotenziale. Im Folgenden soll anhand ausgewählter Fallbeispiele nachvollzogen werden, wie unterschiedlich die Restrukturierung von Handlungsfähigkeit durch Automatisierung akzentuiert sein kann, auf deren praktischer Erfahrungsgrundlage die Menschen jeweils ihr Verhältnis und ihr Verhalten zur digitalen Transformation (be-)gründen.

#### 3.2.1 Prämissen einer Lust auf Zukunft:

##### Eliminierung von „Scheißarbeit“ & Chance für beruflichen Aufstieg

Im ersten Schlaglicht handelt es sich um das Fallbeispiel eines *Gerätebedieners im Labor eines Betriebs, der in der Region für die Qualitätskontrolle in der Milchwirtschaft zuständig ist*. Zum Zeitpunkt des Interviews wird er erst seit Kurzem in seiner Arbeit von einem Roboterarm unterstützt.



Für ihn bedeutet dies vor allem einen massiven Abbau körperlicher Belastungen in der Arbeit. Diese Prämisse seines Digitalisierungserlebens speist sich aus seinen Arbeitserfahrungen: So berichtet er, dass er unter seinem Kittel immer ein T-Shirt trug, weil er bei der Arbeit bislang so viel geschwitzt hätte. Jetzt müsse er hingegen immer einen Pullover tragen, um bei der Arbeit nicht zu sehr zu frieren. Er berichtet, dass er die neue Arbeitssituation als eine Entschleunigung erlebe und dass er nicht mehr so gestresst sei. Außerdem könne er sich jetzt auf andere, anspruchsvolle Tätigkeiten konzentrieren, die ihm auch mehr Spaß machten, wie z. B. die software-gestützte Fehlersuche und -interpretation. Die plausible Vorstellung, dass es im Zuge des Robotereinsatzes auch zu Personalabbau und damit auch zu einem Verlust seines eigenen Arbeitsplatzes kommen könnte, macht ihm hingegen keine Angst. Darauf angesprochen entgegnet er:

„Ich habe irgendwie überhaupt keine Angst um meinen Arbeitsplatz. Ich war so lange arbeitslos, scheiß drauf. Echt. Ich bin immer noch Single und alles. Also, ich habe keine Verpflichtungen, nichts. Ich mach mir keine Sorgen um meinen Arbeitsplatz und hab auch echt keine Trauer, wenn ich den verlieren würde. Das ist eine Scheißarbeit immer noch. Also auch wenn es im Labor ist.“

Insgesamt veranschaulicht der Fall, wie die konkreten Gestaltungsbedingungen der Automatisierung in der Arbeit des Interviewten die digitale Transformation als eine Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten akzentuieren. Dabei geht es nicht nur um eine reduzierte körperliche Belastung, sondern vor allem auch um die Chance auf mehr Selbstverwirklichung in der Arbeit. Für die subjektive Aneignung der so akzentuierten Bedeutung als eine wichtige Prämisse seines Digitalisierungserlebens spielen allerdings auch personale Voraussetzungen eine Rolle. Beide greifen hier ineinander und konstituieren einen spezifischen subjektiven Möglichkeitsraum für die Umbruchserfahrungen, die dem Gerätebediener schließlich als individueller Begründungszusammenhang für sein Verhältnis zur Digitalisierung dienen. Neben dem Umstand, dass er in seiner spezifischen sozialen Lage keine Verantwortung für eine Familie trägt, sind insbesondere seine berufsbiografischen Erfahrungen ausschlaggebend dafür, dass für ihn der Bedeutungsaspekt eines drohenden Arbeitsplatzverlusts eine bloß geringe Relevanz hat. Nachdem er fast zehn Jahre erwerbslos gewesen ist und gelernt hat, auch mit einer Grundsicherung (Hartz IV) klarzukommen, könne ihn das nicht mehr aus der Ruhe bringen. Seine Lust auf Zukunft bleibt daher ungetrübt: Nach seinem Dafürhalten sei es „doch die beste Sache, wenn man als Mensch wichtig ist und nicht nur als Arm“ und zudem „mega geil, dass man Maschinen bauen kann, die die Scheißarbeit erledigen und dann Sachen machen kann, die wirklich irgendwie cool sind, also Spaß machen“.

Inwieweit aber auch die Gestaltungsbedingungen in den Unternehmen selbst zur Reduzierung der subjektiven Relevanz eines drohenden Arbeitsplatzverlusts beitragen können, offenbart das Fallbeispiel einer *Montiererin in einem Elektrounternehmen*. Sie arbeitet bereits ihr halbes Leben in der Montage am Band. Zum Zeitpunkt des Interviews ist jedoch bereits absehbar, dass das Produkt, das sie montiert hat, demnächst ausläuft, während der Nachfolger dann im Rahmen einer Industrie 4.0-Lösung vollständig automatisiert montiert werden wird. Hier ist es nicht zuletzt der Einfluss des Betriebsrats, der dafür sorgt, dass die Unternehmensführung diesen Umbruch verantwortungsvoll und sozialverträglich gestaltet – durch entsprechende Qualifizierungsangebote und mit Hilfe von entsprechenden Renteneintritts- und Altersteilzeitregelungen.

Vor diesem Hintergrund macht sich die Gesprächspartnerin keinerlei Sorgen um ihre berufliche Zukunft im Unternehmen – und das, obwohl sie als Haupternährerin, die zudem gerade ein Haus gebaut hat, eine große familiäre Verantwortung trägt. Mit Blick auf ihre berufliche Perspektive berichtet sie, dass sie sich erfolgreich für eine Stelle im Betriebsrat beworben hat. Ihre Entscheidung erläutert sie wie folgt:

„Durch diese Tätigkeit hier lerne ich ja was Neues auch dazu. Und da kann man ja sagen, man kann sich ja da auch für eine Tätigkeit im Büro vielleicht mal bewerben. Ich denke, in den Büros wird man immer wieder vielleicht ein paar mehr [Arbeitskräfte] brauchen, aber in der Produktion, da wird die Kopfzahl runterreduziert.“

Die Tätigkeit im Betriebsrat bedeutet für sie, dass sie erstmals in ihrem Leben im Büro und mit einem Computer arbeiten wird, mit dessen Bedienung sie auch in ihrer Freizeit, wie sie zugeht, bislang nur sehr eingeschränkt Erfahrungen gesammelt hat. Es ist für sie also ein großer Schritt, der im Grunde eine berufliche Weiterentwicklung im Sinne der Qualifizierung für eine Tätigkeit als Sachbearbeiterin in der Verwaltung des Unternehmens darstellt. Obwohl diese Herausforderung aufgrund ihrer bestehenden Qualifikation eher groß ist, sieht sie ihrer Zukunft in der digitalen Transformation gelassen entgegen. Die besonderen Gestaltungsbedingungen des Umbruchs im Unternehmen vermitteln ihr subjektiv die nötige Sicherheit und akzentuieren die Chance eines beruflichen Aufstiegs in die Welt der Angestellten. Sie ist also nicht auf eine entsprechende subjektive Aneignungsvoraussetzung angewiesen, um keine Angst vor existenzbedrohender Arbeitslosigkeit zu entwickeln. Ihr reicht bloß ein wenig Ehrgeiz, um die akzentuierte Zukunftssicherheit im Unternehmen zur Prämisse für das Wagnis eines Aufbruchs in die digitale Transformation zu machen. Ihre Handlungsentscheidung ist in diesem Sinne gut begründet und subjektiv funktional hinsichtlich der erfahrenen Erweiterung ihrer bisherigen Handlungsspielräume.

### 3.2.2 Prämissen eines Ringens um Zukunft:

#### Widersprüchliche Implikationen für Handlungsfähigkeit

Im dritten Schlaglicht haben wir es mit dem Fall einer *Kundenberaterin im Call-Center eines IKT-Unternehmens* zu tun. Die Interviewte schätzt im Grunde die Möglichkeiten der Automatisierung und begrüßt sie als eine Erleichterung in ihrer Arbeit. Einzelne Arbeitsschritte, die sie vorher noch eigenhändig ausführen musste, werden nun zunehmend von einem digitalen Assistenten übernommen. Sie freut sich über die Effizienzsteigerung in ihrer Arbeit und darüber, dass sie so ihren Kunden schneller helfen kann. Allerdings hat die Medaille für sie auch eine Kehrseite. Sie besteht darin, dass mit dem Wegfall einfacher Routinetätigkeiten, wie z. B. dem Ausdrucken von Rechnungen, auch die darin eingelagerten Erholungsphasen verloren gehen, sodass es zu einer Arbeitsverdichtung kommt, die bei ihr ein „Gefühl von Fließbandarbeit“ erzeugt.

Während also die Gestaltungsbedingungen der Automatisierung die Auswirkungen für das Belastungsempfinden in der Arbeit noch sowohl als Erleichterung als auch als Verdichtung akzentuieren, legen sie ihr mit Blick auf die Beschäftigungssicherheit unmittelbar eine unsichere Perspektive nahe. Im Interview berichtet sie, wie in ihrem beruflichen Nahfeld insbesondere einfache Tätigkeiten abgebaut und von Software-Robotern ersetzt werden. Bei den Kolleginnen und Kollegen wachse die Angst, nicht mehr gebraucht zu werden. Dementspre-

chend sieht die Interviewte hier großen Gestaltungsbedarf und kritisiert, dass die Unternehmensführung ihrer Verantwortung für die Menschen nicht nachkomme. Weil sie auch für sich selbst keine Sicherheit hat, nicht ebenfalls bald ersetzt zu werden, zielt ihre Handlungsstrategie darauf ab, sich – auch in ihrer Freizeit – eigenverantwortlich weiter zu qualifizieren, um ihre berufliche Perspektive zu sichern. Sie erläutert ihre Entscheidung wie folgt:

„Ich muss mit dem Thema Digitalisierung mitwachsen, um mir die Sicherheit, bei der Firma bleiben zu können, auch zu bewahren. Also ich darf mich dem nicht verwehren. Sondern wenn ich bleiben möchte, wenn ich meinen Job behalten möchte, und das möchte ich ja, dann muss ich mich mit dem Thema auseinandersetzen und dann muss ich vielleicht auch mal Dinge mitmachen, die mir nicht so gut gefallen, aber mein Arbeitsplatz ist mir einfach heilig, da geht kein Weg dran vorbei.“

In dem Fallbeispiel treffen Gestaltungsbedingungen, die eine Intensivierung von Arbeit und eine unsichere Berufsperspektive bedeuten auf ein subjektiv hoch relevantes Bedürfnis nach Beschäftigungssicherheit als subjektive Aneignungsvoraussetzung und konstituieren so einen subjektiven Möglichkeitsraum, in dem es funktional erscheint, die Unzulänglichkeit der Gestaltungsbedingungen durch persönliche Initiative individuell zu kompensieren. Dies erfordert von der Gesprächspartnerin, auch Anforderungen in Kauf zu nehmen, „die mir nicht so gut gefallen“. In ihrem Ringen um Zukunft konstituiert sich so insgesamt ein eher ambivalentes Verhältnis zur digitalen Transformation. Die Interviewte hat das Gefühl, in unterschiedlichen Bereichen ihres Alltags mit verschiedenen Gesichtern oder Seiten der Digitalisierung konfrontiert zu sein:

„Also im Arbeitsleben nimmt sie mir meinen Arbeitsplatz weg und im Privatleben gibt sie mir, ich sage jetzt mal, mehr Zeit, mehr Flexibilität, ich bin nicht mehr daran gebunden, wie lange das Geschäft offen hat, sondern ich kann es auch online machen. Also da gibt die Digitalisierung mehr, als dass sie mir nimmt.“

Vor dem Hintergrund dieses ambivalenten Digitalisierungserlebens und insbesondere der widersprüchlichen Arbeitserfahrungen entwickelt sie schließlich eine kritische gesellschaftspolitische Perspektive auf die digitale Transformation. Diese artikuliert sich z. B. in ihrer Forderung, dass „die Digitalisierung nicht wichtiger wird als der Mensch an sich“.

Auf ähnliche Art zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Widerspruchserfahrung und Gesellschaftskritik in unserem letzten Schlaglicht. Es handelt sich hier um den Fall einer *Software-Entwicklerin in einem großen Versicherungskonzern*. Ihre Arbeitserfahrungen hinsichtlich der Belastungspotenziale der Automatisierung sind ähnlich ambivalent, wie die der Kundenberaterin. Auch sie schätzt es, dass ihr durch Automatisierungsfunktionen in ihrer Entwicklungsumgebung lästige, formalisierte Arbeitsschritte, wie z. B. die Übersetzung ihres Codes in Maschinensprache abgenommen werden, wobei sie ebenfalls den Verlust eines Belastungsausgleichs durch den Wegfall von Routinetätigkeiten beklagt. Entscheidend für ihre Wahrnehmung, dass die Arbeitserleichterung durch Automatisierung trotzdem nicht zu einer Entlastung führt – sodass sie z. B. mehr Zeit hätte, um sich besser auf ihre Kerntätigkeit als Programmiererin zu konzentrieren – ist allerdings der Umstand, dass sie stattdessen vom Management einfach mehr Aufgaben zugewiesen bekommt. Wie sich ihre Arbeitserfahrungen in eine gesellschaftspolitische Perspektive übersetzen, veranschaulicht die folgende Passage:

„Ich glaube, dass die Digitalisierung auf jeden Fall ganz viel Arbeitserleichterung bringt. Was die Gesellschaft aber noch nicht geschafft hat, ist, diese Arbeitserleichterung gerecht

zu verteilen [...]. Also eigentlich müsste der Fortschritt, den wir in den letzten Jahren gemacht haben, zu einer extremen Arbeitszeitverkürzung führen. Das wird aber noch nicht umgesetzt, sondern es werden eher Bereiche abgehängt. Also es fallen sehr viele einfache Arbeiten weg und man beschäftigt sich nicht damit, wie man diese Menschen in die Arbeitswelt weiter integriert. Und es entsteht ganz viel hochspezialisierte Arbeit und man könnte die, glaube ich, besser verteilen. Es geht aber eher dahin, dass man sagt: ‚Warum reichen dann zehn Stunden Arbeit am Tag nicht?‘“

Hier wird das jahrelange Engagement der Gesprächspartnerin in den Gewerkschaften und der betrieblichen Mitbestimmung als personale Voraussetzung ihrer subjektiven Aneignung der Gestaltungsbedingungen der digitalen Transformation offenkundig. Mit ihrem Plädoyer für eine Arbeitszeitverkürzung vertritt sie – im Kontrast zum vorherigen Fallbeispiel – außerdem eine Handlungsalternative gegenüber der Strategie einer bloß restriktiven Sicherung von Handlungsfähigkeit durch individuelle Kompensation unzureichender gesellschaftlicher Gestaltungsbedingungen: nämlich jene der kollektiven Umgestaltung dieser gesellschaftlichen Bedingungen. Holzkamp (1983: 370 ff.) nennt diese Strategie-Alternative „verallgemeinerte Handlungsfähigkeit“, weil sie nicht allein auf die Erweiterung individuell gegebener Handlungsspielräume zielt, sondern auf die gemeinsame Verfügung über jene gesellschaftlichen Bedingungen und Verhältnisse, die diese Handlungsspielräume jeweils begrenzen.<sup>4</sup>

## 4 Fazit & Konklusion

Die Frage, wie die Menschen die Digitalisierung erleben, ist nicht trivial. Dies bestätigt nicht zuletzt das uneinheitliche Bild, das der Forschungsstand zeichnet. Menschen können die Veränderungen der digitalen Transformation entweder als Chance oder als Bedrohung wahrnehmen. Wovon dies wiederum abhängt, ist eine bislang nur wenig diskutierte und kaum untersuchte Frage. Der Beitrag hat theoretisch entwickelt und empirisch exemplifiziert, dass die digitale Transformation mit einer Restrukturierung von Handlungsfähigkeit einhergeht, die subjektiv im Rahmen von Umbruchserfahrungen im (Arbeits-)Alltag erlebt wird. Diese Umbruchserfahrungen können entweder als Erweiterung bisheriger Handlungsspielräume, als Bedrohung von Handlungsfähigkeit im Zuge widersprüchlicher Erfahrungen oder sogar als ein Verlust von Handlungsfähigkeit wahrgenommen werden.

Entscheidend dafür, wie die Menschen die Restrukturierung von Handlungsfähigkeit wahrnehmen, ist wiederum, wie die subjektiven Möglichkeitsräume beschaffen sind, in denen sie den Umbruch erleben. Diese konstituieren sich zum einen aus den jeweils gegebenen *gesellschaftlichen Gestaltungsbedingungen* der digitalen Transformation, wie sie die Grundlage für das Digitalisierungserleben sind. Die hier präsentierten empirischen Schlaglichter haben den Stellenwert konkreter betrieblicher Gestaltungsbedingungen für die subjektive Wahrnehmung der Automatisierung von Arbeit entweder als eine Erweiterung oder als Einschränkung von Hand-

---

<sup>4</sup> Inwieweit strukturelle Aspekte, wie soziale Lage und Position, gewerkschaftliche Erfahrungen oder andere soziale Prägungen in der Familie, Schule oder der Praxis betrieblicher Interessenvertretung dieser Handlungsorientierung zugrunde liegen, lässt sich anhand der Materialgrundlage nicht eindeutig klären. Das gilt auch für gesellschaftliche Gestaltungsbedingungen oder die Diskurse in den Mitbestimmungsstrukturen, die als Bedeutungsaspekte struktureller Bedingungen Handlungs- und Orientierungsangebote in verschiedener Weise akzentuieren.

lungsspielräumen veranschaulicht, indem sie jeweils entweder einen Abbau oder eine Zunahme gesundheitlicher Belastungen nahelegen, mehr Selbstverwirklichung und beruflichen Aufstieg versprechen oder den eigenen Arbeitsplatz bedrohen. Die Fallbeispiele offenbaren zum anderen aber auch, dass es nicht allein auf die gesellschaftlichen bzw. betrieblichen Gestaltungsbedingungen ankommt. Diese akzentuieren die Bedeutung des Umbruchs für die Handlungsfähigkeit nicht allein, sondern immer nur im Zusammenspiel mit personal unterschiedlichen *subjektiven Aneignungsvoraussetzungen*. Erst im Ineinandergreifen beider konstituieren sich schließlich jene subjektiven Möglichkeitsräume, die ihrerseits die praktische Erfahrungsgrundlage für individuelle Prämissen-Gründe-Zusammenhänge darstellen, mit denen die Menschen nicht nur ihr Verhältnis zur digitalen Transformation, sondern auch ihre Handlungsstrategien begründen.

Vor diesem Hintergrund eröffnet sich ein neues Desiderat subjektwissenschaftlicher Forschung, das weiterer empirischer Anstrengungen, gerade auch der Arbeits- und Industriesoziologie bedarf. Die Frage ist, auf welche Gestaltungsbedingungen und Aneignungsvoraussetzungen es ankommt, um subjektive Möglichkeitsräume so zu konstituieren, dass Umbruchserfahrungen als Erweiterung von Handlungsspielräumen erfahren werden können. Dabei darf nicht darüber hinweggetäuscht werden, dass subjektive Aneignungsvoraussetzungen, wie z. B. die psychischen Dispositionen und biografischen Erfahrungen der Menschen, nur sehr bedingt einer Manipulation durch „Gestaltungsmaßnahmen“ zugänglich sind. Nicht zuletzt deswegen sollte sich der Fokus von Forschungs- und Gestaltungsinitiativen auf die gesellschaftlichen Gestaltungsbedingungen (in den Betrieben und anderen Bereichen der Zivilgesellschaft sowie der Politik) richten. Sie sind das bestimmende Moment, das schließlich darüber entscheidet, über welche Chancen die Menschen verfügen, um Lust auf Zukunft zu entwickeln. Und sie entscheiden darüber, wie groß die Gefahr ist, dass Ängste und Unsicherheiten im Zuge der digitalen Transformation zum Motor für politische Polarisierungen und Verkantungen im Prozess des gesellschaftlichen Wandels werden, die Demokratie und sozialen Zusammenhalt bedrohen können.

## Literatur

- Baukrowitz, Andrea; Boes, Andreas (1996): Arbeit in der „Informationsgesellschaft“. Einige Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: Schmiede, Rudi (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten: Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“. Berlin: Edition Sigma, 129–158.
- Berker, Thomas; Kleemann, Frank; Schönberger, Klaus (2006): Alltag als Perspektive auf die Informatisierung der Gesellschaft. In: Baukrowitz, Andrea; Berker, Thomas; Boes, Andreas; Pfeiffer, Sabine; Will-Zocholl, Mascha; Schmiede, Rudi (Hg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin: Edition Sigma, 153–176.
- Billmann, Lucie (2015): Lebensführung im Spannungsfeld Gesellschaft–Subjekt: Das Lebensführungskonzept der Tübinger Forschungsgruppe. In: Allespach, Martin; Held, Josef; Europäische Akademie der Arbeit (Hg.): Handbuch Subjektwissenschaft: ein emanzipatorischer Ansatz in Forschung und Praxis. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 124–135.

- Boes, Andreas (2005): Informatisierung. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland Arbeit und Lebensweisen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 211–244. DOI: 10.1007/978-3-322-80600-0\_9.
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias (2020): Informatisierung und Emanzipation. Zur Dialektik der Informationsökonomie. *DAS ARGUMENT* 335: 133–156.
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Lühr, Thomas; Ziegler, Alexander (2018): Agilität als Chance für einen neuen Anlauf zum demokratischen Unternehmen. *Berliner Journal* 28 (1-2): 181–208. DOI: 10.1007/s11609-018-0367-5.
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Langes, Barbara; Lühr, Thomas (2014): Informatisierung und neue Entwicklungstendenzen von Arbeit. *AIS-Studien* 7 (1): 5–23. DOI: 10.21241/SSOAR.64796.
- Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK.
- Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. WZB-Ergebnisbericht. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). URL: <http://hdl.handle.net/10419/216101> (Zugriff: 28. Januar 2022).
- Butollo, Florian; Feuerstein, Patrick; Krzywdzinski, Martin (2021): Was zeichnet die digitale Transformation der Arbeitswelt aus? Ein Deutungsangebot jenseits von Großtheorien und disparater Empirie. *AIS-Studien* 14 (2): 27–44. DOI: 10.21241/SSOAR.75425.
- Carls, Kristin; Gehrken, Hinrich; Kuhlmann, Martin; Thamm, Lukas; Splett, Barbara (2021): Digitalisierung – Arbeit – Gesundheit – Arbeitsbelastungen im Wandel? In: Buss, Klaus-Peter; Kuhlmann, Martin; Weißmann, Marliese; Wolf, Harald; Apitzsch, Birgit (Hg.): Digitalisierung und Arbeit. Triebkräfte – Arbeitsfolgen – Regulierung. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag, 235–272.
- Carstensen, Tanja (2017): Digitalisierung als eigensinnige soziale Praxis: Empirische Ergebnisse zur Social-Media-Nutzung in Unternehmen. *Arbeit* 26 (1): 87–110. DOI: 10.1515/arbeit-2017-0005.
- Carstensen, Tanja (2014): Zwischen Handlungsspielräumen und eigensinniger Materialität: Subjekte im Umgang mit den Herausforderungen der Internet-Arbeitswelt. *AIS-Studien* 7 (1): 24–41. DOI: 10.21241/SSOAR.64797.
- Carstensen, Tanja; Krause, Christoph; Matuschek, Ingo; Kleemann, Frank; Mierich, Sandra (2022): Entgrenzte Flexibilität im Homeoffice. Neuordnungen der Alltagspraxis, der Geschlechterarrangements und der Betriebsarbeit in der Corona-Krise. *Arbeit* 21 (1-2): 195–213. DOI: 10.1515/arbeit-2022-0011.
- Demszky, Alma (2020): Virtuelle Lebensführung. Wie der virtuelle Raum den Alltag verändert. In: Jochum, Georg; Jurczyk, Karin; Voß, G. Günter; Wehrich, Margit (Hg.): Transformationen alltäglicher Lebensführung: konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen. Weinheim, Basel: Beltz/Juventa, 319–339.
- Digital-Index = Initiative D21 e. V (2022): D21-Digital-Index 2021/2022. Berlin: Initiative D21 e. V. URL: <https://initiatived21.de/d21index21-22/> (Zugriff: 16. März 2022).
- Droste, Luigi (2020): Digitalisierung als Bedrohung für den eigenen Job? Ausmaß und Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit aufgrund von Digitalisierung bei Erwerbstätigen in Deutschland. *AIS-Studien* 13 (1): 7–21. DOI: 10.21241/SSOAR.67651.
- Grimm, Natalie; Kaufhold, Ina; Rüb, Stefan; Vogel, Berthold (2020): Die Praxis des Zusammenhalts in Zeiten gesellschaftlicher Verwundbarkeit. Soziologische Perspektiven auf Arbeit, Haushalt und öffentliche Güter. In: Deitelhoff, Nicole; Groh-Samberg, Olaf; Middell, Matthias (Hg.): Gesellschaftlicher Zusammenhalt. Ein interdisziplinärer Dialog. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag, 316–332.

- Hardering, Friedericke (2021): Von der Arbeit 4.0 zum Sinn 4.0? Über das Sinnerleben in der Arbeit in Zeiten der Digitalisierung. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 46 (1): 27–44. DOI: 10.1007/s11614-020-00439-4.
- Holst, Hajo; Fessler, Agnes; Niehoff, Steffen (2021): Die Pandemie als doppeltes Brennglas – Corona und die Wiederkehr der Klassengesellschaft. *AIS-Studien* 14 (2): 83–97. DOI: 10.21241/SSOAR.75435.
- Holst, Hajo; Niehoff, Steffen (2021): Der (gar nicht mehr so) lange Schatten der Disruption – Wie Produktionsarbeitende auf die digitale Transformation schauen. *spw – Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft* 247: 52–56.
- Holzkamp, Klaus (1996): *Psychologie: Selbstverständigung über Handlungsbegründungen alltäglicher Lebensführung*. *Forum Kritische Psychologie* 36: 7–112.
- Holzkamp, Klaus (1983): *Grundlegung der Psychologie*. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.
- Hövermann, Andreas; Kohlrausch, Bettina; Voss-Dahm, Dorothea (2022): *Wie Arbeit, Transformation und soziale Lebenslagen mit anti-demokratischen Einstellungen zusammenhängen: Befunde einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage*. Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, No. 241. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kämpf, Tobias; Langes, Barbara (2021): Künstliche Intelligenz in der digitalen Arbeitswelt – Erste Befunde einer empirischen Bestandsaufnahme. *DENK-doch-MAL.de Online Magazin* 03/2021. URL: <https://denk-doch-mal.de/wp/tobias-kaempfb-barbara-langes-kuenstliche-intelligenz-in-der-digitalen-arbeitswelt-erste-befunde-einer-empirischen-bestandsaufnahme/> (Zugriff: 28. Januar 2022).
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1970): *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsgesellschaft.
- Kirchner, Stefan; Meyer, Sophie-Charlotte; Tisch, Anita (2020): Digitaler Taylorismus für einige, digitale Selbstbestimmung für die anderen? Ungleichheit der Autonomie in unterschiedlichen Tätigkeitsdomänen. *baua: Fokus*. Seiten 25. DOI: 10.21934/baua:fokus20200626.
- Kirchner, Stefan (2019): *Zeit für ein Update. Was die Menschen in Deutschland über Digitalisierung denken*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Alina (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. 40. *Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung*. URL: [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007676](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676) (Zugriff: 28. Januar 2022).
- Kuhlmann, Martin (2021): Arbeit in der Digitalisierung: strukturierte Vielfalt der Nutzungsformen und Arbeitswirkungen. In: Buss, Klaus-Peter; Kuhlmann, Martin; Weißmann, Marliese; Wolf, Harald; Apitzsch, Birgit (Hg.): *Digitalisierung und Arbeit. Triebkräfte – Arbeitsfolgen – Regulierung*. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag, 173–207.
- Lühr, Thomas (2020): Ringen um Konformität – Arbeitserleben im Umbruch. *DAS ARGUMENT* 335: 265–288.
- Lühr, Thomas; Ziegler, Alexander; Vogl, Elisabeth; Boes, Andreas (2020): #UmbruchErleben: Wie erleben die Menschen die digitale Transformation? *bidt – Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation*. URL: <https://www.bidt.digital/digitale-transformation-erleben/> (Zugriff: 28. Januar 2022).
- Markard, Morus (2015): Der subjektwissenschaftliche Ansatz der Kritischen Psychologie. In: Allespach, Martin; Held, Josef (Hg.): *Handbuch Subjektwissenschaft: ein emanzipatorischer Ansatz in Forschung und Praxis*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 42–58.

- Matuschek, Ingo (2020): Predictive living – Transformationen des Zeitbezugs alltäglicher Lebensführung durch Digitalisierung. In: Jochum, Georg; Jurczyk, Karin; Voß, G. Günter; Wehrich, Margit (Hg.): Transformationen alltäglicher Lebensführung: konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 302–317.
- Matuschek, Ingo; Kleemann, Frank; Haipeter, Thomas (2018): Industrie 4.0 und die Arbeitsdispositionen der Beschäftigten: Zum Stellenwert der Arbeitenden im Prozess der Digitalisierung der industriellen Produktion. Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V.
- Popitz, Heinrich; Bahrtdt, Hans Paul; Jüres, Ernst August (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr.
- Sadowski, Jathan (2019): When data is capital: Datafication, accumulation, and extraction. *Big Data & Society* (6) 1: 1–12. DOI: 10.1177/2053951718820549
- Sevignani, Sebastian (2019): The Development of Informational Needs and Prospects of a Needs-Based Critique of Digital Capitalism. *Annual Review of Critical Psychology* 16: 523–543.
- Stürz, Roland A.; Schlude, Antonia; Putfarken, Hannes; Stumpf, Christian (2022): Das bidt-SZ Digitalbarometer. bidt – Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation. URL: <https://www.bidt.digital/studie-digitalbarometer/> (Zugriff: 28. Januar 2022).
- TechnikRadar = acatech; Körber-Stiftung (2019): TechnikRadar 2019. Was die Deutschen über Technik denken. Hamburg: Körber-Stiftung. URL: <https://www.acatech.de/publikation/technikradar-2019/> (Zugriff: 28. Januar 2022).
- Voß, G. Günter (2020): Arbeitende Nutzer und ihre Lebensführung. In: Jochum, Georg; Jurczyk, Karin; Voß, G. Günter; Wehrich, Margit (Hg.): Transformationen alltäglicher Lebensführung: konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 260–281.
- Walker, Eva-Maria (2017): Subjektive Aneignungspraktiken digitaler Technologien und die zugrunde liegenden Gerechtigkeitsansprüche der Beschäftigten. *Arbeit* 26 (3-4): 315–342. DOI: 10.1515/arbeit-2017-0021.
- Zuboff, Shoshana (2018): Das Zeitalter des Überwachungskapitalismus. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.



# Tech-Angestellte. Eine arbeitssoziologische Perspektive

Alexander Ziegler <sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** In immer mehr Unternehmen arbeitet eine wachsende Zahl hochqualifizierter Beschäftigter an der Entwicklung und dem Betrieb von Informationstechnik. Waren die Arbeitswelten und Bewusstseinsformen dieser IT-Angestellten in der New Economy in den Fokus der arbeitssoziologischen Diskussion gerückt, ließ das Interesse daran nach dem Platzen der Dot.com-Blase wieder nach. Auch in der aktuellen Debatte zu Digitalisierung und Arbeit tauchen sie entgegen der immer weiter steigenden Bedeutung ihrer Erzeugnisse in Wirtschaft und Gesellschaft bisher nur selten auf. Unter diesen Vorzeichen zielt der Aufsatz darauf, die Spur der IT-Angestellten wieder aufzunehmen und die Forschung dazu weiterzuführen. Im Zentrum steht die Entwicklung einer arbeitssoziologischen Perspektive auf die Arbeitspraxis jener Gruppe von Hochqualifizierten, welche die Internetanwendungen in Tech-Unternehmen entwickeln und betreiben, immer weitere Branchen umgestalten und mittlerweile als ‚tech worker‘ öffentlich in Erscheinung treten.

**Abstract:** In more and more enterprises highly skilled employees in growing numbers are developing and running IT systems. During the time of the New Economy, these IT employees, their work environments, and their forms of consciousness had become a focus of sociology of work research. After the bursting of the dot.com bubble, however, the interest in these issues faded. Even within the current debate about digitalization and work they are rarely studied, although their products are gaining more and more significance. The aim of this paper is to take up the trail of the IT employees and to carry on research about them under these new circumstances. The focus is to develop a sociology of work perspective upon a special group of IT employees currently appearing on the scene under the heading of ‘tech workers’ and shed light on their work practices. By developing and operating the Internet applications that power digital platforms this group is currently reshaping more and more industries.

---

<sup>1</sup> Dr. Alexander Ziegler, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München e. V., E-Mail: alexander.ziegler@isf-muenchen.de

# 1 Einleitung

Seit die Digitalisierung der Informationsverarbeitung in den Unternehmen mit Einführung der ersten elektronischen Großrechner an Fahrt aufnahm, arbeitet eine kontinuierlich wachsende Zahl von Menschen an der Entwicklung, dem Betrieb und der Produktion der entsprechenden Informationsmaschinen und -systeme. Im Zuge der in den 1970er Jahren einsetzenden mikroelektronischen Revolution wurden ihre Arbeitsprodukte weiterentwickelt, diversifiziert und konnten in immer neuen Feldern angewendet werden. Als PCs eroberten sie die Arbeitsplätze in den Büros und die privaten Haushalte in den Industrieländern. Als rechnergestützte numerische Steuerungen und Industrie-PCs schufen sie neue Einsatzmöglichkeiten in den Produktionshallen und als Mikrocontroller fanden sie Eingang in die Gerätschaften des alltäglichen Lebens. Wachsende Spezialisierung bei den Komponenten führte zur Auffächerung in weitgehend eigenständige Industriezweige wie die Chip- oder Softwareindustrie.

In dieser Zeit unterlag die Arbeit der mit der Erzeugung dieser Querschnittstechnologien befassten Beschäftigten kontinuierlichen Veränderungen und hat sich in heterogene Tätigkeitsbereiche mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ausdifferenziert. Das Spektrum reicht von der Einrichtung, der Wartung und dem Austausch von Servern, Routern etc. in Datenzentren und der Montage elektronischer Baugruppen im Modell der Kontraktfertigung (Hürtgen et al. 2009) bis hin zu hochqualifizierten Tätigkeiten wie Chip-Design und der Softwareentwicklung von IT- oder eingebetteten Systemen sowie dem Betrieb und der Verwaltung von Applikationen zur Unterstützung von Geschäftsprozessen. Das vor allem in den Bereichen Entwicklung und Betrieb angesiedelte hochqualifizierte Segment wird im Fokus der folgenden Ausführungen stehen.

Ungeachtet ihrer anhaltenden Verbreitung und der steigenden Bedeutung ihrer Erzeugnisse in Wirtschaft und Gesellschaft dauerte es bis in die 1990er Jahre, ehe die Arbeitswelten der in den hochqualifizierten Bereichen tätigen Beschäftigten hierzulande in den Fokus der arbeitssoziologischen Forschung zur Angestelltenarbeit rückten (Trautwein-Kalms 1995; Boes/Baukrowitz 2002). Vor dem Hintergrund der Spekulationseuphorie um die New Economy konnten erste empirische Studien in der hiesigen IT-Industrie und bei Startups im Feld der sog. Neuen Medien durchgeführt werden. In der Tradition der Angestelltenforschung suchten diese Studien sowohl die Arbeitswelt als auch das Bewusstsein und die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen der hochqualifizierten Beschäftigtengruppen in Anbetracht ihrer „widersprüchlichen Klassenlage“ (Wright 1985: 37) zu ergründen (z. B. Boes/Trinks 2006; Mayer-Ahuja/Wolf 2007; Ittermann 2009). Besondere Relevanz wurde diesen Analysen nicht zuletzt deshalb beigemessen, weil die betriebliche Entwicklung in diesen Unternehmen als Seismograf für die zukünftige Entwicklung der Arbeitswelt gesehen wurde (Heidenreich/Töpsch 1998; Boes/Baukrowitz 2002). Als allerdings nach dem Platzen der Dot.com-Blase das Interesse am Internet und der IT-Industrie in Deutschland wieder nachließ, ebte auch in der hiesigen Arbeits- und Industriesoziologie bis auf wenige Ausnahmen diese Forschungstätigkeit wieder ab.

In der Zwischenzeit ist eine Reihe einstiger Startups mit plattformbasierten Geschäftsmodellen in die Gruppe der wertvollsten Unternehmen der Welt aufgestiegen und infolge der Industrie 4.0-Initiative wurde die Debatte um „Digitalisierung und Arbeit“ (Apitzsch et al. 2021) neu entfacht. Dennoch waren die Arbeitswelten der Beschäftigten in den einstigen Internet-

Startups in den letzten Jahren kaum mehr Gegenstand arbeitssoziologischer Untersuchungen. Neben anders gelagerten Schwerpunktsetzungen scheint mir einer der Hauptgründe dafür in der auch in vielen kritischen Diagnosen zu diesen Unternehmen vorherrschenden Auffassung zu liegen, dass die zur Bereitstellung digitaler Plattformen verrichtete Arbeit vernachlässigt werden könne. Diese Auffassung speist sich aus der naiven Vorstellung, dass sich die komplexen, interaktiven software- und datenbasierten Plattformen wie digitale Dateien verhalten. Einmal erzeugt, könnten sie wie MP3-Dateien bei Grenzkosten, die gegen Null tendieren, beliebig kopiert werden. Doch digitale Plattformen verhalten sich nicht wie digitale Dateien, sondern müssen kontinuierlich entwickelt und betrieben werden.<sup>2</sup>

Davon zeugt nicht zuletzt die zwar langsam, aber stetig wachsende Zahl hochqualifizierter Beschäftigter, die in den Tech-Unternehmen bei hoher Arbeitsintensität arbeiten. Wenngleich ihre Tätigkeiten auf den ersten Blick viele Gemeinsamkeiten zu den Tätigkeiten in der IT-Industrie aufweisen, wird zugleich deutlich, dass diese Gruppe von Beschäftigten längst nicht mehr nur in den etablierten Domänen der IT-Industrie tätig ist. Als „erfinderische Entwickler, Planer und Umsetzer“ (Kotthoff 2016: 416) haben sie mit ihren Internetanwendungen vielmehr die dynamischen kapitalistischen Produktionsprozesse in Geschäftsfeldern wie dem Werbe- und Unterhaltungsgeschäft und auch der IT-Industrie selbst umgestaltet. Durch ihre Arbeit haben sie die rasante Entwicklung von kleinen Startups zu Tech-Konzernen und die Jagd nach Netzwerkeffekten entscheidend mitgeprägt. In jüngster Zeit traten diese Beschäftigten immer häufiger als ‚tech worker‘ auch öffentlich in Erscheinung und formulierten den Anspruch mitzubestimmen, wie ihre Arbeitsprodukte verwendet werden (Tarnoff 2020). Ungeachtet all dessen wurden die Fragen, wie diese Beschäftigten arbeiten, welches Bewusstsein sie haben und wie sich ihre Arbeitsbeziehungen entwickeln, auch in der internationalen Diskussion noch selten untersucht (siehe dazu: Dorschel 2022a).

In diesem Aufsatz wird dafür plädiert, die in der Tradition der Angestelltenforschung stehende arbeitssoziologische Forschung zu den mit der Entwicklung und dem Betrieb von Informationstechnik befassten hochqualifizierten Beschäftigten wieder aufzunehmen und weiterzuführen. Im Zentrum soll die Entwicklung einer arbeitssoziologischen Perspektive auf die Gruppe der *tech worker* und ihre Arbeitspraxis stehen, für die als neue Gruppe innerhalb der IT-Angestellten der Begriff der Tech-Angestellten entwickelt wird. Das Ziel des Aufsatzes ist es, damit die konzeptionellen Grundlagen für künftige arbeitssoziologische Untersuchungen zu den Arbeitswelten der Tech-Angestellten sowie der Entwicklung ihrer Bewusstseinsformen und Arbeitsbeziehungen zu schaffen.

Dafür begibt sich der Beitrag im folgenden Abschnitt auf eine arbeitssoziologische Spurensuche. Zunächst werden die wesentlichen Debattenstränge der Forschung zu den Arbeitswelten und Bewusstseinsformen der Beschäftigten der IT-Industrie sowie der Startups im Feld der Neuen Medien rund um Aufstieg und Fall der New Economy rekonstruiert. Daran anschließend rücken die Entwicklungen in den verbliebenen Dot.com-Startups und den in der Krise neu gegründeten Startups an der US-amerikanischen Westküste in den Fokus, welche von der arbeitssoziologischen Forschung bisher kaum erfasst wurden. Skizziert werden die

---

<sup>2</sup> Um für diese fortwährende Betriebsamkeit rund um Softwareanwendungen zu sensibilisieren, vergleicht Gene Kim (2018: 120), einer der führenden Intellektuellen der DevOps-Bewegung, sie mit Städten: „Software is like a city, constantly undergoing change, needing renovations and repair.“

Maßnahmen in den Entwicklungsorganisationen, durch die es den Beschäftigten in diesen Startups gelang, Internetanwendungen dauerhaft zum Zentrum von Verwertungsstrategien zu machen und sich als Tech-Angestellte zu konstituieren. Auf Grundlage dieser Vorarbeiten wird der Versuch unternommen, eine arbeitssoziologische Definition von Tech-Angestellten vorzulegen. Unter Rekurs auf das Konzept der strukturellen Macht, wie es im Jenaer Machtressourcenansatz (Schmalz/Dörre 2014) entwickelt wurde, werden abschließend im dritten Abschnitt die Machtressourcen von Tech-Angestellten bestimmt und anhand eines Vergleichs mit den Beschäftigten in den IT-Abteilungen von Großunternehmen zur Zeit der New Economy Veränderungen in der Produktions- und Marktmacht dieser Beschäftigten aufgezeigt. Im Fazit werden vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen in den Arbeitsbeziehungen von Tech-Angestellten weitergehende Forschungsbedarfe skizziert.

## 2 Von IT-Angestellten zu Tech-Angestellten: Eine Spurensuche

Seit ihren Anfängen wurde der Zusammenhang von Technik und Arbeit als Schlüsselthema der arbeits- und industriesoziologischen Forschung betrachtet (Pfeiffer 2018: 321). Diese Thematik aufgreifend, entstand eine Reihe arbeitssoziologischer Studien, die an Pionierarbeiten zum Einsatz von Büromaschinen anknüpften (z. B. Pirker 1962) und untersuchten, wie sich die Arbeitsprozesse unterschiedlicher Beschäftigtengruppen mit der Einführung und Anwendung digitaler Arbeitsmittel veränderten (z. B. Brandt et al. 1978; Baethge/Oberbeck 1986). Die Arbeit der mit der Entwicklung, der Produktion und dem Betrieb eben dieser digitalen Arbeitsmittel befassten Beschäftigten hingegen wurde lange nicht gesondert betrachtet. Es sollte bis in die 1990er Jahre dauern, ehe ihre Arbeitswelten zum Gegenstand eigenständiger arbeitssoziologischer Untersuchungen wurden. Den Hintergrund dafür bildete die wachsende Bedeutung ihrer Erzeugnisse in der Arbeitswelt, die sich zum einen quantitativ etwa in ihrer exponentiell steigenden Leistungsfähigkeit zu fallenden Herstellungskosten, ihrem Einsatz in immer neuen Anwendungsfeldern oder der stetig wachsenden volkswirtschaftlichen Bedeutung ihrer Industriezweige manifestierte, welche insbesondere in den USA den klassischen Industriezweigen den Rang abzulaufen schienen (Borrus/Zysman 1997; Lüthje 2001). Zum anderen hatte die Aufmerksamkeit für ihre Arbeit im Zuge der Spekulationseuphorie um die New Economy und der begleitenden Debatte um den Übergang in eine Wissens- und Informationsgesellschaft eine neue Qualität im öffentlichen Diskurs erreicht.

### 2.1 Zwischen Selbstbestimmung und Mitbestimmung: IT-Angestellte in der New Economy

In Anknüpfung an und Auseinandersetzung mit Pionierarbeiten von Trautwein-Kalms (1992, 1995) und Baukrowitz et al. (1994) entstand in dieser Zeit in Deutschland eine Reihe arbeitssoziologischer Studien, welche die mit der Entwicklung und dem Betrieb von Informationstechnik befassten Beschäftigten untersuchten und umfassende Einblicke in ihre Arbeitswelten gewinnen konnten. Im Zentrum der Erkenntnisinteressen stand die Analyse einerseits ihrer Arbeitsformen und andererseits ihrer Arbeitsbeziehungen. Die untersuchten Unternehmen

und ihre Beschäftigten waren überwiegend in den Geschäftsfeldern (1) Hardware, (2) Standardsoftware, (3) IT-Dienstleistungen, (4) Telekommunikation und (5) den sog. Neuen Medien bzw. der Internetwirtschaft tätig.<sup>3</sup> Trotz vieler Unschärfen bei der definitorischen Bestimmung etablierte sich allmählich die Bezeichnung IT-Industrie als Oberkategorie für diese Bereiche (Töpsch et al. 2001: 5; Boes/Baukrowitz 2002: 30).<sup>4</sup> Ihren Sitz hatten die untersuchten Fallunternehmen nahezu ausschließlich in Deutschland.

Wie in den Betriebsfallstudien deutlich wurde, wiesen die Arbeitswelten der Beschäftigten je nach Geschäftsfeld und Unternehmenstyp viele Unterschiede auf (Boes/Baukrowitz 2002: 129). Ungeachtet notwendiger Differenzierungen ließ sich allerdings auch eine Reihe gemeinsamer Entwicklungstendenzen identifizieren, die insgesamt als charakteristisch für die Arbeitssituation der Beschäftigten der IT-Industrie in dieser Phase angesehen wurden. Mit Blick auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit konnte gezeigt werden, dass diese stark durch die unmittelbare Ausrichtung an den sich wandelnden Anforderungen von Märkten bzw. Kunden strukturiert war (Abel et al. 2005: 38; Mayer-Ahuja/Wolf 2007: 96). Ob der daraus resultierenden hohen Flexibilitätsanforderungen und der geringen Planbarkeit dominierte sowohl in Fallunternehmen aus den Bereichen Hardware, Standardsoftware, IT-Dienstleistungen und Telekommunikation (Boes/Baukrowitz 2002: 129) als auch bei Internetdienstleistungen (Mayer-Ahuja/Wolf 2007: 81) das Arbeiten in Projekten.<sup>5</sup> In der Regel erfolgte diese Projektarbeit teambasiert und war zudem häufig in unternehmensübergreifende Netzwerke eingebettet. Gegenüber dem durch hierarchische Befehlsketten und standardisierte Prozesse geprägten Organisationsumfeld in bürokratischen Linienorganisationen waren die Arbeitsprozesse dieser temporär zusammengezogenen Projektteams u. a. durch ein hohes Maß an Selbstorganisation, Interdisziplinarität und Kreativität sowie flachere Hierarchien geprägt.<sup>6</sup> Die Kontrolle der Arbeitsverausgabung einzelner Beschäftigter wurde dadurch jedoch keineswegs durchgehend aufgelöst. Vielmehr zeigten die Studien, dass der in vielen Bereichen hochqualifizierter Angestelltenarbeit vorherrschende Modus der Leistungssteuerung, der Modus der „verantwortlichen Autonomie“ (Friedman 1977), in der IT-Industrie mit Formen informeller Kontrolle (Mayer-Ahuja/Wolf 2007: 91–96) und Maßnahmen „indirekter Steuerung“ (Peters/Sauer 2005) wie marktbasierter Zielvereinbarungen oder Kostencontrolling verbunden wurde (Boes/Trinks 2006: 115). Die Wissensintensität ihrer Arbeit spiegelte sich im hohen Qualifi-

---

<sup>3</sup> Im Bereich der Internetwirtschaft wurden vor allem Startups untersucht, die Internet- und/oder Multimediale Dienstleistungen erbrachten, welche ihren Kunden die Nutzung des Web z. B. durch den Aufbau von Webpräsenzen ermöglichten (Boes/Baukrowitz 2002: 123; Mayer-Ahuja/Wolf 2007: 78; Ittermann 2009: 118; Städler et al. 2004; Lengersdorf 2011: 106). Startups wie „the famous dot.coms like eBay, Amazon or Yahoo“ (Mayer-Ahuja/Wolf 2007: 78) wurden in dieser Phase nicht untersucht.

<sup>4</sup> Nicht direkt dazu gezählt wurde die wachsende Zahl von Beschäftigten in Industrieunternehmen, welche Hardware- und Softwarekomponenten für eingebettete Systeme entwickelten oder die „eServices“ für produktionsnahe Dienstleistungen bereitstellten (Pfeiffer 2004: 256).

<sup>5</sup> Von der insbesondere von Praktikern in der Softwareentwicklung aufkommenden Kritik an klassischen Projektmanagementmethoden (z. B. Highsmith 2000; Beck 2000), die im Jahr 2001 im Manifest für Agile Softwareentwicklung popularisiert wurde, nahm die arbeitssoziologische Forschung in dieser Zeit noch keine Kenntnis.

<sup>6</sup> Wenngleich gerade infolge der Krise der New Economy Formalisierungsprozesse einsetzten (Mayer-Ahuja/Wolf 2007: 97) sowie eine „Vereinheitlichung der Abläufe“ (Boes/Trinks 2006: 89) bei IT-Dienstleistungen und eine „Professionalisierung der Führungs- und Organisationsstrukturen“ (Ittermann 2009: 134) in Startups beobachtet wurden.

kationsniveau der Beschäftigten wider, das sich etwa im großen Anteil von Hochschulabsolvent/-innen, z. B. von Informatikstudiengängen (Trautwein-Kalms 1995), aber auch vielen „Autodidakten der IT-Branche“ (Vester et al. 2007: 136) manifestierte, welche ihr Hobby zum Beruf gemacht hatten. Diese Charakteristika ihrer Arbeitsformen wurden auch als Inbegriff postfordistischer oder post-tayloristischer Arbeitsformen betrachtet, die in den Unternehmen der IT-Industrie als in „vergleichsweise fortgeschrittenem Stadium realisiert“ (Boes/Trinks 2006: 19) gesehen wurden.

Während die Studien bei der Charakterisierung der für die IT-Industrie typischen Arbeitsformen im Grundtenor viele Übereinstimmungen aufwiesen, wurden die Fragen, wie sich die Interessen und Bewusstseinsformen dieser Beschäftigten entwickeln, wie sie ihre Interessen vertreten und wie der Modus der Regulation ihrer Arbeitsbeziehungen insgesamt beschrieben werden kann, angesichts divergierender Befunde kontroverser diskutiert. Eine Reihe von Untersuchungen kam zum Ergebnis, dass nicht die kollektive Interessenvertretung, sondern die individualistische Selbstvertretung als strukturprägendes Muster des Interessenhandelns der Beschäftigten betrachtet werden müsse (Heidenreich/Töpsch 1998; Töpsch et al. 2001; Schmierl 2006; Abel et al. 2005; Ittermann 2009). Statt kodifizierte Regelungen auf betrieblicher oder gar überbetrieblicher Ebene zu treffen, präferierten diese Beschäftigten sowohl ihre Arbeitszeiten, -inhalte und -organisation als auch viele ihrer sonstigen Arbeits- und Einkommensbedingungen auf informelle Weise selbst zu regulieren (Ittermann 2009: 279). Als Gründe für diese Interessenorientierung wurden angeführt, dass es der eigentümliche Rhythmus der Projektarbeit erforderlich machte, die Arbeitsbedingungen nicht zentral, sondern auf Teamebene auszuhandeln. Hinzu komme das Fehlen einer zur Industriearbeit vergleichbaren gewerkschaftlichen Repräsentanz mit entsprechendem Know-how und die Beobachtung, dass sich IT-Angestellte nicht primär als Arbeitnehmer/-innen, sondern als „kreative Individualisten“ (Schmierl 2006: 186) verstehen, welche mit hoher intrinsischer Motivation ihren Tätigkeiten flexibel nachgehen wollen (Carstensen 2014: 31). Insgesamt betrachtet gewann demnach in der IT-Industrie ein neuer Typus der Arbeitsregulation an Kontur, der weitgehend ohne tarifvertragliche Regelungen auskam und dessen gemeinschaftlich geprägte Arbeits- und Sozialbeziehungen auch durch Krisen- und Wachstumserfahrungen hindurch Bestand hatten (Ittermann 2009: 284).

Ein zweiter Strang lieferte demgegenüber ein anderes Bild der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Gerade im Bereich der Telekommunikation und im Feld der IT-Dienstleistungen, in dem zu dieser Zeit viele als Ausgründungen aus etablierten Unternehmen entstandene Firmen operierten, aber auch bei den Herstellern von Standardsoftware wurde den etablierten Institutionen des Systems industrieller Beziehungen eine wichtige Bedeutung für das Interessenhandeln der Beschäftigten bescheinigt (Boes/Baukrowitz 2002: 278; Ahlers/Trautwein-Kalms 2002: 55). Veränderungen in den Institutionen zur Regulation der Arbeit, etwa in Anpassung an die speziellen Arbeitserfordernisse von Projektarbeit, waren in den in diesen Bereichen untersuchten Unternehmen häufig „unter aktiver Beteiligung der Gewerkschaften und der Betriebsräte“ umgesetzt worden, sodass statt eines Abbaus ein „Formwandel“ (Boes/Baukrowitz 2002: 280) der verfassten Mitbestimmung für die IT-Industrie als ganze festgestellt wurde. Infolge der Krise der New Economy nahm der Stellenwert dieser Orientierung an kollektiver Interessenvertretung deutlichere Formen an. In nach dem Platzen

der Dot.com-Blase durchgeführten Untersuchungen wurde ein grundlegender Bruch in den Interessenidentitäten der Beschäftigten und dem Verhältnis zwischen Management und Beschäftigten beobachtet, der als „Zeitenwende“ (Boes/Trinks 2006: 305) in den Arbeitsbeziehungen der IT-Industrie interpretiert wurde. Dieser Bruch manifestierte sich in einer Erosion der für die Arbeits- und Sozialbeziehungen bis dato bestimmenden „Beitragsorientierung“ (Kotthoff 1997) und der wachsenden Verbreitung verschiedener Spielarten von Arbeiterneuerbewusstsein unter den Beschäftigten (Boes/Trinks 2006; Flecker 2010). Auch Vester et al. (2007: 96) diagnostizierten in ihrer Untersuchung, die neben Beschäftigten aus der IT-Branche auch andere hochqualifizierte Beschäftigtengruppen umfasste, einen „Gestaltwandel des arbeitnehmerischen Interessenbewusstseins“. Das vermehrte Auflegen unternehmerischer Strategien der Kostensenkung und Tendenzen der Entwertung sowie Herabstufung ihrer Tätigkeiten führten bei den Beschäftigten zu Unzufriedenheit und mündeten in ein wachsendes Bedürfnis nach kompetenter kollektiver Interessenvertretung. Vor dem Hintergrund der Globalisierung und dem Bedrohungsszenario einer kostenorientierten Verlagerung vieler Tätigkeiten insbesondere aus dem Geschäftsfeld der IT-Dienstleistungen in Schwellenländer im Zuge von Near- und Offshoringstrategien setzte sich diese Entwicklung weiter fort (Boes/Kämpf 2011: 215). Diese Varianz in den Befunden lässt sich zumindest zum Teil aus den unterschiedlichen Schwerpunkten erklären, welche die jeweiligen Studien in ihren empirischen Bezugsfolien legten. So waren im ersten Strang hauptsächlich Startups aus dem Feld der Neuen Medien untersucht worden. Daran verdeutlicht sich nicht zuletzt, dass für ein Verständnis der Bewusstseinsformen dieser Beschäftigten einer eingehenden Analyse ihrer Arbeitswelten wichtige Bedeutung zukommt.

Nachdem spätestens mit der Auflösung des Neuen Markts durch die Deutsche Börse im Juni 2003 die Euphorie um die New Economy hierzulande wieder verflogen war, ebte auch das Interesse der Arbeits- und Industriosozologie an Debatten zum Übergang in eine Informationsgesellschaft und zu den diese Entwicklung personifizierenden Beschäftigten nach und nach wieder ab. Der „Mythos der Winner-Branche“ war „in Frage gestellt“ (Boes/Trinks 2006: 28) und „the hype associated with ‚web-services‘“ Geschichte (Mayer-Ahuja/Wolf 2007: 75). Die systematische Auseinandersetzung mit der IT-Industrie wurde wieder zum Forschungsfeld weniger Spezialist/-innen. Darüber hinaus tauchten ihre Beschäftigten in arbeitssoziologischen Untersuchungen gelegentlich auf, wo sie der Gruppe der Angestellten oder Wissensarbeiter/-innen zugeordnet wurden (z. B. Kratzer et al. 2015).

## 2.2 Von der IT-Industrie zu Tech-Unternehmen: Wie Internetanwendungen zum Zentrum von Verwertungsstrategien wurden

Im historischen Rückblick wird ersichtlich, dass dieser Rückgang des Interesses just in einem Moment geschah, in dem die in der Krise stark gebeutelten Startups der „Internetwirtschaft“ und ihre Beschäftigten allen voran im Silicon Valley die Lehren aus ihren ersten Erfahrungen mit der Kommerzialisierung des Internets zogen und neue Grundlagen dafür legten, um Internetanwendungen dauerhaft zum Zentrum von Verwertungsstrategien zu machen. Diese Entwicklung vollzog sich weder in den etablierten Unternehmen der IT-Industrie noch in den jungen Startup-Unternehmen, die ihren Kunden Multimedia- und Internetdienstleistungen anboten. Sie geschah vielmehr in den verbliebenen sog. Dot.coms und in neuen Startups, „opera-

ting online businesses“ (Mayer-Ahuja/Wolf 2007: 78), die in den arbeitssoziologischen Untersuchungen rund um den Aufstieg und Niedergang der New Economy nicht berücksichtigt werden konnten und deren Arbeitswelten auch in späteren empirischen Untersuchungen etwa zu agilen Methoden in der Angestelltenarbeit allenfalls eine periphere Rolle spielten (z. B. Boes et al. 2014, 2018; Sauer 2017; Porschen-Hueck et al. 2020).

Während die Unternehmen der IT-Industrie ihren Kunden häufig auftragsbezogenen Informationsmaschinen oder -systeme lieferten, zielten die Bemühungen dieser Startups darauf, kontinuierlich interaktive Webservices zu produzieren. Diese in iterativen Lernschleifen entwickelten Webservices sollten von einer zuvor unbestimmten Masse an Kunden mit ihren PCs über das von alten und neuen Telekommunikationsunternehmen betriebene Internet gefunden und genutzt werden. Das Spektrum der ersten Webservices reichte von Nachrichten- und Buchungsportalen, Suchmaschinen, Spielen, Chats und sozialen Netzwerken bis hin zu Bezahldiensten und Webshops für Bücher, Schuhe oder Gebrauchsgüter.

Um in dieses Geschäft einsteigen zu können, mussten in den Startups Internetanwendungen aufgebaut, kontinuierlich betrieben und dynamisch weiterentwickelt werden. Für diese Arbeit wurde eine stetig wachsende Zahl von Beschäftigten mit IT-Kenntnissen rekrutiert. Für den Aufbau der Internetanwendungen fanden diese Beschäftigten und ihre Führungskräfte allerdings keine Blaupausen vor. Sie konnten weder Lösungen in der IT-Industrie einkaufen noch sich in den entsprechenden Arbeitsformen von Beratungshäusern schulen lassen. In komplexen Lernprozessen mussten die Beschäftigten in den Startups die Internetanwendungen vielmehr selbst konstruieren und komplementär zugleich neue Arbeitsweisen etablieren. Dafür begannen sie die von der IT-Industrie, aber insbesondere auch in vielen Open-Source-Projekten hergestellten Hardware- und Softwarekomponenten zusammenzufügen (Vogl 2020: 94) und gleichzeitig bei hoher Arbeitsintensität sowie langen Arbeitszeiten eine Vielzahl eigener Entwicklungsleistungen zu erbringen. Benötigte Komponenten und Softwarewerkzeuge, die nicht ab Lager erhältlich waren, wurden oft selbst kreiert. Mit dem Aufbau großtechnischer verteilter Systeme, der Modularisierung der Applikationsarchitektur und der Entwicklung neuer Arbeitsmethoden wie DevOps erwiesen sich im Rückblick insbesondere drei Neuerungen als entscheidend dafür, dass dies nicht nur technologisch und organisatorisch, sondern auch betriebswirtschaftlich sinnvoll gelang.

Der *Aufbau großtechnischer verteilter Systeme* nahm seinen Anfang in der Krise der New Economy. Konnten steigende Anforderungen an Internetanwendungen während der Spekulationseuphorie von Startups noch durch die Anschaffung immer leistungsfähigerer, aber kostspieliger „High-End-Server“ mit hohen Spitzenleistungen erfüllt werden, gingen Startups wie Google und Amazon angesichts des neuen Kostendrucks dazu über, Cluster aus billigerer, aber auch deutlich fehleranfälligerer Servermassenware mit quelloffenen Technologien wie Linux auszustatten und zu gigantischen verteilten Systemen zusammenzuschalten (Brewer 2001: 48; O’Grady 2015). Damit einzelne Serverausfälle keine Auswirkungen auf die Performance und Verfügbarkeit der Anwendungen hatten, wurden die Systeme von Grund auf fehler-tolerant gestaltet, sodass einzelne Serverausfälle automatisch durch redundante Server kompensiert werden. Diese verteilten Systeme aus Servermassenware, für deren Bedienung eine Vielzahl neuer Softwarewerkzeuge entwickelt wurde, ermöglichten es, Schlüsselparameter wie



die Skalierbarkeit, die Serverauslastung, die Verfügbarkeit und die Latenzzeiten von Internetanwendungen immer weiter zu verbessern und dabei gleichzeitig die Kosten so gering wie möglich zu halten.

Komplementär zum Aufbau großtechnischer Servercluster wurde die *Softwarearchitektur* der Internetanwendungen in den Startups im Hinblick auf ihre Skalierbarkeit und dynamische Weiterentwicklung neu gestaltet. Statt wie noch in der Zeit des Web 1.0 Applikationen „monolithisch“ mit hohen wechselseitigen Abhängigkeiten zwischen ihren einzelnen Komponenten zu konzipieren, wurde die Architektur der Applikationen modularisiert und in lose gekoppelte sog. Microservices aufgespalten (Newman 2015). Bei Amazon etwa wurde die Webshop-Applikation in Hunderte Services zergliedert, die jeweils ein Element der Geschäftslogik des Webshops, z. B. den Einkaufswagen oder die Kalkulation der Umsatzsteuer, mitsamt den dafür erforderlichen Datensätzen umfassten. Die einzelnen Services kommunizieren seither mit den anderen Services allein über Anwendungsschnittstellen (APIs) und können dadurch weitgehend unabhängig voneinander weiterentwickelt und betrieben werden. Sobald die Seite des Webshops von Amazon von Nutzer/-innen besucht wird, rufen Applikationsserver über auf HTTP basierende Netzwerkprotokolle die Funktionalitäten und Informationen der benötigten Services ab und aggregieren sie in Millisekunden z. B. zur personalisierten Startseite (Gray 2006).

Die Modularisierung der Applikationsarchitektur ging einher mit einer Transformation der *Arbeitsorganisation*. In den Entwicklungsorganisationen der Startups, welche diese serviceorientierten Architekturen einführten, wurden teilautonome agile Teams gebildet. Diese Teams wurden jeweils einem Service zugeordnet. Statt wie bisher für bestimmte Aufgabenfelder wie Datenbanken, Entwicklung oder Qualitätssicherung sollten die Teams für den gesamten Lebenszyklus ihrer Services verantwortlich zeichnen und ihren Service kontinuierlich weiterentwickeln und betreiben. Amazons Technologiechef Werner Vogels brachte die Grundidee in einem Interview 2006 auf die Formel: „You build it, you run it“ (zit. n. Gray 2006: 16). Entsprechend wurden diese Teams crossfunktional besetzt und die in vielen Unternehmen der IT-Industrie bestehenden organisatorischen Trennungen zwischen Entwicklung, Test, Qualitätssicherung, Betrieb und manchmal auch IT-Sicherheit aufgehoben. Ihre Arbeit strukturieren die Teams nicht länger in zeitlich begrenzten Projekten, sondern als kontinuierliche Arbeit an Produkten (Feitelson et al. 2013; Kim et al. 2016). Um etwa Durchlaufzeiten reduzieren und neue Softwareinkremente nicht nur schnell in den Quellcode der Services integrieren, sondern auch in Betrieb nehmen zu können, wurden in den Entwicklungsorganisationen nach dem Vorbild von Lean Production Wertstromanalysen durchgeführt und Softwarewerkzeuge für die kontinuierliche Integration über die Inbetriebnahme bis hin zur automatisierten Compliance-Prüfung in sog. Plattform Teams entwickelt (Jamshidi et al. 2018; Skelton/Pais 2019). In ähnlicher Weise wie zuvor die agilen Methoden der Softwareentwicklung diffundieren diese neuen Arbeitsmethoden, die häufig mit dem von Patrick Debois ersonnenen Kofferwort DevOps bezeichnet werden, seither in die Wirtschaft. Sie werden für die Entwicklung und den Betrieb von Internetanwendungen mittlerweile nicht nur in deutschen Tech-Unternehmen wie Zalando, Otto oder Check24, sondern auch in etablierten Unternehmen wie der Deutschen

Bahn, bei Volkswagen und Adidas oder im öffentlichen Rundfunk, z. B. bei der ARD, adaptiert und verdrängen die Projektarbeit zunehmend als dominanten Arbeitsmodus in den Entwicklungsorganisationen.

Durch die Entwicklung dieser neuen „IT-basierten Maschinensysteme“ (Ziegler 2021: 24) sowie der korrespondierenden Arbeitsmethoden lernten die Beschäftigten in den Startups, wie komplexe interaktive Internetanwendungen global verfügbar gemacht werden können. Sie entwickelten Lösungen dafür, sie bei steigenden Nutzerzahlen dynamisch zu skalieren und auch bei Nachfrageschwankungen kosteneffizient, zuverlässig und sicher zu betreiben sowie kontinuierlich zu erweitern und an sich ändernde Technologie- oder Markterfordernisse anzupassen. Damit waren sie wesentlich an der Entstehung des technologisch-organisatorischen Fundaments beteiligt, auf dem in bestimmten Geschäftsfeldern Internetanwendungen zum Zentrum von Verwertungsstrategien werden konnten.<sup>7</sup>

### 2.3 Tech-Angestellte: Versuch einer arbeitssoziologischen Definition

Die Rolle der Beschäftigten und ihrer Arbeit bei dieser Entwicklung wurde in der arbeitssoziologischen Diskussion auch nach der Neuentfaltung der Debatte um Digitalisierung und Arbeit infolge der Industrie 4.0-Initiative bisher kaum reflektiert. Ein möglicher Grund dafür könnte darin liegen, dass in der Disziplin in der Vergangenheit kein eigener analytischer Begriff zur Bezeichnung der Gruppe von Beschäftigten etabliert werden konnte, welche an der Entwicklung und dem Betrieb von Informationstechnik arbeiten. Dieses Begriffsvakuum erschwert es, Forschungsanstrengungen auf diese mit Querschnittstechnologien befassten Beschäftigten zu lenken und Veränderungen in ihren Arbeitswelten zu erfassen.

Die Beschäftigten der IT-Industrie waren bisher zumeist übergeordneten Gruppen wie den Wissens- oder Informationsarbeiter/-innen, den neuen Arbeiternehmer/-innen, den Angestellten bzw. den wissenschaftlich-technischen Expert/-innen unter den Angestellten oder einem „Kybertariat“ (Huws 2002) begrifflich subsummiert worden. Diese Begriffsstrategien zielten zum einen darauf, ex negativo die wachsende heterogene Gesamtheit von Beschäftigten zu fassen, deren Tätigkeitsspektrum nicht mehr der Industriearbeiterschaft zugeordnet werden konnte. Zum anderen suchten sie die gestiegene Bedeutung von Informationen und Wissen in der Arbeit dieser Beschäftigtengruppen herauszustellen. In den 1970er Jahren versammelte etwa Porat (1977: 3) unter seinem Begriff des Informationsarbeiters nicht nur die Informations- und Kommunikationstechnik produzierenden Beschäftigten, sondern sämtliche Beschäftigten, die in ihrer Arbeit primär mit der Manipulation von Symbolen befasst sind. Im Kontext der Debatte um den Übergang von der Industrie- in eine Informations- bzw. Wissensgesellschaft wurde der Begriff des Informationsarbeiters in der hiesigen arbeitssoziologischen Diskussion aufgegriffen und ebenfalls als Bezeichnung für „weite Schichten der Angestellten- und Beamtenschaft sowie einer zunehmenden Zahl von Arbeitern“ (Schmiede 1996: 43) verwendet.

---

<sup>7</sup> Startups wie Salesforce.com, Workday oder Service Now, die oft von ehemaligen Führungskräften von Standardsoftwareherstellern gegründet wurden, adaptierten internetzentrierte Verwertungsstrategien rasch für die IT-Industrie. Sie begannen neue Anwendungen für Kundenbeziehungs-, Personal- oder Servicemanagement für Geschäftskunden als Webservices über das Internet zur Verfügung zu stellen und forderten damit die etablierten Softwareunternehmen heraus.

Auch in den arbeitssoziologischen Untersuchungen zur IT-Industrie rund um die New Economy wurde kein eigener Begriff zur Bezeichnung der Gesamtheit der mit der Erzeugung von Informationsmaschinen- und -systemen befassten Beschäftigten geprägt. Trautwein-Kalms etwa sprach in ihren Studien von „Computer-Fachleuten“ (1995: 23) oder „IT-Fachkräften“ (Ahlers/Trautwein-Kalms 2002) und suchte ihre Gemeinsamkeiten zur Gruppe der (neuen) Angestellten herauszustellen. Boes/Baukrowitz (2002: 292) wiederum verwendeten im konkreten Fall die jeweiligen Tätigkeitsbezeichnungen wie Softwareentwickler/-innen, IT-Berater/-innen oder Ingenieur/-innen. Übergeordnet wählten sie zumeist eine sektorale Bezeichnung und sprachen von den Beschäftigten der IT-Industrie. Neben Softwareentwickler/-innen zählten sie dazu allerdings auf der einen Seite auch alle weiteren Beschäftigten etwa in den Marketing- und Vertriebsabteilungen, welche in den Unternehmen arbeiten, die sie der IT-Industrie zuordneten (ebd.). Auf der anderen Seite blieben sowohl die Beschäftigten der EDV-Abteilungen von Unternehmen etwa aus der Metall- und Elektroindustrie oder dem Versicherungs- und Bankwesen als auch die im Zuge der Elektronifizierung wachsende Zahl von Hardware- und Softwareentwickler/-innen in Industrieunternehmen unberücksichtigt. Im Fahrwasser dieser sektoralen Begriffsstrategie waren so auch die Arbeitswelten der Beschäftigten in den Webservices produzierenden Unternehmen aus dem Blick gerückt, welche mittlerweile immer häufiger als ‚tech worker‘ in die Öffentlichkeit drängen.

In jüngster Zeit wurde das Schlagwort ‚tech worker‘ im akademischen Diskurs von Robert Dorschel (2022a) aufgegriffen und in einen Zusammenhang mit der internationalen Diskussion zu „digital labour“ (Fuchs 2014) gebracht. Dorschel regt an, die ursprünglich in den Medienwissenschaften aufgekommene Debatte um diese Kategorie nicht mehr auf die Analyse verschiedener Arbeitsformen in und um soziale Medien zu beschränken, sondern diese sowohl auf die „Digitalwirtschaft“ insgesamt auszuweiten als auch die Gruppe der *tech worker* dabei zu berücksichtigen. Während in der politischen Debatte häufig von der Kantinenköchin bis hin zum Data Scientist sämtliche Beschäftigten in den Unternehmen der „Tech-Branche“ als *tech worker* bezeichnet werden (z. B. Tarnoff/Weigel 2020), unterscheidet Dorschel analytisch zwischen schlecht bezahlter und gut bezahlter digitaler Arbeit. Die Bezeichnung ‚tech worker‘ reserviert er für die Gruppe von Beschäftigten, welche letztere verrichtet. Dorschel (2022a: 2) versteht darunter in erster Linie „white - collar employees such as UX - designers, software engineers or data scientists, who sell their labour - power to Internetbased companies“. Insgesamt gehen sektorale, generationale, professionssoziologische und sozialstrukturelle Kriterien in sein Begriffsverständnis der Gruppe der *tech worker* ein. Zugleich möchte er weder ausschließen, dass *tech worker* in der Zeit vor dem Internet existierten, noch dass *tech worker* in der heutigen Zeit auch außerhalb der Digitalwirtschaft arbeiten (ebd.: 8).

Vor dem Hintergrund der Rekonstruktion der arbeitssoziologischen Diskussion zu den mit der Entwicklung und dem Betrieb von Informationstechnik befassten Beschäftigten gilt es, diese Impulse für die Entwicklung einer arbeitssoziologischen Perspektive auf *tech worker* aufzunehmen. In den vorherigen Abschnitten ist deutlich geworden, dass Tätigkeiten wie Softwareentwicklung, IT-Betrieb oder die Gestaltung von Benutzeroberflächen schon seit vielen Jahrzehnten ausgeübt werden und die daraus entstehenden Arbeitsprodukte aufgrund ihres Charakters als Querschnittstechnologien in vielen Bereichen der Wirtschaft nicht nur angewendet, sondern auch hergestellt werden. Angesichts dessen erscheint ein analytischer Begriff,

welcher *tech worker* qua Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche definiert oder ihre Historie ausblendet, als nicht zufriedenstellend. Auch eine Vermengung der Beschäftigten in niedrigqualifizierten Tätigkeitssegmenten wie Clickwork oder Kurierdienste mit hochqualifizierten Segmenten wie Softwareentwicklung bleibt in analytischer Absicht im Lichte der Ergebnisse der Angestelltenforschung nicht zielführend. Die Arbeitswelten, Klassenlagen und Bewusstseinsformen von Angestellten in gering- und hochqualifizierten Segmenten weisen signifikante Unterschiede auf (Haipeter 2016: 24), für die der Begriff stumpf werden würde.

Im Anschluss an diese Überlegungen wird daher vorgeschlagen, statt die analytisch unscharfe Bezeichnung ‚tech worker‘ zu verwenden, den Begriff der Tech-Angestellten in die arbeitssoziologische Diskussion zu IT-Angestellten einzuführen und Tech-Angestellte in ihrem Verhältnis zu dem, was sie in ihrer (Erwerbs-)Arbeit tun – ihrer Arbeitspraxis –, zu bestimmen. *Eine solche Definition begreift all diejenigen hochqualifizierten Beschäftigten als Tech-Angestellte, deren Arbeitspraxis unmittelbar in die Entwicklung und den Betrieb von Internetanwendungen eingeht.* Dazu können Aufgabengebiete wie Softwareentwicklung, -test und -architektur, Netzwerk- und Systemadministration, Datenanalyse und die Gestaltung von Benutzeroberflächen, aber auch Chip-Design oder Produktmanagement gehören. Aus dieser Perspektive bilden Tech-Angestellte eine neue Gruppe innerhalb der IT-Angestellten, welche sich wiederum dadurch auszeichnet, dass ihre Arbeitspraxis unmittelbar in die Entwicklung und den Betrieb von Informationstechnik eingeht. Die geschichtliche Schneise, die der Begriff Tech-Angestellte schlägt, verläuft folglich entlang des Internet.

Eine solche Begriffsbestimmung sensibilisiert dafür, dass Tech-Angestellte weder allein in der IT-Industrie noch ausschließlich in den Plattformunternehmen tätig sind. Sie arbeiten nicht mehr nur bei Unternehmen wie Amazon, eBay oder Netflix an der Entwicklung und dem Betrieb von Internetanwendungen, sondern auch bei etablierten Unternehmen wie Walmart, Lidl oder dem ZDF. Inwiefern dabei ihre Arbeitssituation und ihre Bewusstseinsformen je nach Unternehmenskontext Unterschiede und inwiefern sie Gemeinsamkeiten aufweisen, gilt es empirisch zu untersuchen. Darüber hinaus ist sie in der Lage, Ungleichzeitigkeiten zu reflektieren und den Blick auf diejenigen Veränderungen der Arbeitswelten von IT-Angestellten in etablierten Industriezweigen zu richten, die mit dem Aufbau von Internetanwendungen einhergehen können. In der Automobilindustrie etwa stehen aktuell z. B. die Entwickler/-innen von Steuergeräten und eingebetteten Systemen bei der Arbeit an der Einführung über das Internet updatefähiger Softwarebetriebssysteme in den Fahrzeugen vor der Herausforderung, sowohl umfassende neue Qualifikationen aufzubauen und ihre Arbeitsformen umzustellen als auch mit neu eingestellten Tech-Angestellten zusammenzuarbeiten und mit ihnen gemeinsam die Softwarebetriebssysteme mit den „stofflich-tätigkeitsspezifischen Anforderungen“ (Apitzsch et al. 2021: 25) der Fahrzeugindustrie zu verbinden. Durch die vorgeschlagene Begriffsbestimmung von Tech-Angestellten und IT-Angestellten wird insgesamt die Aufmerksamkeit auf ihre Arbeitswelten, ihre Arbeitspraxis und die Entwicklung ihrer Arbeitsbeziehungen gerichtet. Sie ist nicht zuletzt von der Überzeugung getragen, dass ihre konkrete Arbeitssituation prägende Bedeutung für die Entwicklung ihres Bewusstseins hat. Denn es ist ihre Arbeit, in der sie nicht nur ihre äußeren Lebensbedingungen, sondern häufig auch sich selbst als Menschen verändern (Böhle 2018: 171).

### 3 Neuartige Machtressourcen: Unterschiede zwischen IT- und Tech-Angestellten

In den Studien zu IT-Angestellten in der New Economy konnte gezeigt werden, dass sie über hohe primäre Machtressourcen verfügen. Diese Machtressourcen erwachsen ihnen insbesondere aus ihren Qualifikationen und ihrem Expertenwissen und können sowohl ihre Arbeitspraxis als auch ihr Bewusstsein entscheidend beeinflussen (Boes/Baukrowitz 2002: 293; Abel et al. 2005: 32; Schmierl 2006: 180). In Weiterführung dieser Überlegungen stellt sich die Frage, welche Machtressourcen Tech-Angestellte haben. In Auswertung der internationalen Forschungsergebnisse hat Dorschel (2022a: 15) bereits darauf hingewiesen, dass sie aufgrund ihrer hohen Gehälter über große Mengen „ökonomischen Kapitals“ und aufgrund ihrer Gestaltungsmöglichkeiten bei der Technologieentwicklung über „Inskriptionsmacht“ verfügen. Dem gilt es eine Analyse jener Machtressourcen zur Seite zu stellen, die ihnen aus ihrer Stellung sowohl im Produktionsprozess als auch auf dem Arbeitsmarkt erwachsen und im Jenaer Machtressourcenansatz (Brinkmann et al. 2008; Schmalz/Dörre 2014) mit dem Begriff der strukturellen Macht gefasst werden.

Angetreten, um Prozesse gewerkschaftlicher Erneuerung konzeptionell zu fassen, liefert der Jenaer Machtressourcenansatz eine „Forschungsheuristik“ (Schmalz/Dörre 2014: 221) zur Analyse unterschiedlicher Machtressourcen von Lohnabhängigen und Gewerkschaften und ihres Einsatzes. Er gründet auf der Beobachtung, dass „Beschäftigte über Lohnabhängigenmacht [verfügen], mit der sie Asymmetrien in den Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit durch kollektive Mobilisierungen von Machtressourcen korrigieren können“ (ebd.: 219). Anders als Formen institutioneller, gesellschaftlicher Macht und der Organisationsmacht entspringen die Machtressourcen der Beschäftigten, welche mit dem Konzept der strukturellen Macht bezeichnet werden, unmittelbar aus ihrer Position im ökonomischen System. Mit der Produktions- und der Marktmacht werden zwei Grundformen struktureller Macht unterschieden. Produktionsmacht resultiert aus der unmittelbaren Stellung im Produktionsprozess und kann z. B. durch Arbeitsniederlegungen oder verdeckte Konfliktformen wie Sabotage oder das von Taylor (1911: 3) heftig bekämpfte Bummeln („soldiering“) ausgeübt werden. Marktmacht entsteht demgegenüber auf dem Arbeitsmarkt und kann sich z. B. in Expertenwissen oder besonderen Qualifikationen manifestieren. Aber auch ein geringes Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt oder die Fähigkeit der Beschäftigten, andere Einkommensquellen zu erschließen, können ihre Marktmacht steigern. In den folgenden Abschnitten werden diese Machtressourcen von Tech-Angestellten in Tech-Unternehmen im Vergleich mit den Machtressourcen der Beschäftigten in den IT-Abteilungen von Großunternehmen aus der Zeit der New Economy skizziert.

#### 3.1 Von IT-Dienstleistern zu IT-Innovatoren: Die Produktionsmacht von Tech-Angestellten

Die IT-Beschäftigten eines Großunternehmens haben in der Regel *keine direkte Verbindung* in die Kernprozesse des Geschäfts, in denen in ihren Unternehmen Umsätze erzielt werden. In Industrieunternehmen etwa gehen ihre Arbeitsprodukte nicht unmittelbar in Erzeugnisse wie Fahrzeuge oder Maschinen ein (anders als z. B. bei Softwareentwickler/-innen für eingebettete

Systeme oder in der Softwareindustrie). Ihre Aufgabe wird vielmehr darin gesehen, die Geschäftsprozesse ihrer Unternehmen durch die Bereitstellung von IT-Lösungen zu unterstützen bzw. in komplexen Reorganisationsprojekten Geschäftsprozesse und IT-Lösungen in Einklang zu bringen (Pfeiffer 2021: 179–180). Tech-Angestellte hingegen sind *direkt* im Kerngeschäft ihrer jeweiligen Unternehmen tätig. Ihre Arbeitsprodukte bilden einen wesentlichen Bestandteil der Produkte ihrer Unternehmen. Wenn z. B. ein Webshop oder ein Streamingdienst ausfällt oder nicht schnell genug an wechselnde Kundenbedürfnisse angepasst werden kann, kann sich dies fast unmittelbar in den Umsätzen bemerkbar machen. Wenn bei der Bereitstellung von Internetanwendungen für Geschäftskunden Service-Level-Vereinbarungen gebrochen werden, kann dies nicht nur zu einem Verlust des Vertrauens der Kunden in die Lösungen führen, sondern auch Strafzahlungen nach sich ziehen. Wenn bei IoT-Lösungen z. B. der Cloud Service ausfällt, der die Anbindung der Hardware ans Internet sicherstellt, können die internetbasierten Funktionalitäten nicht genutzt werden. Tech-Angestellte arbeiten somit auch in Unternehmen jenseits der IT-Industrie nicht mehr allein in der „Produktivitätszone“, sondern auch in der „Produktions- und der Inkubationszone“ ihrer Unternehmen (Moore 2015: 37).

Um ihre komplexe Arbeit in der erforderlichen Geschwindigkeit verrichten zu können, verfügen Tech-Angestellte über weitgehende Entscheidungsbefugnisse. Häufig legen sie nicht mehr allein, wie in den Startups für Internetdienstleistungen, ihre Arbeitszeiten, -inhalte und -organisation fest (Ittermann 2009: 279), sondern entscheiden auch darüber, welche Arbeitsmittel sie verwenden wollen. In den IT-Abteilungen von Großunternehmen hingegen waren es die Vorgesetzten, die gemeinsam mit dem Einkauf über die Arbeitsmittel befanden (O’Grady 2013). Häufig werden Tech-Angestellte darüber hinaus auch explizit angehalten, neue Produkte für interne wie externe Kunden zu konzipieren und ihrem Management vorzuschlagen. Das Management investiert dann wie ein Risikokapitalfonds in ihre Konzepte und überträgt ihnen die Verantwortung, sie zur Marktreife zu bringen (Kersten 2021; Kämpf/Ziegler 2020). Entsprechend hohen Stellenwert hat es einerseits für das Management, ihre intrinsische Motivation zu gewinnen. Entsprechend gefürchtet ist andererseits das „specter of bad morale“ (Tarnoff 2020: 30), das als „Macht zu stören“ (Schmalz/Dörre 2014: 222) bedeutende Wirkung in den Entwicklungsorganisationen zeitigen kann.

Die direkte Verbindung ins Kerngeschäft spiegelt sich nicht zuletzt in den betrieblichen Anerkennungsordnungen wider. Die Abteilungen der IT-Angestellten waren in den Unternehmen meist dem Finanzvorstand unterstellt und wurden als Kosten verursachende „Cost-Center“ gesteuert. Gerade infolge der Krise der New Economy wurden von ihnen erbrachte IT-Dienstleistungen in vielen Unternehmen zur „commodity“ (Carr 2003: 44) erklärt, die strategisch keine besondere Relevanz für das Unternehmen habe und prinzipiell ausgelagert werden könne (Boes/Kämpf 2011; Flecker 2010). Tech-Angestellte, ihre Teams und ihre Einheiten genießen demgegenüber hohes Ansehen. In den Unternehmen des Silicon Valley etwa gilt, je Tech-lastiger der Job, desto höher das Prestige (Tarnoff/Weigel 2020: 40; Dorschel 2022a: 7). Ihre Produktivität zählt in den Tech-Unternehmen daher zur Staatsräson und ist Gegenstand (sozial-)wissenschaftlicher Studien wie etwa im Rahmen des Project Oxygen und Project Aristotle bei Google. Unter der Überschrift „Developer Relations“ (Thengvall 2018; Lewko/Par-ton 2021) setzen viele Tech-Unternehmen darüber hinaus eigene Einheiten und Teams ein,

deren Ziel allein darin besteht, die Produktivität nicht nur der Tech-Angestellten in ihren Unternehmen, sondern auch in den „Ökosystemen“ ihrer Plattformen zu steigern. Durch People-Analytics-Einheiten wird komplementär das Engagement der Tech-Angestellten gemessen, um Wechselwillige frühzeitig identifizieren und Gegenmaßnahmen einleiten zu können (Kels/Vormbusch 2020). Insgesamt deutet sich in diesen Beobachtungen an, dass Tech-Angestellte erhebliche Steigerungen in der Produktionsmacht gegenüber ihren Kolleg/-innen aus den IT-Abteilungen von Großunternehmen verzeichnen.

### 3.2 Aus dem Schatten ins Licht: Zur Marktmacht von Tech-Angestellten

Zur Zeit der New Economy verfügten IT-Beschäftigte über große Marktmacht. Ihre Qualifikationen und ihr Expertenwissen waren nicht nur innerhalb der IT-Industrie, sondern auch in den IT-Abteilungen von Großunternehmen gefragt. Dies drang nicht zuletzt durch die Green-card-Diskussion ins öffentliche Bewusstsein (Boes/Baukrowitz 2002: 13). In der Krise wendete sich allerdings das Blatt. Der Arbeitnehmer-Arbeitsmarkt begann zu erodieren. Zunächst betraf dies auch die Startups im Silicon Valley. Wenn sie nicht ohnehin in Insolvenz gegangen waren, sahen sich viele Startups gezwungen, Tech-Angestellte zu entlassen. Während sich in den Startups kurze Zeit später das Blatt abermals wendete, verschärfte sich diese Entwicklung in den IT-Abteilungen von Großunternehmen durch die Outsourcing-Welle (Boes/Kämpf 2011). Da in dieser Phase Kündigung und Jobwechsel insbesondere in Deutschland schwieriger wurden und Selbstständigkeit oder gar die Gründung von Startups als Exit-Optionen aus der Lohnarbeit deutlich an Attraktivität verloren, mussten z. B. bei Gehaltsverhandlungen „persönliche Einbußen ‚zähneknirschend‘ akzeptiert werden“ (Ittermann 2009: 280).

Die Tech-Angestellten hingegen bewegen sich spätestens seit dem Börsengang von Google im Jahr 2004 in einem besonders stark ausgeprägten Arbeitnehmer-Arbeitsmarkt, in dem zwischen den Unternehmen mittlerweile weltweit ein regelrechter „Kampf um Talente“ geführt wird (Orosz 2021). Ihre Marktmacht stellt noch die Marktmacht der IT-Angestellten in der Hochphase der New Economy in den Schatten. Sie speist sich wesentlich aus ihren Qualifikationen, die mit der zunehmenden Bedeutung von Internetanwendungen für die Verwertungsstrategien in immer mehr Unternehmen gefragt werden. Ein weiterer Faktor ist ihre neue Sichtbarkeit. Blieben IT-Beschäftigte außerhalb ihrer Abteilungen noch weitgehend unsichtbar und ihre Arbeitsprodukte z. B. als proprietärer Quellcode in der Regel lediglich von ihren direkten Kolleg/-innen und Vorgesetzten einsehbar, sind Tech-Angestellte sehr häufig auch jenseits ihrer Unternehmensgrenzen erfahrbar und bekannt. Sie treten nicht nur auf Konferenzen auf und verfügen über Profile in Blogs und sozialen Medien, sondern werden immer häufiger von ihren Unternehmen dafür bezahlt, in Open-Source-Projekten zu arbeiten. Ihre Arbeitsprodukte pflegen sie in Repositorien wie Github ein. Dadurch sind sie unmittelbar öffentlich und auch von anderen Unternehmen einsehbar, welche sie auf dieser Grundlage rekrutieren können.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Dies eröffnet ihnen zugleich die Möglichkeit, die von ihnen entwickelten Technologien z. B. zur Grundlage für die Gründung eigener Startups zu machen. In Tech-Unternehmen wie Twitter drängten Tech-Angestellte daher darauf, dass die quelloffene Entwicklung zum neuen Standard wird und Abweichungen davon eigens begründet werden müssen.

Tech-Angestellten eröffnen sich zudem deutlich größere Exit-Optionen aus der Lohnarbeit. Durch den Überhang an anlagensuchendem Risikokapital, die Verfügbarkeit von IT-Infrastrukturen als Cloud Services und das Vorliegen vieler für die Entwicklung und den Betrieb von Internetanwendungen erforderlichen Technologien in Open Source fallen viele Hürden für die Gründung eigener Startups und ihre dynamische Skalierung weg. Die IT-Angestellten in der Zeit der New Economy fanden solche Voraussetzungen noch nicht vor. Angesichts dessen, dass die Corona-Pandemie den Bull-Market für Tech-Unternehmen weiter befördert hat, scheint auch konjunkturell zumindest vorerst keine Erosion dieser Marktmacht von Tech-Angestellten bevorzustehen. Allerdings hat die Geschichte schon gezeigt, dass sich dies schnell ändern kann.

Insgesamt offenbart diese Vergleichsskizze, dass die Tech-Angestellten über außergewöhnliche „Primärmachtpotenziale“ (Jürgens 1984: 65) verfügen. Zumindest in den Bereichen der Wirtschaft, in denen internetzentrierte Verwertungsstrategien strukturprägend geworden sind, machen sie mittlerweile auch den Ingenieur/-innen den Rang der „Funktionselite des modernen Kapitalismus“ (Kotthoff 2016: 416) streitig. Inwiefern und wofür sie diese einsetzen, ist künftig zu untersuchen. Indes verdichten sich in der jüngeren Vergangenheit die Anzeichen dafür, dass Tech-Angestellte ihre besonderen primären Machtressourcen nicht allein individuell etwa zur Realisation von Gehaltssteigerungen oder persönlichen Karrierechancen einsetzen, sondern sie auch für arbeits- und gesellschaftspolitische Ziele mobilisieren.

## 4 Schluss: Was bewegt Tech-Angestellte?

Über viele Jahre war es um Tech-Angestellte außerhalb ihrer Berufs- und Arbeitswelten in den Tech-Unternehmen weitgehend ruhig geblieben. Mit Blick auf ihre Arbeitsbeziehungen herrschte die Auffassung vor, dass sie ihre Interessen entweder direkt im Arbeitsprozess, individuell in Verhandlungen oder über informelle Partizipationsformen wie Foren oder All-Hands-Meetings vertreten, welche die betriebliche Sozialordnung in den Tech-Unternehmen prägen. Zudem schien es, dass sie in ihrer Interessenorientierung ohnehin hohe Überschneidungen mit dem (libertären) „Technosolutionismus“ (Nachtwey/Seidl 2017) ihres Managements aufweisen. In den vergangenen Jahren sind jedoch immer öfter Interessengegensätze zu Tage getreten.

Ihren Anfang nahm diese Entwicklung an den Stammsitzen der Tech-Konzerne im Silicon Valley. Als das Management, nachdem es sich zuvor Seite an Seite gemeinsam mit den Beschäftigten gegen eine Wahl von Donald Trump positioniert hatte, nach dessen Wahl zum Präsidenten öffentlich den Schulterschluss mit der Trump-Administration pflegte, intensivierten Tech-Angestellte ihre Bemühungen, Interessen kollektiv auch gegen den Willen des Managements durchzusetzen (Tarnoff 2020: 189). Über digitale Kommunikationskanäle organisierten sie Kampagnen gegen die Instrumentalisierung ihrer Kompetenzen und Technologien zur Abschiebung illegaler Immigrant/-innen oder für militärische Zwecke. Sie streikten gegen den Umgang mit sexistischen und rassistischen Vorfällen in ihren Unternehmen, solidarisierten sich mit den Leih- und Zeitarbeiter/-innen in ihren Firmen und wählten bei deutschen Tech-Unternehmen wie Zalando und N26 Betriebsräte. Den vorläufigen Höhepunkt dieser



Entwicklungen bildete die Gründung einer Solidaritätsgewerkschaft bei Googles Mutterkonzern Alphabet.

Das wachsende arbeits- und gesellschaftspolitische Engagement von Tech-Angestellten, das sich in diesen Entwicklungen zeigt, ist folglich nicht primär aus einer ökonomischen Notlage heraus entstanden. Sein Ursprung scheint vielmehr stark mit der Arbeitspraxis der Tech-Angestellten verwoben zu sein. Während für die Beschäftigten in den Startups der Neuen Medien die Beteiligung an unternehmensstrategischen Fragen kaum eine Rolle zu spielen schien, „da sie an der Mitwirkung an entsprechenden Entscheidungen nur ein begrenztes Interesse haben“ (Ittermann 2009: 279), übersetzen Tech-Angestellte das Selbstbewusstsein, das sie aus ihrer Arbeit beziehen, in den Anspruch, mitzubestimmen, welche Arbeitsprodukte sie herstellen und wie diese verwendet werden sollen. In dem Maße, wie sie dabei mit ihrem Management aneinandergeraten, offenbart sich ihnen ihre betriebliche Stellung als abhängig Beschäftigte und wächst zugleich ihr Interesse am Aufbau von Organisationsmacht und institutioneller Macht.

Welche Bewusstseinsformen sie vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen ausbilden, gilt es in Zukunft weiter zu untersuchen. Mit Arbeiten zu Entwickler/-innen von Digital Health Technologien (Lenz 2020), Data Scientists (Dorschel/Brandt 2021) und UX-Designern (Dorschel 2022b) entstehen für derartige Vorhaben aktuell auch im deutschen Sprachraum neue Anknüpfungspunkte. Insgesamt steht die Forschung zu den Arbeitsbeziehungen und den Bewusstseinsformen von Tech-Angestellten jedoch noch am Anfang. „Bringing tech workers in the debate“ (Dorschel 2022a: 1) möchte man daher nicht nur der internationalen Debatte um ‚digital labour‘ wünschen, sondern auch der hiesigen arbeitssoziologischen Debatte um Digitalisierung und Arbeit. Die Tradition dieser Forschung in der Disziplin wieder aufzunehmen und erste konzeptionelle Grundlagen dafür zu schaffen, darauf zielte dieser Aufsatz.

## Literatur

- Abel, Jörg; Ittermann, Peter; Pries, Ludger (2005): Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ. *Industrielle Beziehungen* 12 (1), 28–49.
- Ahlers, Elke; Trautwein-Kalms, Gudrun (2002): *Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen*. Düsseldorf: Edition der Hans-Böckler-Stiftung.
- Apitzsch, Birgit; Buss, Klaus-Peter; Kuhlmann, Martin; Weißmann, Marliese; Wolf, Harald (2021): Arbeit in und an Digitalisierungen. Ein Resümee als Einführung. In: dies. (Hg.): *Digitalisierung und Arbeit. Triebkräfte – Arbeitsfolgen – Regulierung*. Frankfurt/M.: Campus, 9–39.
- Baethge, Martin; Oberbeck, Herbert (1986): *Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven im Büro und Verwaltung*. Frankfurt/M.: Campus.
- Baukrowitz, Andrea; Boes, Andreas; Eckhardt, Bernd (1994): *Software als Arbeit gestalten. Konzeptionelle Neuorientierung der Aus- und Weiterbildung von Computerspezialisten*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Beck, Kent (2000): *Extreme Programming Explained. Embrace Change*. Boston: Addison-Wesley.
- Böhle, Fritz (2018): Arbeit als Handeln. In: ders.; Voß, Gerd Günter; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse*, 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, 171–200.

- Boes, Andreas; Baukrowitz, Andrea (2002): *Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung?* Berlin: edition sigma.
- Boes, Andreas; Trinks, Katrin (2006): *Theoretisch bin ich frei. Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie.* Berlin: edition sigma
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias (2011): *Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen.* Berlin: edition sigma.
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Lühr, Thomas; Marrs, Kira (2014): *Kopfarbeit in der modernen Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer ‚Industrialisierung neuen Typs‘.* In: Sydow, Jörg; Sadowski, Dieter; Conrad, Peter (Hg.): *Arbeit – eine Neubestimmung.* Wiesbaden: Springer VS, 33–62.
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Langes, Barbara; Lühr, Thomas (2018): *Lean und agil im Büro. Neue Organisationskonzepte in der digitalen Transformation und ihre Folgen für die Angestellten.* Bielefeld: Transcript.
- Borras, Michael; Zysman, John (1997): *Globalization With Borders. The Rise of Wintelism as the Future of Global Competition.* *Industry and Innovation* 4 (2), 141–166.
- Brandt, Gerhard; Kündig, Bernhard; Papadimitriou, Zissis; Thomae, Jutta (1978): *Computer und Arbeitsprozeß. Eine arbeitssoziologische Untersuchung der Auswirkungen des Computereinsatzes in ausgewählten Betriebsabteilungen der Stahlindustrie und des Bankgewerbes.* Frankfurt/M.: Campus.
- Brewer, Eric (2001): *Lessons from Giant-Scale Services.* *IEEE Internet Computing* 5 (4), 46–55.
- Brinkmann, Ulrich; Choi, Hae-Lin; Detje, Richard; Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Karakayali, Serhat; Schmalstieg, Catharina (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms.* Wiesbaden: Springer VS.
- Carstensen, Tanja (2014): *Zwischen Handlungsspielräumen und eigensinniger Materialität: Subjekte im Umgang mit den Herausforderungen der Internet-Arbeitswelt.* *AIS-Studien* 7 (1), 24-41. DOI: <https://doi.org/10.21241/ssoar.64797>.
- Carr, Nicholas (2003): *IT Doesn't Matter.* *Harvard Business Review* 81 (5), 41–53.
- Dorschel, Robert (2022a): *Reconsidering digital labour: Bringing tech workers into the debate.* *New Technology Work and Employment*, 1–20. DOI: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12225>.
- Dorschel, Robert (2022b): *Tech Workers und das achtsam-politische Selbst: Jenseits von Künstlerkritik und Arbeitskraftunternehmer.* *AIS-Studien* 15 (1), 125–143.
- Dorschel, Robert; Brandt, Phillipp (2021): *Professionalisierung mittels Ambiguität. Die diskursive Konstruktion von Data Scientists in Wirtschaft und Wissenschaft.* *Zeitschrift für Soziologie* 50 (3–4), 193–210. DOI: <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2020-0000>.
- Feitelson, Dror; Frachtenberg, Eitan; Beck, Kent (2013): *Development and Deployment at Facebook.* *IEEE Computing* 17 (4), 8–17.
- Flecker, Jörg (2010): *Software-Entwickler. „Das ist sehr deprimierend für die Leute, die haben nichts zu tun“.* In: Schultheis, Franz; Vogel, Berthold; Gemperle, Michael (Hg.): *Ein halbes Leben. Biografische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch.* Konstanz: UVK, 211–223.
- Friedman, Andrew L. (1977): *Industry and Labour. Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism.* London: Macmillan.
- Fuchs, Christian (2014): *Digital Labour and Karl Marx.* New York: Routledge.
- Gray, Jim (2006): *A Conversation with Werner Vogels.* *ACM Queue* 4 (4), 14–22.

- Haipeter, Thomas (2016): Einleitung: Industrieangestellte revisited. In: ders. (Hg.): *Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen*. Wiesbaden: Springer VS, 1–34.
- Heidenreich, Martin; Töpsch, Karin (1998): Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft. *Industrielle Beziehungen* 5 (1), 13–44.
- Highsmith, Jim (2000): *Adaptive Software Development. A Collaborative Approach to Managing Complex Systems*. New York: Dorset House.
- Hürtgen, Stefanie; Lüthje, Boy; Schumm, Wilhelm; Sproll, Martina (2009): *Von Silicon Valley nach Shenzhen. Globale Produktion und Arbeitsteilung in der IT-Industrie*. Hamburg: VSA.
- Huws, Ursula (2002): Die Produktion eines Kybertariats. *Das Argument* 248, 763–776.
- Ittermann, Peter (2009): *Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien. Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand*. Frankfurt/M.: Campus.
- Jamshidi, Pooyan; Pohl, Claus; Mendonça, Nabor; Lewis, James; Tilkov, Stefan (2018): Microservices. The Journey So Far and Challenges Ahead. *IEEE Software* 35 (3), 24–35. DOI: 10.1109/MS.2018.2141039.
- Jürgens, Ulrich (1984): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß: eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Ulrich Jürgens, Frieder Naschold (Hg.): *Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 58–91.
- Kämpf, Tobias; Ziegler, Alexander (2020): *Vom IT-Dienstleister zum IT-Innovator. Fallstudie zur mitbestimmten agilen Transformation eines IT-Tochterunternehmens*. Unveröffentlichtes Manuskript. München.
- Kels, Peter; Vormbusch, Uwe (2020): People Analytics im Personalmanagement. Auf dem Weg zur automatisierten Entscheidungskultur? *Industrielle Beziehungen* 27 (1), 69–88.
- Kersten, Mik (2021): Mik+One. Episode 15: Adrian Cockroft. URL: <https://go.tasktop.com/rs/246-WDG-185/images/Mik%20%2B%20One%20-%20Episode%2015%20-%20Transcription.pdf> (Zugriff: 15. Januar 2022).
- Kim, Gene; Humble, Matthew; Debois, Patrick; Willis, John (2016): *The DevOps Handbook. How to Create World-Class Agility, Reliability, & Security in Technology Organisations*. Portland: IT Revolution.
- Kim, Gene (2018): *The Unicorn Project. A Novel About Developers, Digital Disruption and Thriving in the Age of Data*. Portland: IT Revolution.
- Kotthoff, Hermann (1997): *Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur: Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer?* Baden-Baden: Nomos.
- Kotthoff, Hermann (2016): Arbeit, Arbeitsbewusstsein und Interessenorientierung von hochqualifizierten Angestellten. *Industrielle Beziehungen* 23 (4), 415–439.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2015): *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. Baden-Baden: Nomos.
- Lengersdorf, Diana (2011): *Arbeitsalltag ordnen. Soziale Praktiken in einer Internetagentur*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Lenz, Sarah (2020): Ambivalente Digitalisierung im Gesundheitssystem. Institutionelle Logiken zwischen Markt und Profession. *Arbeit* 29 (3-4), 169–194.

- Lewko, Caroline; Parton, James (2021): *Developer Relations. How to Build and Grow a Successful Developer Program*. New York: Apress.
- Lüthje, Boy (2001): *Standort Silicon Valley. Ökonomie und Politik der vernetzten Massenproduktion*. Frankfurt/M.: Campus.
- Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald (2007): *Beyond the Hype. Working in the German Internet Industry*. *Critical Sociology* 33 (1-2), 73–99. DOI: 10.1163/156946307X168593.
- Moore, Geoffrey A. (2015): *Zone to Win. Organizing to Compete in an Age of Disruption*. New York: Diversion Books.
- Nachtwey, Oliver; Seidl, Timo (2017): *Die Ethik der Solution und der Geist des digitalen Kapitalismus*. IfS Working Paper #11. Frankfurt/M.
- Newman, Sam (2015): *Building Microservices. Designing Fine-Grained Systems*. Sebastopol: O'Reilly.
- O'Grady, Stephen (2013): *The New Kingmakers*. Sebastopol: O'Reilly.
- O'Grady, Stephen (2015): *The Software Paradox*. Sebastopol: O'Reilly.
- Orosz, Gergely (2021): *Exceptional Off-Cycle Compensation Adjustments for Software Engineers in 2021*. URL: <https://blog.pragmaticengineer.com/off-cycle-compensation-adjustments-for-software-engineers-in-2021/> (Zugriff: 15. Januar 2022).
- Peters, Klaus; Sauer, Dieter (2005): *Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses*. In: Wagner, Hilde (Hg.): *Rentier' ich mich noch? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb*. Hamburg: VSA, 23–58.
- Pfeiffer, Sabine (2004): *Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Pfeiffer, Sabine (2018): *Technisierung von Arbeit*. In: Böhle, Fritz; Voß, Gerd Günter; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse, 2. Auflage*, Wiesbaden: Springer VS, 321–357.
- Pfeiffer, Sabine (2021): *Digitalisierung als Distributivkraft. Über das Neue am digitalen Kapitalismus*. Bielefeld: Transcript.
- Pirker, Theo (1962): *Büro und Maschine. Zur Geschichte und Soziologie der Mechanisierung der Büroarbeit. der Maschinisierung des Büros und der Büroautomation*. Basel: Kyklos [u.a.].
- Porat, Michael U. (1977): *The information Economy. Definition and Measurement*. U.S. Department of Commerce, Office of Telecommunication, OT Special Publication 77-12 (1), Washington.
- Porschen-Hueck, Stephanie; Jungtäubl, Marc; Wehrich, Margit (Hg.) (2020): *Agilität? Herausforderungen neuer Konzepte der Selbstorganisation*. Augsburg; München: Rainer Hampp.
- Sauer, Stefan (2017): *Wertschätzend selbst organisieren. Arbeitsvermögens- und anerkennungs-basierte Selbstorganisation bei Projektarbeit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (2014): *Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens*. *Industrielle Beziehungen* 21 (3), 217–237.
- Schmiede, Rudi (1996): *Informatisierung, Formalisierung und kapitalistische Produktionsweise – Entstehung der Informationstechnik und Wandel der gesellschaftlichen Arbeit*. In: ders. (Hg.): *Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der ‚Informationsgesellschaft‘*. Berlin: edition Sigma, 15–47.

- Schmierl, Klaus (2006): Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie. In: Artus, Ingrid; Böhm, Sabine; Lücking, Stefan; Trinczek, Rainer (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt/M.: Campus, 171–194.
- Skelton, Matthew; Pais, Manuel (2019): *Team Topologies. Organizing Business and Technology Teams for Fast Flow*. Portland: IT Revolution.
- Städler, André; Feseker, Klaus; Lange, Hellmuth (2004): Arbeits- und Interessenregulierung in klein- und mittelständischen Unternehmen der digitalen Wirtschaft. *Arbeit* 13 (2), 148–163.
- Tarnoff, Ben (2020): Die Entstehung der Techarbeiterbewegung als Lernprozess. *Das Argument* 335, 183–203.
- Tarnoff, Ben; Weigel, Moira (2020): *Voices from the Valley. Tech Workers Talk about What They Do – and How They Do It*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Taylor, Frederick W. (1911): *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Thengvall, Mary (2018): *The Business Value of Developer Relations. How and Why Technical Communities Are Key to Your Success*. New York: Apress.
- Töpsch, Karin; Menez, Raphael; Malanowski, Norbert (2001): Ist Wissensarbeit regulierbar? – Arbeitsregulation und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der IT-Branche. *Industrielle Beziehungen* 8 (3), 306–332.
- Trautwein-Kalms, Gudrun (1992): *Kontrastprogramm Mensch-Maschine – Arbeiten in der HighTech-Welt*. Köln: Bund Verlag.
- Trautwein-Kalms, Gudrun (1995): *Ein Kollektiv von Individualisten? Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen*. Berlin: edition sigma.
- Vester, Michael; Teiwes-Kügler, Christel; Lange-Vester, Andrea (2007): *Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit*. Hamburg: VSA.
- Vogl, Elisabeth (2020): Open Source als neue Quelle von Empowerment? Ein Blick in die Arbeitswelt von korporativen Open-Source-Entwicklern. In: Boes, Andreas; Gül, Katrin; Kämpf, Tobias; Lühr, Thomas (Hg.): *Empowerment in der agilen Arbeitswelt. Analysen, Handlungsorientierungen und Erfolgsfaktoren für eine neue Humanisierung*. Freiburg u. a.: Haufe, 93–109.
- Wright, Erik-Olin (1985): Wo liegt die Mitte der Mittelklasse? *PROKLA* 15 (58), 35–62.
- Ziegler, Alexander (2021): *Das Tech-Unternehmen. Zum Fundament eines neuen Unternehmenstypus. Arbeitssoziologische Forschungsergebnisse 01*. München: ISF München. DOI: <https://doi.org/10.36194/ArbSozForschung-2021-001>.

# Tech Workers und das achtsam-moralische Selbst: Jenseits von Künstlerkritik und Arbeitskraftunternehmer

Robert Dorschel <sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Der Beitrag analysiert die Subjektivität der soziologisch kaum beleuchteten Wissensarbeiter\*innen in der Digitalwirtschaft. Mittels 40 Interviews sowie einer Diskursanalyse werden distinktive Subjektformen von sogenannten „tech workers“ identifiziert, die auf ein Selbst jenseits von „Künstlerkritik“ und „Arbeitskraftunternehmer“ hindeuten. Die neuen Subjektivierungsformen schlagen sich nieder in: 1) einem konfliktiven Gesellschaftsbild, welches durch Achtsamkeit vis-à-vis sozialen Ungleichheiten und einer Rückkehr der Sozialkritik strukturiert wird, 2) Achtsamkeit vis-à-vis psycho-sozialen und ökologischen Ressourcen, 3) einem Lebensstil des Allgemeinen, der gewöhnliche und inklusive Geschmäcker mobilisiert. Diese drei Subjektivierungsformen signalisieren neue normative Orientierungen und eine Absetzbewegung von den Kräftefeldern der Künstlerkritik und des Arbeitskraftunternehmers. Gleichzeitig weist der Beitrag darauf hin, dass dieser Subjektivierungsprozess mit neuen Machtformen und -verhältnissen einhergeht. Neben der Formation eines weiteren Geistes des Kapitalismus wird die Entstehung von moralischen Klassengrenzen kritisch diskutiert. Das achtsam-moralische Selbst der tech workers wird als ambivalenter Subjektivierungsprozess interpretiert, dem Emanzipationspotential wie auch Distinktion und Herrschaftsreproduktion innewohnen.

**Abstract:** This article analyses the subjectivity of the sociologically under explored knowledge workers in the digital economy. Building on 40 original interviews and discourse analysis, the article identifies distinctive forms of subjectivity among so-called “tech workers” that point to a self beyond “artistic critique” and the “entreployee”. The new forms of subjectivity manifest in: 1) a conflictive image of society, which is structured by mindfulness vis-à-vis social inequalities and a return of social critique, 2) mindfulness vis-à-vis psycho-social and ecological resources, 3) a lifestyle of the general that mobilises ordinary as well as inclusive tastes. These three forms of subjectivity signal new normative orientations and a departure from the force fields of the artistic critique and the entreployee. At the same time, it is argued that this subjectivation

---

<sup>1</sup> Robert Dorschel, University of Cambridge, Department of Sociology, E-Mail: rcd49@cam.ac.uk

process generates new forms of power and power relations. The article critically discusses the formation of yet another spirit of capitalism as well as the emergence of moral class boundaries. The mindful-moral self of tech workers is interpreted as an ambivalent subjectivation process, which holds potential for emancipation as well as for distinction and the reproduction of relations of domination.

## 1 Einleitung

Mit den Beobachtungen eines „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998) bzw. „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007), dessen normative Kapazitäten durch eine „Künstlerkritik“ geprägt sind (Boltanski/Chiapello 1999), gelang es der Arbeits- und Kultursoziologie auf eindrucksvolle Weise, einen Wandlungsprozess von Subjektivität frühzeitig zu erfassen. Zusammengefasst konstatieren die wesensverwandten Diagnosen eine Abkehr von dem fordistischen Idealbild des verberuflichten „organization man“ (Whyte 1956) und eine Entwicklung hin zu einem selbst-kontrollierten und markt-orientierten Subjekt, dessen normative Orientierungen primär um Autonomie und kreative Selbstverwirklichung kreisen (Reckwitz 2010: 500). Selten zuvor gelang es der Soziologie derartig prophetisch zu agieren. Nun stellt sich jedoch die Frage, ob diese Diagnosen auch im Kontext der kontemporären digitalen Gesellschaft Bestand haben? Anhand einer Untersuchung von „tech workers“ zeigt dieser Beitrag auf, dass neue Subjektivierungsformen in der Herzkammer der digitalisierten Arbeitswelt zur Kenntnis genommen werden müssen.

Der Begriff „tech workers“ fungiert mittlerweile als relativ exklusive Zuschreibung und Selbst-Klassifikation von hochbezahlten Wissensarbeiter\*innen<sup>2</sup> in der Digitalwirtschaft (Dorschel 2022; Tarnoff 2020). Mit der Entwicklung von internet-basierten Digitaltechnologien und dem Aufstieg von „Tech-Unternehmen“ (Ziegler 2021) bildet sich eine Fraktion von digitalen Professionals heraus. Ihre Jurisdiktion befindet sich auf der Hinterbühne des digitalen Kapitalismus, wo sie die digitalen Produktionsmittel generieren und verwalten. Tech workers stellen ein Ensemble von familienähnlichen Berufen dar, angefangen von „UX-designers“ über „software programmers“ bis hin zu „data scientists“ (Dorschel/Brandt 2021; Saner 2019). Dieses Berufssegment trotzts gewissermaßen der „Abstiegsgesellschaft“ (Nachtwey 2016) und konstituiert eine spezifische Fraktion innerhalb der „neuen Mittelklasse“ (Reckwitz 2017).<sup>3</sup> Neben relativ hohem ökonomischem, kulturellem und digitalem Kapital sind tech workers auch Träger von symbolischem Kapital, welches sich mitunter dadurch manifestiert, dass sich immer mehr soziale Felder an der Arbeitskultur von Digitalunternehmen orientieren (Gerbaudo 2018: 66).

Dieser Artikel analysiert dieses soziologisch bisher kaum erschlossene Berufssegment mit einem primären Interesse für die Subjektivität der tech workers. In Orientierung an Foucault (1982) und Bourdieu (2015) wird Subjektivität als temporäre Kristallisierung von Denkschemata

<sup>2</sup> Der Artikel verwendet diese Variante gender-gerechte Sprache mit der Ausnahme von etablierten Begriffen, wie etwa „Arbeitskraftunternehmer“ oder „Künstlerkritik“.

<sup>3</sup> Der Artikel will somit auch einen Beitrag dazu leisten, den soziologischen Fokus auf die prosperierenden Teile innerhalb der Mitte der Gesellschaft zu lenken. Hiermit soll jedoch nicht postuliert werden, dass die Emergenz der tech workers auf eine stabile oder generell wachsende Mittelklasse hindeutet.

und Deutungsmustern im Kontext des Wechselspiels von strukturellen Faktoren (Diskursen, Klassen und Kapitalformen) und Technologien des Selbst bzw. der relativen Eigendynamik des Habitus konzeptualisiert. Diese theoretische Perspektive soll ermöglichen, das Interesse für das Bewusstsein von Akteuren unter konstruktivistisch-strukturalistischen Gesichtspunkten zu verfolgen. Methodisch kombiniert die Untersuchung Interviews und Diskursanalyse. Während die fokussierte diskursanalytische Untersuchung von Stellenanzeigen und Studiengangsbeschreibungen weitestgehend ein Fortdauern bestehender Subjektivierungsformen aufzeigt, offenbaren sich auf der Grundlage der Interviews Elemente eines neuen Arbeitskrafttypus. Mittels 40 qualitativen Interviews mit data scientists und UX-designers in Deutschland und den USA zeigt der Beitrag die Konturen einer Subjektivität jenseits von Arbeitskraftunternehmer und Künstlerkritik auf. Anstelle eines selbst-ökonomisierten und kreativitätsversessenen Subjekts tritt ein achtsam-moralisches Selbst. Mit dieser Diagnose bezeichne ich eine Sozialfigur, die Achtsamkeit gegenüber sozialen Ungleichheiten sowie ihren eigenen psychosozialen Ressourcen und ihrem Lebensstil signalisiert. Achtsamkeit verweist hier auf gebündelte Schemata, welche Anwendung auf strukturelle und individuelle Phänomene finden. Mit dem Zusatz „moralisch“ soll auf die Bedeutung von wohlfahrtsorientierten und „pro-sozialen“ Werten verwiesen werden. Während im Postfordismus selbst-zentrierte Werte um einen expressiven Individualismus prägend waren, verbinden tech workers das richtige und gute Leben mit dem Eintreten für das Wohlergehen anderer.<sup>4</sup> Die Genese der achtsam-moralischen Subjektivität unter tech workers wird entlang von drei Dimensionen aufgeschlüsselt: dem Gesellschaftsbild, der professionellen Rolle und dem Lebensstil. Hinsichtlich des Gesellschaftsbildes offenbart die empirische Analyse, dass tech workers ein konfliktives Gesellschaftsbild kultivieren. Unter tech workers bildet sich eine Distanz zum Markt heraus, die mit Achtsamkeit gegenüber strukturellen Ungleichheiten und einer Rückkehr zur Sozialkritik einhergeht. Die Künstlerkritik im Sinne von Boltanski und Chiapello mit der Thematisierung von Entfremdung (2013: 81) ist nicht mehr die zentrale normative Ressource für tech workers. Stattdessen prägt eine Kritik von ökonomischer Ungleichheit und mangelnder Diversität die Lebensführung, oder zumindest die Präsentation des Selbst, meiner meisten Interviewpartner\*innen. Auch in Hinblick auf die professionelle Rolle kann eine Transformation von bestehenden Subjektkulturen diagnostiziert werden. Während der Arbeitskraftunternehmer auf Entgrenzung setzt, signalisieren tech workers eine Re-differenzierung zwischen Arbeit und Leben. Die meisten tech workers streben nach einem achtsam-nachhaltigen Umgang mit ihren eigenen mentalen Ressourcen. Darüber hinaus kann ein homologes Streben nach Nachhaltigkeit in Hinblick auf ökologischen Ressourcen diagnostiziert werden. Schließlich wird drittens aufgezeigt, dass auch der Lebensstil der tech workers von typischen Lebensführungsmustern des Postfordismus abweicht. Während künstlerisch-orientierte Arbeitskraftunternehmer singuläre Freizeitaktivitäten und Geschmäcker präferieren, kultivieren tech workers in vielen Aspekten einen

---

<sup>4</sup> Im Anschluss an jüngere Studien einer Soziologie der Moral hebt dieser Artikel somit die Bedeutung von Normativität für soziales Handeln hervor (Raza 2022). Aufbauend auf Lamont verstehe ich Moral als spezifische Wertesysteme, die insbesondere die Erhaltung oder Steigerung der Wohlfahrt von Anderen signalisieren (Lamont 1992: 4). Einhergehend mit diesem Verständnis gilt es zu unterstreichen, dass entgegen der Durkheim'schen Tradition, Moral nicht notwendigerweise als das Band begriffen werden muss, was die Gesellschaft zusammenhält. In Rückgriff auf die Weber'sche Tradition wird Moral vielmehr als wertorientiertes Handeln verstanden, mittels dem Trägergruppen symbolische Grenzen ziehen.



Lebensstil des Allgemeinen, der gewöhnliche und inklusive Praktiken für Distinktionszwecke mobilisiert.

Diese drei neuen Subjektivierungsformen deuten auf die Formation einer achtsam-moralischen Subjektivität, und damit einer spezifischen Fraktion innerhalb der neuen Mittelklasse hin. Damit will nicht gesagt sein, dass Marktorientierung oder individualistische Praktiken für tech workers keine Relevanz hätten. Genauso wie Klasse und Stand in der gegenwärtigen Gesellschaft nicht ausgedient haben (Lux 2011), so wirken auch die Ideale der Künstlerkritik und des Arbeitskraftunternehmers als soziale Wissensordnungen unter tech workers fort. Folglich wird kein genuiner Bruch mit etablierten Subjektformen in diesem Beitrag konstatiert. Zudem ist es wichtig kritisch zu diskutieren, inwiefern die neuen Kulturen der Subjektivierung primär auf einer Ebene von symbolischer Darstellung verharren. Dennoch wird mittels der empirischen Analyse und Diagnose eines achtsam-moralischen Selbst eine Transfiguration von Arbeitssubjektivität im Kontext ökonomischer Transformationen, kultureller Desillusionierung und diskursiven Verschiebungen konstatiert. Zugespitzt formuliert: Während Digitalunternehmen Monopolstellungen im ökonomischen Feld beziehen, der soziale Raum sich zunehmend politisch polarisiert und die Weltverbesserungsversprechen der Tech-Konzerne brüchig werden, verliert die Doppelstruktur des Kreativitätssubjekts und Arbeitskraftunternehmers an Sogkraft über die Subjektivierung von Tech-Wissensarbeiter\*innen. Einhergehend mit dieser Diagnose wird der Beitrag die Genese einer achtsam-moralischen Arbeitssubjektivität im Hinblick auf mögliche neue Herrschaftsstrukturen analysieren. Obwohl die Entstehung eines achtsam-moralischen Selbst Emanzipationsräume offenbart, bergen die neuen Subjektivierungsformen auch Potential für Herrschafts(re)produktion. Dabei stehen insbesondere die Möglichkeit der Herausbildung eines weiteren Geistes des Kapitalismus sowie die Praxis von neuen Distinktionsformen im Kontext moralischer Klassengrenzen zur kritischen Diskussion.

## 2 Mittelklasse, Subjektivität und Kapitalismus

Der vorliegende Artikel strebt an, einen Beitrag für die arbeitssoziologische Subjektivierungs- sowie die Digitalisierungsforschung zu leisten. Hinsichtlich der arbeitssoziologischen Subjektivierungsforschung geht es um die bereits aufgeworfene Frage der Subjektivität von Wissensarbeiter\*innen bzw. Professionals, die der Mittelklasse zugerechnet werden können. Ausgangspunkt dieses Forschungsinteresses ist der andauernde Umstand, dass die kapitalistische Produktionsweise keine Zwei-Klassen-Gesellschaft hervorbringt. Bereits mit dem Aufstieg der fordistischen Produktionsweise wuchs eine signifikante Mittelklasse durch den Bedarf an Verwaltungspersonal, Ingenieur\*innen, Manager\*innen, sowie vielen anderen Angestellten heran (Kracauer 1971). Aus den Vororten pendelnd wurden die Innenstädte der westlichen Metropolen ab den 1920er Jahren von einem Heer von überwiegend männlichen und ethnisch weißen Angestellten mit Hemd und Krawatte überflutet (Whyte 1956). Trotz erheblicher Differenzen in Arbeitscharakteristiken und Gehältern innerhalb dieses Segments von sogenannten „white-collar workers“ (Mills 2002) wurden typische Subjektformen diagnostiziert, welche ich im Anschluss an Whyte unter dem Begriff des *organisationalen Selbst* subsumiere. Dieser Arbeitstypus der fordistischen Produktionsweise zeichnete sich in erster Linie durch eine moralische und kulturelle Orientierung an Loyalität und Kollektivität aus (Whyte 1956). Für die

Sicherheit von Betriebszugehörigkeit, planbaren Karrierepfaden und Lohnsteigerungen verkaufte das organisationale Selbst seine Arbeitskraft an ein standardisierendes und engmaschig kontrollierendes Arbeitsregime (Reckwitz 2010: 339). Folgen wir nun der hegemonialen arbeitssoziologischen Deutung, dann beginnt mit den 1970er Jahren der Niedergang der fordistischen Produktionsweise *sowie* des organisationalen Selbst. Anhaltende ökonomische Stagnation, erhöhter globaler Wettbewerb, technologischer Wandel sowie neoliberale Politik führen zu einer Abkehr von standardisierter Güterproduktion sowie eingebetteter, nationaler Produktionskontexte (Nachtwey 2016: 51). Es entsteht eine postfordistische Produktionsweise, die stärker entlang internationaler Wertschöpfungsketten sowie differenzierter Produktpaletten operiert. Dieses sicherlich nicht unbekanntes analytische Narrativ ist jedoch nicht zu Ende erzählt ohne die Dimensionen der Kultur und der Subjektivierung. Der ökonomische, technologische und politische Wandel kann nur in der wechselseitigen Verbundenheit mit neuen kulturellen Ordnungen und der Entstehung von unternehmerischen und künstlerischen Subjektivierungsformen innerhalb der Mittelklasse rekonstruiert werden. Strukturelle und mentale Wandlungsprozesse greifen ineinander (Mau 2015). Der neue Idealtyp eines Arbeitskraftunternehmers imaginiert die Angestellte in der Haut einer Unternehmerin: Sie soll die Umwandlung von Arbeitskraft in Arbeit selbst-organisiert und selbst-kontrolliert vollziehen (Voß/Pongratz 1998). Mittels Technologien des Selbst ist sie zu einer holistischen Ökonomisierung ihrer Lebensführung angehalten (Bröckling 2007). Dieses neue Selbst strebt nicht mehr nach lebenslangen und sicheren Karrieren oder standardisiertem Konsum; anstelle von Betriebszugehörigkeit werden Netzwerke und Projekte vorgezogen. Flexibilität und Agilität gewinnen an Wert (Boes et al. 2018b). Der Albtraum dieses Arbeitskrafttypus ist es, ein Rad im großen Getriebe zu sein. Indem die Subjektkultur des Unternehmertums von einer Künstlerkritik flankiert wird, verbindet der neue Subjekttypus Marktorientierung mit Romantik (Boltanski/Chiapello 2013; Reckwitz 2010: 500); neben Erfolg werden Kreativität und Selbstverwirklichung zu neuen Orientierungspunkten. Moralisches Handeln verliert an Bedeutung; der normative Kompass schwingt um von Loyalität und Kollektivität hin zu Eigenverantwortung und Autonomie.<sup>5</sup> Als Diagnosen post-fordistischer Arbeitssubjektivität stellen Künstlerkritik und Arbeitskraftunternehmer gewissermaßen zwei Seiten einer Medaille dar. Insbesondere akademisch-geschulte Angehörige der Mittelklasse avancierten zur Trägergruppe dieser Medaille, und trugen (unintendiert) dazu bei, dass die Sozialkritik am Kapitalismus durch eine vereinnahmte und pervertierte Künstlerkritik weitestgehend außer Gefecht gesetzt wird.

Diese Einsichten entstammen einer Wirtschaftswelt vor der Entwicklung und Monetarisierung von Internet-Anwendungen durch „Tech-Unternehmen“. Der Tech-Unternehmenstypus konnte sich mittels neuer Strategiemuster in der Bereitstellung von Infrastrukturen und der Innovationsbildung hervortun (Ziegler 2020, 2021). Mit Hinblick auf den gegenwärtigen, konsolidierten und daten-getriebenen Digitalkapitalismus müssen neue Marktstrukturen zur Kenntnis genommen werden (Boes et al. 2018a; Houben/Priegl 2018). Auf der Ebene der politischen Ökonomie hat sich eine Ordnung proprietärer Märkte ergeben (Staab 2019). Das neoliberale Konzept des Wettbewerbs wird praktisch durch ein System ersetzt, in dem Märkte immer

---

<sup>5</sup> Wohlbemerkt sollen hiermit keineswegs die Paradoxien und Pathologien der Moral des organisationalen Selbst negiert werden.

mehr in Privatbesitz geraten. Einzelne Unternehmen, wie etwa Amazon, haben mittels Plattformen eigene Marktplätze kreiert, die sie nun beherrschen und ausbeuten können. Es kann eine weitere Abkehr von vertikalen Unternehmensstrukturen hin zum „outsourcing“ konstatiert werden, in der Organisationsgeflechte nicht genuin aufgelöst, wohl aber neu geordnet werden (Kirchner/Schüßler 2020). Es kommt zu strukturellen Veränderungen in der Prozessorganisation, der Produktpolitik sowie den Verwertungsstrategien (Butollo et al. 2021). Nicht zuletzt muss die digitale Transformation auch im Kontext von relativ eigendynamischen Diskursen ergründet werden, welche als institutionalisierte Wissensordnungen eine entscheidende Rolle in Auseinandersetzungen um die derzeitigen technologischen Veränderungen der Arbeitswelt spielen (Kuhlmann/Rüb 2020; Pfeiffer 2015).

Doch welche Arbeitsverhältnisse gehen mit diesen Veränderungen einher? Bezüglich dieser Frage müssen zwei Sphären unterschieden werden. Erstens, die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsformen und Berufe im Allgemeinen: Zahlreiche Forscher\*innen haben untersucht, wie digitale Technologien Arbeitspraktiken und Beschäftigungsformen von bestehenden Berufen verändern (siehe Bonin et al. 2015; Frey/Osborne 2017 zur Automatisierungsdebatte). Jenseits der prominenten Automatisierungsdebatte existieren weitere Forschungsstränge; so haben etwa Will-Zocholl und Clasen mit einem Fokus auf die Automobilindustrie und die Medizintechnik gezeigt, dass trotz der Emanzipationsversprechen, die mit der Digitalisierung einhergehen, keine strukturellen Veränderungen der Geschlechterverhältnisse zu konstatieren sind (Will-Zocholl/Clasen 2020). In der zweiten Sphäre der arbeitssoziologischen Digitalisierungsforschung steht die Entstehung von neuen Arbeitsformen und Berufen innerhalb der digitalen Ökonomie im Fokus. Dieser Forschungsstrang operiert innerhalb des Forschungsfeldes rund um „digital labour“ bzw. „digitale Arbeit“ (Dorschel 2022). Ursprünglich interessiert an sogenannter „free labour“ im Rahmen von Aktivitäten in sozialen Medien (Fuchs 2013; Terranova 2000) hat sich das Feld mittlerweile schwerpunktmäßig den bezahlten aber hoch-prekären Arbeitsverhältnissen innerhalb des digitalen Kapitalismus zugewandt. Zahlreiche Studien zu Arbeitssubjekten wie etwa Essenslieferant\*innen oder Pkw-Fahrer\*innen von digitalen Plattformen, sogenannten „gig workers“, sind entstanden (siehe etwa Heiland & Schaupp 2020). Neben der Analyse von neuen Subjektivitäten hat dieser Forschungsstrang schwerpunktmäßig aufgezeigt, wie neue digitale Arbeiter\*innen neuartigen Kontrollformen unterworfen sind (Altenried 2017; Gerber/Krzywdzinski 2019; Nachtwey/Staab 2015).

Obwohl die „digital labour debate“ hochgradig interessante Forschungsergebnisse generiert hat, ist zu konstatieren, dass sie nur am Rande auf die hochbezahlten Arbeitskräfte der Digitalkonzerne eingegangen ist. Die Analyse der Arbeit hinter Plattformen wurde zugunsten der Analyse von Arbeit auf Plattformen vernachlässigt. Noch problematischer erscheint es, wenn tech workers gar pauschal innerhalb einer Klasse mit „venture capitalists“ und „tech founders“ verortet werden (siehe etwa Burrell & Fourcade 2021: 216). Lediglich eine beschränkte Anzahl von fokussierten Studien, welche teils auch schon in die Jahre gekommen sind, existiert über die hochbezahlten Wissensarbeiter\*innen innerhalb der Digitalwirtschaft. Gemeinsamer Fluchtpunkt vieler der Studien aus den verschiedensten Disziplinen ist die Diagnose einer andauernden oder gar erhöhten unternehmerischen Subjektivierung von tech workers (siehe Irani 2019; Marwick 2013; Neff 2012). Während also auf polit-ökonomischer Ebene massive Veränderungen der Struktur von Unternehmen und Märkten im Kontext der Digitalisierung konsta-

tiert werden, hinkt auf der Ebene der Subjektivierung der Professionals innerhalb dieses ökonomischen (Sub-)Feldes die Analyse nach. An diesem Puzzle will dieser Beitrag ansetzen und aufzeigen, dass jenseits von Kontinuitäten auch genuin neue Subjektivierungsformen unter tech workers bestehen.

### 3 Daten und Methode

Zur Analyse der Subjektivität von tech workers stützt sich dieser Artikel auf Interviews und diskursanalytische Untersuchungen. Im Rahmen meiner Promotion habe ich 40 semi-strukturierte Interviews mit tech workers in Deutschland und den USA geführt. Aufgrund der Vielfalt an Berufsgruppen, die als tech workers verstanden werden können, habe ich mich auf zwei Berufe mit distinkten Feldpositionen konzentriert: data scientists und UX-designers. Die Wahl dieser zwei Berufsgruppen basiert auf einer Samplingstrategie maximaler Kontraste. Data scientists sind „back-end“ Professionals, die für die *quantitative* Analyse von großen Datenmengen herangezogen werden. UX-designers hingegen arbeiten primär „front-end“ an der *qualitativen* Benutzererfahrungsgestaltung von digitalen Technologien. Im Anschluss an Bourdieu kann angenommen werden, dass diese zwei Berufsgruppen entgegengesetzte Positionen im professionalen Feld der tech workers einnehmen. Gemeinsamkeiten zwischen ihnen können tentativ als generelle Charakteristika von tech workers theorisiert werden.<sup>6</sup> Die Wahl der USA und Deutschland als Untersuchungsräume erlaubt darüber hinaus Aussagen über typische Subjektformen von tech workers in westlichen, postindustriellen Nationen (der Artikel wird auch hier, aus Platzgründen, auf Gemeinsamkeiten fokussieren). Die Interviewpartner\*innen wurden über mehrere Kanäle rekrutiert. Einerseits habe ich durch persönliche Kontakte über die Universität und den Bekanntenkreis Interviewpartner\*innen akquiriert. Darüber hinaus habe ich mittels LinkedIn und dem internationalen Mitglieder\*innen-Register eines Berliner Co-Working Spaces tech workers jenseits meines persönlichen Netzwerkes kontaktiert. Das erfasste Sample umfasst 29 Männer, zehn Frauen und eine nicht-binäre Person. Meine Interviewpartner\*innen arbeiten sowohl für etablierte Internet-Großkonzerne wie Startups. Die Interviews dauerten zwischen 45 und 90 Minuten. Ich habe die Interviews mit der offenen Frage darüber begonnen, wie meine Interviewpartner\*innen in die Tech-Branche gelangt sind. Folgend habe ich Fragen über Arbeitsroutinen, Motivationen und gesellschaftliche Anschauungen gestellt. Abschließend wurden Informationen über die sozialen Hintergründe und das Privatleben meiner Interviewpartner\*innen erfragt.

Methodologisch wird der Artikel neben den Interviews auch auf Ergebnisse einer fokussierten diskursanalytischen Untersuchung zurückgreifen. Dies ermöglicht eine „Doppelperspektive“ auf Subjektivierungsprozesse (Bosančić et al. 2021). In Orientierung an der wissenssoziologischen Diskursanalyse (Keller 2011) habe ich Studiengangsbeschreibungen und Stellenanzeigen ausgewertet. Obwohl der Fokus im Folgenden auf den Selbstverständnissen von tech workers liegt, soll die Diskursanalyse darüber hinaus ein Verständnis für die institutionellen Anrufungen ermöglichen. Sowohl die Interviews als auch der Textkorpus für die Diskurs-

---

<sup>6</sup> Gleichzeitig ist hier einschränkend zu erwähnen, dass data scientists und UX-designers zwei relativ junge Berufsfelder darstellen, was möglicherweise gewisse Diskrepanzen in den Befunden zwischen dieser Studie und Studien über das etabliertere Berufsfeld der Software-Entwicklung (Boes et al. 2018b) erklären kann.

analyse wurden in Anlehnung an methodologische Verfahren der Grounded Theory (Glaser/ Strauss 1967) ausgewertet. Im Folgenden werde ich illustrative Extrakte aus dem Datenmaterial verwenden, um typische Subjektformen von tech workers in Abgrenzung zu den Deutungsmustern der Künstlerkritik und des Arbeitskraftunternehmers zu rekonstruieren. Der Artikel wird auf eine umfassende Deskription von Varianzen aus Platzgründen verzichten. Zudem sei einschränkend erwähnt, dass dieses Untersuchungsdesign generell keinesfalls geeignet ist, die gesamte Subjektivität der tech workers zu erfassen. Ethnographische Forschungen etwa wären nötig, um Aufschluss darüber zu erlangen, inwiefern die Selbstverständnisse von tech workers sich auch in alltäglich-körperlichen Praktiken manifestieren. Des Weiteren bedarf es quantitativer Studien, um die sozialstrukturellen Hintergründe der tech workers systematisch zu erfassen.

## 4 Empirische Analyse: Konturen eines achtsam-moralischen Selbst

Im Folgenden wird die Genese einer achtsam-moralischen Arbeitssubjektivität entlang des Gesellschaftsbildes, der professionellen Rolle und des Lebensstils von tech workers rekonstruiert. In diesem Unterfangen wird eine theoriebildende Analyse einer umfassenden Deskription der Vortritt gewährt.

### 4.1 Konfliktives Gesellschaftsbild

In der 1957 erschienen und wegweisenden Studie „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“ analysierten Popitz, Bahrtdt, Jüres und Kesting (2018) die Deutungsmuster und soziale Selbstverortung von Arbeitern der Hüttenindustrie in der Nachkriegszeit. Die zentrale These ihrer Studie lautete, dass die meisten Arbeiter ein dichotomes Gesellschaftsbild kultivieren – sie sehen die Gesellschaft als geteilt in ein Unten und Oben. Zudem verfügen die Arbeiter über ein Klassenbewusstsein in Form eines Leistungs- und Kollektivbewusstseins. Die Autoren zeigen damit auf, dass Arbeiter im Nachkriegsdeutschland zwar kein revolutionäres Klassenbewusstsein, jedoch ausgeprägt kritische und kollektivistische Kapazitäten aufweisen (Popitz et al. 2018: 262). In lockerer Anlehnung kann ein wesensverwandtes Gesellschaftsbild auch in den Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmustern der tech workers diagnostiziert werden. Das Gesellschaftsbild der tech workers basiert nicht auf einer postfordistischen Künstlerkritik, sondern bildet sich maßgeblich aus Sozialkritik und Kollektivität. Tech workers sind keine primär Kreativitäts-orientierten Subjekte, die die Gesellschaft als flaches Netzwerk betrachten. Tech workers nehmen die Gesellschaft vielmehr als Gebilde wahr, in dem ökonomisches Kapital immer ungleicher verteilt wird. Dies manifestiert sich etwa in den Denkschemata von Matteo, einem data scientist aus Deutschland:

It bothers me that workers have less and less wealth. Because working is not a big deal any longer. I mean, having a job is not like in the 90s (...) if the state doesn't rebalance with taxes, it's going to be a disaster.

Matteo problematisiert Ungleichheit aus historischer Perspektive und übt Kritik an dem schwindenden ökonomischen Kapital der „workers“. Darüber hinaus thematisiert er den Staat als Akteur, der mittels Steuerpolitik ein weiteres Auseinanderdriften verhindern kann und sollte. Ein solches Gesellschaftsbild prägt die Wahrnehmungsschemata der meisten meiner

Interviewpartner\*innen. Allerdings ist zu bemerken, dass viele kein dezidiert dichotomes Gesellschaftsbild kultivieren. Stattdessen kann in der Regel eine Art tri-polares Gesellschaftsbild rekonstruiert werden. Tech workers begreifen sich in der Mitte der Gesellschaftshierarchie, zwischen einem Oben und Unten. Diese soziale Selbstverortung geht teilweise einher mit Abstiegsängsten. Mike etwa, ein data scientist aus den USA, diagnostiziert: “the middle class [is] being squeezed”. Andere tech workers vollziehen eine Verortung in der Mitte, indem sie die soziale Lage von anderen digitalen Arbeiter\*innen als distinkt von ihrer Lage auffassen. Max, ein UX-designer aus Deutschland, kritisiert die Prekarisierung von „gig workers“:

[T]hey're the ones being used by the tech industry. They're a physical world extension of the high numbers that you can get out of doing things digitally. (...) the gig economy is a dehumanization. I mean, they're literally being, they're literally being replaced by robots. Like, they're not considered humans anymore, like it's super shit.

Max signalisiert eine Moral, die auf eine Aufwertung von „gig work“ zielt. Viele meiner Interviewpartner\*innen reflektieren und kritisieren die soziale Lage der niedrigbezahlten Arbeiter\*innen in ihrem ökonomischen (Sub-)Feld. Gleichzeitig ist zu unterstreichen, dass obwohl sie sich selbst oftmals als „workers“ klassifizieren, sie den Begriff „tech workers“ für die hochbezahlten Ränge von Lohnarbeiter\*innen der Digitalwirtschaft reservieren. Im Gegensatz zu „gig workers“ und anderen prekären digitalen Arbeiter\*innen, begreifen tech workers sich als schwer zu ersetzende Arbeiter\*innen – wie dieser Interviewauszug mit David, einem selbstbewussten UX-designer aus Deutschland, verdeutlicht:

David: This emerging industry has changed the power dynamic. Power lies more in the hands of people like me than it did before. Of course, it's not fully in my hands, but it's more in the technicians, the engineers and designers than it is in the managers for the first time.

Robert: How so exactly?

David: Because they don't have a fucking clue what we're doing. If we left they couldn't, they wouldn't have, you know, they don't code, they don't design, they don't understand what we're doing. They're being brought in by Siemens, or Volkswagen or whatever, to be a stable head of the ship. But they could be thrown overboard, and nothing would happen. They are in a very precarious situation.

Viele tech workers betrachten die Gesellschaft und Digitalwirtschaft als konfliktives Gebilde, in welchem sie eine durchaus machtvolle Position einnehmen. Es kann spekuliert werden, dass es die hohe Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft und ihre perzipierte Sicherheit im Arbeitsmarkt ist, die die Rückkehr der Sozialkritik ermöglicht. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Sozialkritik nicht nur zurückkehrt, sondern auch erweitert wird. Es ist nicht mehr „nur“ die genuin ökonomische Ungleichheit, sondern auch ein Mangel an Diversität, der problematisiert wird. Viele meiner Interviewpartner\*innen kritisierten die geringe Anzahl von Frauen und anderen marginalisierten sozialen Gruppen in der Digitalwirtschaft: „I haven't directly worked with more than one person of color in my experience so far, which is really awful. And it's, I think, messed up, not right.” (Charly, UX-designer, USA). Über die moralische Thematisierung von Repräsentation hinaus ist es tech workers auch wichtig, achtsam gegenüber “biases” zu sein, die durch Inskription in digitale Produkte hineingetragen werden können: “I have problems with the sort of the application of AI and machine learning right now by large Silicon Valley players that are, you know, happily building their personal biases into algorithms and no end in sight.” (Michael, data scientist, USA).

Tech workers weisen eine reflexive Beziehung zu ihrer sozialen Lage sowie den digitalen Produktionsmitteln auf. Zumindest bei dieser Akteursgruppe im digitalen Kapitalismus herrscht keine unkritische Technikgläubigkeit im Sinne einer Ethik der „Solution“ (Nachtwey/Seidl 2017) vor. Das achtsam-moralische Ethos der tech workers reicht bis zur Generierung digitaler Technologien. Begleitet werden die reflexiven und kritischen Ambitionen der tech workers von grundsätzlich solidarischen Absichtshaltungen und spezifischen politischen Einstellungen. Tech workers in Deutschland begreifen sich mit überwältigender Mehrheit als links oder grün; in den USA als „liberals“ oder „democrats“:

Alright, so I feel like Biden is pretty like liberal moderate, or, like, I would say that I'm more liberal than Biden, universal health care would be great, which is one of Sanders' positions. So I guess I'm saying I'm more Sanders than Biden. (Craig, data scientist, USA)

Das Gesellschaftsbild der tech workers weist markante soziologisch zu reflektierende Absetzbewegungen von den Subjektkulturen des Arbeitskraftunternehmers und der Künstlerkritik auf. Gleichzeitig ist kritisch zu fragen, inwiefern sich die Gesellschaftsbilder der tech workers jenseits des Diskursiven manifestieren? Teilweise scheint es der Fall zu sein, dass Kritik an ökonomischer Ungleichheit sowie mangelnder Diversität als moralische Zugangscodes für Karrierewege fungieren. Gleichzeitig deuten neue Betriebsrat- und Gewerkschaftsgründungen in der U.S.-amerikanischen und der deutschen Digitalwirtschaft auf emanzipatorische Möglichkeitsräume jenseits des Diskursiven hin (siehe Tarnoff 2020). Hier offenbaren sich Konturen einer Wahlverwandtschaft zwischen professioneller Ethik und sozialer Demokratisierung (Mackert 2004). Dennoch ist zu vermerken, dass obwohl eine große Mehrheit meiner Interviewpartner\*innen überraschenderweise aussagte, sie könnten es sich vorstellen, einer Gewerkschaft beizutreten, nur zwei Akteure bereits Mitglied einer solchen Organisation waren.<sup>7</sup> Dementsprechend kann interpretiert werden, dass die Achtsamkeit und Moral der tech workers gleichzeitig auf Emanzipationspotential sowie auf eine Form von diskursiver Distinktion hindeutet. Es wird sich zeigen müssen, wie tech workers mit ihren politischen und moralischen Selbstbildern in Zukunft verfahren, und inwiefern es gewerkschaftlichen Organisationen gelingt, die neu-ausgerichtete Subjektivität von tech workers, welche bedeutendes emanzipatorisches Potential trägt, jenseits der diskursiven Sphäre in Engagement zu kanalisieren.

## 4.2 Achtsamkeit und Nachhaltigkeit

Der künstlerisch-orientierte Arbeitskraftunternehmer zeichnet sich in seiner professionellen Rolle idealtypisch durch eine Entgrenzung von Arbeit und Privatleben aus. Die professionelle Subjektivität der tech workers schiebt dieser idealisierten Entdifferenzierung einen Riegel vor. Meine Interviewpartner\*innen re-valorisieren geregelte Arbeitszeiten, die teilweise an das Arbeitsregime des organisationalen Selbst erinnern:

I work from nine to five. Then from five to seven, it's like family time. And then afterwards, I'll maybe, depending on if I need to or not, I'll work one or two hours in the evening. And I only do it if it's necessary. (...) I mean, I have some colleagues that like, are up, especially like, some of the higher up people or the like, older [company name] people, that work really crazy hours. But I don't feel like I need to do that to do my job. (...) I'm not going to compromise on the time with my family for work. (...) Also, I have friends, like in con-

<sup>7</sup> Hierbei handelte es sich wohlbemerkt um neue Formate von Gewerkschaften, wie etwa die „Alphabet Workers Union“, die nicht mit dem „National Labor Relations Board“ assoziiert ist.

sultancy, that work really crazy hours, you know, and I just don't, I don't know why they do it. (Emma, data scientist, USA)

Emma ist keine holistisch markt-orientierte Angestellte. Vielmehr präsentiert sie ein sozial eingebettetes Arbeitsethos. Hinsichtlich Arbeitszeiten distanziert sie sich von älteren Generationen von tech workers sowie von Freund\*innen in der Unternehmensberatung. Wie die meisten meiner Interviewpartner\*innen kultiviert Emma eine positive Aufwertung von „Normalarbeitsverhältnissen“ in puncto Arbeitszeiten.<sup>8</sup> Diese Re-valorisierung des Angestelltentums findet des Weiteren in der Problematisierung des home office als Arbeitsstätte statt. Viele tech workers, die im Zuge der Covid-19-Pandemie hauptsächlich von Zuhause aus arbeiten mussten, empfanden diese Relokalisierung als Problem. So berichtete etwa Sophie, eine data scientist aus den USA:

So one thing that I personally did was, I moved from a one bedroom to a two bedroom. Because I had my desk in my living room next to my couch. And you know, that actually made it so that I overworked (...) the impetus was always like, oh well, I can just stay online and keep working. There's nobody who's kind of like sitting next to me, going home. There's nobody saying like, Emma [name changed], you're here awfully late. So, I actually overworked. And so I moved to a two bedroom so that I could get separation from my office.

Sophie ist Selbststeuerungstechniken skeptisch gesinnt. Sie sehnt sich nach externen Kontrollmechanismen und strebt eine Differenzierung zwischen den Sphären der Arbeit und des Privaten an. Ohne ein Ende von psychischer Belastung und Selbstausschöpfung hier zu konstatieren, gilt es zur Kenntnis zu nehmen, dass sich tech workers den Risiken einer „Erschöpfung des Selbst“ (Ehrenberg 2015) bewusst sind. Neben weitverbreiteten Praktiken wie Yoga und Meditation kann die Re-differenzierung zwischen Arbeit und Leben als (individuelle) Strategie interpretiert werden, um wachsende mentale Risiken der Arbeitswelt, wie etwa Burnout (Menz/Nies 2015; Neckel/Wagner 2013), zu vermeiden. Die professionelle Rolle von tech workers ist durchzogen von einem Streben nach mentaler Achtsamkeit. An die Stelle von Entgrenzung und Beschleunigung tritt das Motiv eines nachhaltigen Umgangs mit den eigenen psycho-sozialen Ressourcen (siehe auch Hardering/Wagner 2018; Voß/Weiss 2013).

Über das professionelle Management des Arbeitsalltags hinaus kann die Genese eines achtsamen Selbst auch in Bezug auf das Verhältnis zur Natur konstatiert werden. Wenn ich die finale Frage meines Interviews stellte („What is your gut feeling, are future generations going to have it harder or easier in life than your generation“) präsentierten knapp über die Hälfte der Befragten eine pessimistische Zukunftsimagination, welche wiederum die meisten auf den Klimawandel zurückführten. Nachhaltigkeit wird in homologer Manier gegenüber den eigenen psycho-mentalenen Ressourcen sowie ökologischen Ressourcen angestrebt. Einhergehend damit artikulierten vieler meiner Interviewpartner\*innen Sehnsüchte nach mehr entschleunigenden Naturerfahrungen. Dies ist etwa der Fall mit Max, UX-designer in Deutschland, den wir bereits als jemanden kennengelernt haben, der die soziale Lage von „gig workers“ problematisiert. Er berichtete mir:

I love to get away. I famously among my friends, I famously went to an island in the Pacific Ocean once, at which they don't even have running water, you know, just to get away from technology (...) I like nature.

---

<sup>8</sup> Wohlbemerkt nicht im Sinne einer lebenslangen Loyalität zu einem Arbeitgeber.



Diese Sorge um Nachhaltigkeit manifestiert sich vereinzelt auch auf kollektiver Ebene, wie etwa in der Initiative „Amazon Employees for Climate Justice“. Tech workers zeigen somit Konturen eines achtsamen, nachhaltigkeits-orientierten Selbst auf struktureller sowie auf individueller Ebene. Hiermit geht Potential für De-Kommodifizierungsprozesse einher. Gleichzeitig müssen unintentionale Folgen des achtsamen Selbst soziologisch reflektiert werden. Das Konzept der Achtsamkeit in Bezug auf psycho-soziale Ressourcen kann etwa die Verantwortung für mentale Risiken weiter auf die Individualebene verlagern. Es erscheint bereits Realität, dass das Konzept der Achtsamkeit für Zwecke der personalen und betrieblichen Optimierung zweckentfremdet wird (Purser 2019). Des Weiteren hält auch die Achtsamkeit für gesellschaftliche Naturbeziehungen Potential für neue Kommodifizierungsprozesse bereit. Seit geraumer Zeit dienen Ökologie und Nachhaltigkeit als Anker eines „grünen Geistes des Kapitalismus“ (Chiapello 2013: 73). Die Illusio der Digitalwirtschaft, ein entstofflichter Wirtschaftsbereich zu sein, könnte dieser Entwicklung weiter Auftrieb verleihen.

### 4.3 Lebensstil des Allgemeinen

Nach Reckwitz zeichnen sich spätmoderne Gesellschaften durch eine Zweiteilung der Mittelklasse aus: es stehen sich eine alte und eine neue Mittelklasse gegenüber (Reckwitz 2017). Befördert wird diese Dekomposition durch Prozesse der Singularisierung: nicht mehr das Allgemeine, sondern das Besondere ist Trumpf in den gesellschaftlichen Distinktionsspielen. Die alte Mittelklasse mit ihren gewöhnlichen Lebensmustern hat hier das Nachsehen gegenüber der neuen Mittelklasse, welcher es dank ihres hohen kulturellen Kapitals gelingt, Karriere und Selbstverwirklichung erfolgreich zu verknüpfen. In vielerlei Hinsicht sind tech workers Prototypen der neuen Mittelklasse. Sie generieren genug Einkommen, um in den angesagten Metropolregionen zu wohnen, verfügen fast ausnahmslos über akademische Abschlüsse und können vielfach Auslandserfahrungen aufweisen. Darüber hinaus sind tech workers sichtbar involviert in eine Reihe von Singularisierungspraktiken: Sie versuchen einzigartige Arbeits- und Datenprodukte innerhalb von besonderen Teams zu generieren, sie kultivieren komplexe kosmopolitische Netzwerke und sie quantifizieren sich selbst mittels digitaler Selbstvermessungstechnologien. Diese Befunde deuten auf eine soziale Gruppe hin, die gekonnt auf der Singularisierungswelle surft. Ich möchte an dieser Stelle jedoch den Fokus auf vorhandene Lebensstil-Praktiken von tech workers richten, die sich überraschenderweise am Lebensstil des Allgemeinen ausrichten. Entgegen Erwartungen geht es tech workers hinsichtlich ihrer Freizeitaktivitäten und ihres Geschmacks nämlich nicht primär um Singularität. Vielmehr erscheint Gewöhnlichkeit als Leitmotiv der Präsentation ihrer Privatleben. Rachel etwa, eine data scientist aus den USA, berichtet über ihre typischen Freizeitaktivitäten:

I like to run, you know – hang out with friends and family and go to concerts. You know, I have a little dog. And I like to kind of take my dog on walks and go to, like, coffee shops and things like that.

Ein solches Selbstbildnis von gewöhnlichen Freizeitaktivitäten ist weit verbreitet und etabliert unter tech workers. Das Allgemeine im Sinne von Gewöhnlichkeit wird positiv valorisiert und dient nicht als Kontrastfolie. Eine ähnliche Darstellung findet sich auch bei Lisa, einer UX-designerin aus Deutschland: „I just read and walk. And I run. (...) I travel a lot. So yea, but it's not too unusual.“ Trotz durchaus vorhandener exklusiver Praktiken ist es Lisa wichtig, wie für

die meisten meiner Interviewpartner\*innen, die Gewöhnlichkeit und Inklusivität ihres Lebensstils herauszustellen. Man könnte an dieser Stelle von Achtsamkeit in Bezug auf kulturelle Grenzen sprechen. Dieser Befund ist wichtig zur Kenntnis zu nehmen und gleichzeitig kritisch zu diskutieren. Im Anschluss an Neckels, Hofstätters und Hohmanns Studie zu Financial Professionals (2018) und deren kultureller Aufgeschlossenheit gegenüber Geschmäckern von anderen Klassen und Milieus kann argumentiert werden, dass inklusive Lebensstile auch zur Exklusion taugen. Aus dieser Perspektive fungiert ein inklusiver Lebensstil als Distinktionsmöglichkeit gegenüber vermeintlich „nicht-inklusiven“ Akteuren. Darüber hinaus kann ein breiter kultureller Geschmack als Mechanismus dienen, mittels dessen im Kontext eines globalen Kapitalismus interkulturelle Friktion in diversen Arbeitsteams reduziert werden soll (Irani 2019: 14). Nicht zuletzt kann ein Lebensstil der Gewöhnlichkeit innerhalb der neuen Mittelklasse auch als Legitimationsstrategie interpretiert werden. Friedman und Reeves (2020) haben innerhalb der britischen Elite einen Trend hin zu gewöhnlichen Aktivitäten festgestellt, und dies als Legitimationsstrategie im Kontext einer Abstiegs-gesellschaft interpretiert. Der Wandel der Elite von Polo-Spieler\*innen hin zu gewöhnlichen Hundeliebhaber\*innen ermögliche den oberen ein Prozent der britischen Gesellschaft eine gewisse Authentizität herzustellen, so Friedman und Reeves. Die Re-valorisierung des Allgemeinen unter tech workers kann entlang dieser Deutung interpretiert werden. Der Lebensstil der Gewöhnlichkeit ermöglicht es der rasant aufsteigenden neuen Mittelklassenfraktion der tech workers von einer ökonomisch mehrheitlich unter Druck geratenen Mitte der Gesellschaft davonzuziehen, ohne dabei allzu viel Angriffsfläche zu bieten.<sup>9</sup>

#### 4.4 Institutionelle Ansprüche an Tech Workers

In den vorangegangenen Abschnitten wurde aufbauend auf Interviews rekonstruiert, dass tech workers ein achtsam-moralisches Selbst kultivieren. Subjektivierung ist jedoch ein Prozess, der immer auch institutionell-diskursiv bedingt ist (Bosančić et al. 2021). In diesem Abschnitt wird nun mittels einer fokussierten Diskursanalyse von Stellenanzeigen und Studiengangsbeschreibungen schlaglichtartig dargelegt, dass das rekonstruierte subjektive Selbstverständnis in einem Spannungsverhältnis zur institutionellen Anrufung der tech workers steht. In allen drei Dimensionen – dem Gesellschaftsbild, der professionellen Rolle sowie dem Lebensstil – zeigt sich eine mehr oder weniger große Diskrepanz zwischen der Selbst-Klassifikation und der institutionell-diskursiven Klassifikation der tech workers.

In Sachen Gesellschaftsbild manifestiert sich dies insbesondere in der Abwesenheit von ökonomischer Sozialkritik im Diskurs. Innerhalb der Stellenanzeigen als auch der Studiengangsbeschreibungen wird die Gesellschaft, wenig überraschend, nicht als durch ökonomische Ungleichheit bedroht gedeutet. Der Diskurs beschränkt sich auf eine Zelebrierung der Karriere-Perspektiven für tech workers und klassifiziert deren Arbeit in solutionistischer Manier als Beitrag zum gesamtgesellschaftlichen Fortschritt:

The Duke University Master in Interdisciplinary Data Science (MIDS) is home for creative problem-solvers who want to use data strategically to advance society. We're cultivating a

---

<sup>9</sup> In dieser Hinsicht scheinen tech workers den financial professionals mit ihren maßgeschneiderten Anzügen und teils extravaganten Freizeitaktivitäten etwas strategisch voraus zu haben.

new type of quantitative thought leader who uses computational strategies to generate innovation and insights. (Duke University)

Hinsichtlich der neuen Diversitäts-Sozialkritik zeigt sich eine stärkere Korrespondenz zwischen Selbst-Klassifikationen und Anrufungen. Sowohl das akademische wie auch das ökonomische Feld thematisieren die Relevanz von Diversität. Das akademische Feld klassifiziert tech workers als Berufsgruppe, die die nötigen technischen und ethischen Kompetenzen besitzt, um „bias“ innerhalb von digitalen Technologien zu reflektieren und zu beseitigen.<sup>10</sup> Zum Erlernen dieser Kompetenzen existieren insbesondere an renommierten U.S.-amerikanischen Hochschulen spezielle Ethik-Kurse, wie etwa „Critical Thinking in Data Science“ (Harvard University). Im ökonomischen Feld wird Diversität, wie in vielen anderen Feldern, explizit durch die spezifische Adressierung von nicht-männlichen oder nicht-weißen Personen als willkommene Bewerber\*innen artikuliert. Darüber hinaus findet Diversität implizit durch die Anrufung von tech workers als Entdecker\*innen von singulären Bedürfnissen Eingang in den Diskurs, wie diese Stellenanzeige des Berliner Startups „Hundred“ illustriert:

[We are] a tech company in the online nutrition industry aiming to simplify the customer health journey by providing users with tailored monthly nutrition packs (...). The data around our e-commerce products will interact richly with granular measures of users' health and wellness, a domain where machine learning is only recently starting to gain traction. (Hundred, GER, DS, Startup)

Wenden wir uns der diskursiven Konstruktion der professionellen Rolle von tech workers zu, wird auch hier der beschränkte Zugriff von Diskursen auf die Selbstverständnisse der tech workers deutlich. Während tech workers eine Re-differenzierung von Arbeit und Leben anstreben, konstruiert der Diskurs tech workers teilweise als radikal-entgrenzte Arbeitssubjekte, wie dieses Stellenanzeigenextrakt eines U.S.-Startups verdeutlicht: „You bleed beautiful graphics, dream in UX flows, and eat behavioral psychology and HCI for breakfast.“ (Ongo, USA, UX, Startup). Im Diskurs dominieren die Konzepte der Entgrenzung sowie der Selbstkontrolle: „To be successful in this role, you must be driven, self-directed, entrepreneurial and focused on delivering the right results.“ (Microsoft, USA, DS, Big Tech). Während also in den Selbstverständnissen von tech workers eine Re-valorisierung des Angestelltentums zu konstatieren ist, operiert der Diskurs nach wie vor entlang dem Ideal des Unternehmertums. Gleichzeitig ist einschränkend zu konstatieren, dass Achtsamkeit stellenweise im Diskurs anhand der Thematisierung von „Work-Life-Balance“, sowie durch das Angebot von Massagen oder Yoga-Kursen auf der Arbeit, auftaucht.

Wenden wir uns abschließend der diskursiven Konstruktion des Lebensstils von tech workers zu. Auch hier kann eine Diskrepanz zwischen Anrufung und Selbstverständnissen identifiziert werden. Diese liegt darin begründet, dass der Diskurs tech workers nicht als „gewöhnliche“ Arbeitssubjekte konstruiert. Stattdessen werden tech workers im akademischen und im ökonomischen Feld tendenziell als besondere Persönlichkeiten mit einzigartigen Fähigkeiten klassifiziert: „To harness the power of innovation, SAP invests in the development of its diverse employees. We aspire to leverage the qualities and appreciate the unique competencies that each person brings to the company.“ (SAP, GER, UX, Big Tech). Der Diskurs konstruiert

<sup>10</sup> Insbesondere an U.S.-amerikanischen Hochschulen ist dies der Fall. An deutschen Hochschulen spielt die Diversitäts-Ethik auch eine wichtige Rolle, wird jedoch oftmals nicht derart stark thematisiert wie die Datenethik mit ihrer Problematisierung von Datenrechtsverletzungen.

eine Wahlverwandtschaft zwischen den einzigartigen (und diversen) Persönlichkeiten der tech workers und den einflussreichen digitalen Technologien, die diese generieren sollen. Die Logik der Singularität dominiert den Diskurs über tech workers. Die Logik des Allgemeinen taucht nur latent dort auf, wo tech workers als Arbeitssubjekte konstruiert werden, die mittels singularer Technologien eine In-Wert-Setzung von „jedermanns“ menschlicher Erfahrungen und Aktivitäten ermöglichen:

„Wir haben den Healy entwickelt, ein einzigartiges und innovatives Wearable, das über das Smartphone gesteuert wird. Dieses kleine Multitalent enthält viele Frequenzprogramme, die Gesundheit, Wohlbefinden und Balance fördern. Ein Produkt für überall und jederzeit, für jedermann.“ (Healy, GER, UX, Startup)

## 5 Schluss

Anhand der Subjektivierung von tech workers wurde aufgezeigt, dass die Klassifikations- und Anrufungsmacht der Künstlerkritik und des Arbeitskraftunternehmers Risse aufweist. Zwar spielen Selbst-Ökonomisierung und Kreativität immer noch eine Rolle – nicht zuletzt in den institutionell-diskursiven Wissensordnungen – dennoch konnte rekonstruiert werden, dass tech workers neue Subjektivierungsformen kultivieren, deren Kräftelinien in dem emergenten Arbeitskrafttypus eines achtsam-moralischen Selbst münden. Es findet kein Bruch, wohl aber eine Transformation bzw. Transfiguration von bestehenden Subjektidealen statt. Dieser Befund stützt sich auf drei Analysen: 1) Tech workers hegen ein konfliktives Gesellschaftsbild, dass von einer Rückkehr sowie Erweiterung der Sozialkritik durchzogen ist; 2) Tech workers streben nach einem achtsamen Umgang mit ökologischen sowie ihren eigenen psycho-sozialen Ressourcen. Nachhaltigkeit avanciert damit in doppelter und homologer Manier zum Orientierungspunkt; 3) Tech workers präsentieren einen Lebensstil der Gewöhnlichkeit, in dem oftmals inklusive und allgemeine anstelle von singularen Freizeitaktivitäten und Geschmäckern valorisiert werden. Mittels dieser drei Selbst-Präsentationen und Praxen bündeln tech workers ein achtsam-moralisches Selbst zusammen. Das Streben nach dem guten und richtigen Leben wird durch (symbolische) Achtsamkeit gegenüber Ungleichheitsstrukturen sowie der individuellen Lebensführung kalibriert. Im Kontext von erhöhter ökonomischer Ungleichheit und Monopolbildungsprozessen in der Digitalwirtschaft, einer Krise der psychosozialen Ressourcen der Mittelklasse, einer Desillusionierung mit Weltverbesserungsversprechen der Tech-Unternehmen, sowie der Ausbreitung diversitätssensibler Diskurse verliert das Ideal des künstlerisch-orientierten Arbeitskraftunternehmers seine Dominanzstellung und wird von einem neuen Arbeitskrafttypus transformiert. Dieser emergente Typus des achtsam-moralischen Selbst birgt Potential für Emanzipationsprozesse und verdient weitere Untersuchungen – unter anderem hinsichtlich möglicher Manifestierungen in anderen beruflichen Feldern.

Gleichzeitig hat der Artikel versucht, die Entstehung von neuen Distinktionsformen und Herrschaftsausübungen entlang der Kräftelinien der achtsam-moralischen Subjektivierung freizulegen. Zwei wahlverwandte Prozesse können identifiziert werden: 1) Die Wissensordnungen des achtsam-moralischen Selbst könnten zur Entstehung eines weiteren Geistes des Kapitalismus beitragen. Die Sorge um Diversität sowie die ökologische Kritik scheinen sich bereits, wie einst die Künstlerkritik, in einem Endogenisierungsprozess zu befinden. Es bedarf jedoch weiterer Beobachtung, um zu ergründen, inwiefern es dem Kapitalismus gelingt, diese

zwei emanzipatorischen Anliegen in einem „Spiel der Differenzen“ sowie einem „Greenwashing“ gänzlich zu vereinnahmen. 2) Das Kraftfeld des achtsam-moralischen Selbst hält neue Distinktionsmöglichkeiten für die gegenwärtige Klassenmatrix bereit. Obwohl tech workers einen Abbau von sozialen Ungleichheiten anstreben, birgt ihr Ethos neue Unterscheidungsgehalt. Während Grenzziehungen entlang von kulturellem Geschmack an Relevanz verlieren, gewinnen moralische Grenzen an Bedeutung. Ein jenseits von Klasse und Stand erscheint demnach nicht am Horizont digitaler Gesellschaften, wohl aber eine Transfiguration bestehender Subjektivierungsformen.

## Literatur

- Altenried, Moritz (2017): Die Plattform als Fabrik: Crowdwork, Digitaler Taylorismus und die Vervielfältigung der Arbeit. In: *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 47 (187), 175–192.
- Boes, Andreas/Gül, Katrin/Kämpf, Tobias/Langes, Barbara/Lühr, Thomas/Marrs, Kira/Vogl, Elisabeth/Ziegler, Alexander (2018a): Silicon Valley: Vorreiter im digitalen Umbruch. In: *Folgen für Deutschland und Europa. Forschungsreport. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. München*. Online unter: [http://digit-dl-projekt.de/wpcontent/uploads/2018/11/Boesetal\\_2018\\_Forschungsreport-Silicon-Valley.pdf](http://digit-dl-projekt.de/wpcontent/uploads/2018/11/Boesetal_2018_Forschungsreport-Silicon-Valley.pdf)
- Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Langes, Barbara/Lühr, Thomas (2018b): Lean und agil im Büro: Neue Organisationskonzepte in der digitalen Transformation und ihre Folgen für die Angestellten, Bd. 193. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (1999): *Le nouvel esprit du capitalisme*, Bd. 10. Paris: Gallimard.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2013): *Der Neue Geist des Kapitalismus*. 3. Auflage. Konstanz: UVK.
- Bonin, Holger/Gregory, Terry/Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. ZEW Kurzexpertise 57, Mannheim.
- Bosančić, Sasa/Brodersen, Folke/Pfahl, Lisa/Schürmann, Lena/Spieß, Tina/Traue, Boris (2021): *Following the Subject. Studies in Subjectivation*, Band 1: Grundlagen und Forschungspraxis. Wiesbaden: Springer.
- Bourdieu, Pierre (2015): *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. 10. Auflage. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Bröckling, Ulrich (2007): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Burrell, Jenna/Fourcade, Marion (2021): The Society of Algorithms. In: *Annual Review of Sociology*, 47, 213–237.
- Butollo, Florian/Feuerstein, Patrick/Krzywdzinski, Martin (2021): Was zeichnet die digitale Transformation der Arbeitswelt aus? Ein Deutungsangebot jenseits von Großtheorien und disparater Empirie. In: *AIS-Studien*, 14 (2), 27–44.
- Chiapello, Eve (2013): Capitalism and its criticisms. In: *New spirits of capitalism? Crises, justifications, and dynamics*. Oxford: Oxford University Press, 60–81.
- Dorschel, Robert (2022): Reconsidering digital labour: Bringing tech workers into the debate. In: *New Technology, Work and Employment*, 37 (2), 1–20 (online first).

- Dorschel, Robert/Brandt, Philipp (2021): Professionalisierung mittels Ambiguität: Die diskursive Konstruktion von Data Scientists in Wirtschaft und Wissenschaft. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 50 (3-4), 193–210.
- Ehrenberg, Alain (2015): *Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Foucault, Michel (1982): The subject and power. In: *Critical inquiry*, University of Chicago Press, 8 (4), 777–795.
- Frey, Carl Benedikt/Osborne, Michael A (2017): The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? In: *Technological forecasting and social change*, 114, 254–280.
- Friedman, Sam/Reeves, Aaron (2020): From aristocratic to ordinary: Shifting modes of elite distinction. In: *American Sociological Review*, 85 (2), 323–350.
- Fuchs, Christian (2013): *Digital Labour and Karl Marx*. New York: Routledge.
- Gerbaudo, Paolo (2018): *The Digital Party*. London: Pluto Press.
- Gerber, Christine/Krzywdzinski, Martin (2019): Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork. In: P. Vallas, Steve/Kovalainen, Anne (Hg.): *Work and Labor in the Digital Age*, Bd. 33. Bingley: Emerald Publishing Limited, 121–143.
- Glaser, Barney/Strauss, Anselm (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Hardering, Friedericke/Wagner, Greta (2018): Vom überforderten zum achtsamen Selbst? Zum Wandel von Subjektivität in der digitalen Arbeitswelt. In: *Das überforderte Subjekt. Zeitdiagnosen einer beschleunigten Gesellschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag, 258–275.
- Heiland, Heiner/Schaupp, Simon (2020): Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Widerständige Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. In: *Momentum Quarterly-Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 9 (2), 50–67.
- Houben, Daniel/Priehl, Bianca (2018): *Datengesellschaft: Einsichten in die Datafizierung des Sozialen*, Bd. 17. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Irani, Lilly (2019): *Chasing Innovation: Making Entrepreneurial Citizens in Modern India*. Princeton: Princeton University Press.
- Keller, Reiner (2011): *Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kirchner, Stefan/Schüßler, Elke (2020): Regulating the sharing economy: a field perspective. In: *Theorizing the Sharing Economy: Variety and Trajectories of New Forms of Organizing*, 66, 215–235.
- Kracauer, Siegfried (1971): *Die Angestellten: Aus dem neuesten Deutschland*, Bd. 13. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Kuhlmann, Martin/Rüb, Stefan (2020): Wirkmächtige Diskurse. Betriebliche Auseinandersetzungen um Digitalisierung. In: *AIS-Studien*, 13 (1), 22–39.
- Lamont, Michèle (1992): *Money, Morals, and Manners: The Culture of the French and the American Upper-Middle Class*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lux, Thomas (2011): Jenseits sozialer Klassen? In: *Zeitschrift für Soziologie*, 40 (6), 436–457.
- Mackert, Jürgen (2004): Reorganization and Stabilization: Social Mechanisms in Émile Durkheim's Professional Ethics and Civic Morals: A Contribution to the Explanation of Social Processes. In: *Journal of Classical Sociology*, 4 (3), 311–336.

- Marwick, Alice E. (2013): *Status Update: Celebrity, Publicity and Branding in the Social Media Age*. New Haven: Yale University Press.
- Mau, Steffen (2015): *Inequality, Marketization and the Majority Class: Why Did the European Middle Classes Accept Neo-Liberalism?* Hampshire: Palgrave Pivot.
- Menz, Wolfgang/Nies, Sarah (2015): Wenn allein der Erfolg zählt. In: Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Pangert, Barbara (Hg.): *Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungspolitik: Analysen und Gestaltungsansätze*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 233–273.
- Mills, C Wright (2002): *White Collar: The American Middle Classes*. Oxford: Oxford University Press.
- Nachtwey, Oliver (2016): *Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*. 6. Auflage. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Nachtwey, Oliver/Seidl, Timo (2017): *Die Ethik der Solution und der Geist des digitalen Kapitalismus*. Working paper. Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt a. M.
- Nachtwey, Oliver/Staab, Philipp (2015): Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus. In: *Mittelweg 36. Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung*, 24 (6), 59–84.
- Neckel, Sighard/Hofstätter, Lukas/Hohmann, Marco (2018): *Die globale Finanzklasse. Business, Karriere, Kultur in Frankfurt und Sydney*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Neckel, Sighard/Wagner, Greta (2013): *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Neff, Gina (2012): *Venture labor: Work and the burden of risk in innovative industries*. Cambridge: MIT Press.
- Pfeiffer, Sabine (2015): Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus. In: *Mittelweg 36*, 6, 14–36.
- Popitz, Heinrich/Bahrtdt, Hans Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno (2018): *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Purser, Ronald (2019): *McMindfulness: How mindfulness became the new capitalist spirituality*. London: Repeater.
- Raza, Sebastian (2022): Max Weber and Charles Taylor: On normative aspects of a theory of human action. In: *Journal of Classical Sociology*, online first.
- Reckwitz, Andreas (2010): *Das hybride Subjekt*. Weilerswister: Velbrück Wiss.
- Reckwitz, Andreas (2017): *Die Gesellschaft der Singularitäten: Zum Strukturwandel der Moderne*. 6. Auflage. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Saner, Philippe (2019): Envisioning Higher Education: How Imagining the Future Shapes the Implementation of a New Field in Higher Education. In: *Swiss Journal of Sociology*, 45 (3), 359–381.
- Staab, Philipp (2019): *Digitaler Kapitalismus*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Tarnoff, Ben (2020): The Making of the Tech Worker Movement. *Logic Magazine*. Text abrufbar unter: <https://logicmag.io/the-making-of-the-tech-worker-movement/full-text/> (Zugriff: 10. Juli 2020).
- Terranova, Tiziana (2000): Free labor: Producing culture for the digital economy. In: *Social text*, 18 (2), 33–58.
- Voß, Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 131–158.

- Voß, Günter/Weiss, Cornelia (2013): Burnout und Depression – Leiterkrankungen des subjektivierte[n] Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? In: Neckel, Sighard/Wagner, Greta (Hg.): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag, 29–57.
- Whyte, William H (1956): *The Organization Man*. New York: Simon & Schuster.
- Will-Zocholl, Mascha/Clasen, Eva (2020): IngenieurInnen@work: Geschlechterperspektiven auf die Digitalisierung von Wissensarbeit im Engineering. In: Becker, Karina/Binner, Kristina/Décieux, Fabienne (Hg.): Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus. Wiesbaden: Springer, 99–122.
- Ziegler, Alexander (2020): Die neuen Maschinensysteme des Hightech-Kapitalismus. Zum Fundament von Tech-Unternehmen. In: *Das Argument*, 335, 52–81.
- Ziegler, Alexander (2021): Das Tech-Unternehmen. Zum Fundament eines neuen Unternehmenstypus. In: *Arbeitssoziologische Forschungsergebnisse*. 1–29.



# Handlungsfähigkeiten und politisches Arbeitnehmer:innenbewusstsein. Plädoyer für eine Revitalisierung und Repolitisierung der Bewusstseinsforschung

Wolfgang Menz <sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Die klassischen Studien zum Arbeiterbewusstsein umfassten immer auch die politische Dimension des Bewusstseins – eine Dimension, die in der Folge der (ansonsten weitgehend berechtigten) Kritik an dieser Forschungstradition verloren gegangen ist, wie die späteren Arbeiten zu subjektiven Orientierungen von Beschäftigten zeigen. Der Beitrag plädiert demgegenüber für eine „Repolitisierung“ der Bewusstseinsforschung, wozu das Verhältnis der Erfahrungsfelder ‚Arbeit‘ und ‚Politik‘ allerdings begrifflich neu gefasst werden müsste. Dazu werden die Begriffe der „Handlungsfähigkeiten“, der „Orientierungsmuster“ (als Oberbegriff von Deutungs- und Anspruchsmustern) sowie der „Vergleichshorizonte“ vorgeschlagen. Am Beispielfall rechtspopulistischer politischer Orientierungen wird die Tauglichkeit der vorgeschlagenen Systematik anschließend illustriert.

**Abstract:** The classical studies on workers’ consciousness included the political dimension of consciousness – a dimension that later on has been lost as a result of the (otherwise largely justified) criticism of this research tradition, as the newer studies on subjective orientations of workers show. In contrast, this article argues for a “repoliticisation” of the consciousness studies. This would, however, require a conceptual redefinition of the relationship between the fields of experience ‘work’ and ‘politics’. To this end, the concepts of “agencies” (“capacities to act”), “patterns of orientation” (as a generic term for patterns of interpretation and claims) and “horizons of comparison” are proposed. The suitability of these concepts is then illustrated using the example of right-wing populist political orientations.

---

<sup>1</sup> Prof. Dr. Wolfgang Menz, Universität Hamburg, E-Mail: wolfgang.christian.menz@uni-hamburg.de

# 1 Einleitung

„Es ist die Mitwirkung nicht an der demokratischen Willensbildung, sondern an der gesellschaftlichen Arbeitsteilung, die das größere Potenzial enthält, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit unter den Gesellschaftsmitgliedern zu stiften und damit zur Integration sich ansonsten indifferent gegenüberstehende Individuen beizutragen“, zugleich seien damit, nach Axel Honneth, „auch positive Effekte in Hinblick auf den Willen und die Fähigkeit zur Teilnahme am demokratischen Prozess der deliberativen Willensbildung“ zu erwarten. Oder, negativ gesprochen, „[j]e kleiner das Mitspracherecht am Arbeitsplatz, je geringer die Herausforderungen und Aufgaben der Tätigkeit, der man beruflich nachgeht, so fasst Carol Pateman ihre Sichtung des empirischen Materials zusammen, desto schwächer ist das Vertrauen in die eigene politische Wirkmächtigkeit“ (Honneth 2020: 215, 216-217).

Was Axel Honneth hier formuliert, dass nämlich die Erfahrungen in der Arbeit zentral für die normative Integration der Gesellschaft und für die Bereitschaft zur politischen Beteiligung sind, sollte für die aktuelle Arbeits- und Industriosozologie als Herausforderung begriffen werden. Zwar vermag er unter Rückgriff auf Marx und insbesondere auf Durkheim seine Thesen sozialtheoretisch zu untermauern; für den Verweis auf die empirische Bestätigung dieses Zusammenhangs muss er allerdings auf Literatur zurückgreifen, die mehr als fünfzig Jahre alt ist.<sup>2</sup> Dies verweist auf ein gravierendes Defizit der aktuellen Arbeitssoziologie, nämlich den Zusammenhang von Arbeitserfahrungen und den politischen Orientierungen und Ansprüchen zu vernachlässigen – ein Thema, das bis in die 1970er Jahre zu den klassischen Themenstellungen der (damals noch Industriosozologie genannten) Disziplin zählte. Die sogenannte „Bewusstseinsforschung“ der 1960er und 1970er Jahre untersuchte nicht nur Orientierungen von Beschäftigten, zumeist (männlichen) Arbeitern, im Hinblick auf Arbeit und Interessenvertretung, sondern auch ihre Gesellschaftsvorstellungen sowie ihre Ansprüche und Erwartungen gegenüber der Politik. Zwar finden sich in den letzten Jahren einige Revitalisierungsversuche im Hinblick auf die Analyse politischer Orientierungen von Arbeitnehmer:innen, diese sind bislang aber noch eher bruchstückhaft, denn sie beziehen sich nur auf ausgewählte Beschäftigtengruppen und sind daher in ihrer empirischen Reichweite begrenzt. Auffälliger noch ist, dass dieser Zusammenhang von Arbeitserfahrungen und Politik deutlich untertheoretisiert ist.

Dass die Bewusstseinsforschung (bzw. in aktuellen Begriffen formuliert: die Forschung zu Deutungen und Ansprüchen von Arbeitnehmer:innen) sich gleichsam „entpolitisiert“ hat, geschah natürlich nicht grundlos. In einem ersten Schritt möchte ich diesen Entpolitisierungsprozess und seine Ursachen kurz nachzeichnen sowie auf die jüngsten Entwicklungen im Untersuchungsfeld eingehen. Vermutlich wenig überraschend ist, dass ich für eine *Revitalisierung*

---

<sup>2</sup> Der Gerechtigkeit bzw. Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass Honneth dem Text Carol Patemans von 1970 an anderer Stelle noch die sozialphilosophische Studie von Andrea Veltman zu „meaningful work“ von 2016 zur Seite stellt. Interessanterweise rekurriert der neuere Text aber viel weniger als der erstgenannte auf empirisch belegte Zusammenhänge zwischen der Erfahrung der Arbeit als sinnvoll und bedeutsam und politischen Ansprüchen und politischer Beteiligung (Pateman 1970; Veltman 2016). Zu ergänzen bleibt immerhin, dass es durchaus aktuelle internationale Nachfolgestudien zu Patemans Spillover-These gibt (z. B. Kim 2021) sowie – auf Deutschland bezogen – eine Untersuchung zum Einfluss von Beteiligungserfahrungen am Arbeitsplatz und Einschätzungen zur Demokratie sowie rechtspopulistischen Orientierungen (Kiess/Schmidt 2020). Insgesamt ist der Zusammenhang aber sehr wenig empirisch erforscht.

der Bewusstseinsforschung und zugleich ihre *Repolitisierung* plädieren möchte. Was dieses Plädoyer begründet und wichtiger noch, wie dies realisiert werden kann, ohne in die Probleme der vergangenen Bewusstseinsstudien zurückzufallen, ist Gegenstand von Abschnitt zwei. Dazu ist eine theoretische Neukonzeption des Verhältnisses von ‚Arbeit‘ und ‚Politik‘ hinsichtlich der hier zur Diskussion stehenden subjektiven Orientierungen notwendig. Zwar weit entfernt davon, ein umfassendes theoretisches Konzept vorlegen zu können, sollen hier doch einige zentrale Begriffe, Grundunterscheidungen und Basisannahmen skizziert werden, die aus meiner Sicht dazu geeignet sein könnten, künftige arbeitssoziologische Studien zum Verhältnis von Arbeit und Politik anzuleiten.<sup>3</sup> Deren Tauglichkeit wird im dritten Abschnitt an einem Beispiel illustriert. Am Ende steht ein kurzer Ausblick.

## 2 Die Tradition der Bewusstseinsforschung und ihre Entpolitisierung

Die „Bewusstseinsforschung“ war lange Zeit nicht nur am *Arbeitsbewusstsein*, also den Wahrnehmungen und Einstellungen zur eigenen Tätigkeit und zum eigenen Betrieb, sondern auch am *Arbeiterbewusstsein* interessiert, also an der Frage nach den klassenbezogenen Bewusstseinsformen, die immer auch Vorstellungen über die eigene Situiertheit im gesellschaftlichen Ganzen sowie politische Orientierungen einschloss. Zunächst war dies die Frage nach der Integration der Arbeiterschaft<sup>4</sup> in die ökonomisch prosperierende Nachkriegsgesellschaft, später dann die nach einer potenziellen Revitalisierung des Klassenbewusstseins angesichts einer nicht mehr ganz so prosperierenden Ökonomie des späten, zunehmend krisenhaften Fordismus.<sup>5</sup>

I. Als Hauptwerk der *Initialphase der Bewusstseinsforschung* lässt sich das „Gesellschaftsbild des Arbeiters“ (Popitz et al. 1957) benennen, das bis heute nicht nur als Klassiker der Arbeits- und Industriosozologie gilt, sondern seit einigen Jahren auch wieder die explizite begriffliche Vorlage für Studien liefert. Mit dem Gesellschaftsbildbegriff wird insbesondere die Frage der gesellschaftlichen Selbstverortung sowie der Veränderbarkeit sowohl der eigenen sozialen Position wie auch der Gesellschaft insgesamt akzentuiert. Zu den Grundlagenwerken dieser Phase wären noch die Studie von Theo Pirker, Burkart Lutz und Siegfried Braun (1955), sowie – mit etwas gutem Willen – die Frankfurter Betriebsklimastudie (IfS 1955, Teschner 1961, Friedeburg 1963) zu zählen, insofern es auch dieser Studie um die subjektiven Orientierungen der Beschäftigten geht.

Diesen drei umfangreichen empirischen Untersuchungen ist gemein, dass sie Fragen der Mitbestimmung eine besondere Bedeutung beimessen. Mitbestimmung wird dabei verstanden als genuin politische Frage, als Frage staatlichen Handelns (angesichts der Einführung der

---

<sup>3</sup> Die hier vorgestellten Überlegungen sind entstanden im Kontext eines in Arbeit befindlichen Forschungsantrags, an dem neben mir Sarah Nies und Martin Seeliger beteiligt sind. Wir hoffen also, dass diese Überlegungen tatsächlich einmal in die arbeitssoziologische Forschungspraxis umgesetzt werden können.

<sup>4</sup> Die männliche Form ist hier bewusst gewählt, weil die Bewusstseinsstudien sich ganz überwiegend auf die männliche Industriearbeiterschaft fokussiert hatten.

<sup>5</sup> Ausführlicher Menz 2009: 17–58, vgl. Menz 2021.

Montan-Mitbestimmung), als Maßnahme gesellschaftlicher Demokratisierung und als Instrument, um die Monopolmacht der Stahl- und Eisenindustrie (angesichts ihrer unheilvollen Rolle im Nationalsozialismus) einzuhegen, zugleich aber auch als Instrument der gesellschaftlichen Integration und Teilhabe der Arbeiterschaft. Es ging also weniger als in der aktuellen Mitbestimmungsforschung um konkrete Fragen der Funktionsweise und Reichweite betrieblicher Mitbestimmungsgremien, um Typen von Arbeitsbeziehungen in unterschiedlichen Unternehmensformen usw., sondern um eine Grundfrage der Nachkriegsgesellschaft, die weit über arbeits- und industriesoziologische Themen und Interessen hinausreichte: die nach dem Bewusstsein und der Stellung von Arbeitern in einer spezifischen Entwicklungsphase des Kapitalismus.

II. Erst im *Goldenen Zeitalter der Bewusstseinsforschung* von Ende der 1960er bis Anfang der 1980er wird der marxistisch inspirierte Begriff des (Arbeiter-)Bewusstseins explizit ins Zentrum gerückt und in der entsprechenden Theorietradition verortet. Popitz et al. etwa sprachen überwiegend von „Einstellungen“ oder „Erfahrungen“, vom „politischen Denken“ und natürlich von „Gesellschaftsbildern“; der Begriff des Bewusstseins taucht vor allem als Teil von Komposita („Leistungsbewusstsein“, „Kollektivbewusstsein“) auf. Wenn man mit Gerhard Brandt (1984) zwischen industriesoziologischen Arbeiten unterscheidet, die sich mit den klassischen Themen der Marxschen Theorie wie Technisierung, Klassenbildung und Bewusstsein auseinandersetzen, und solchen, die dies darüber hinaus unter explizitem Rückgriff auf das Marxsche Begriffsinstrumentarium tun (*dass* es überhaupt einen Marxbezug gibt, trifft für ihn praktisch auf die gesamte Industriosozilogie bis dahin zu), dann zählen Popitz et al. zur erstgenannten Gruppe, die Bewusstseinsstudien des Goldenen Zeitalters zur zweiten.

In fast allen dieser Studien ging es immer auch um genuin *politische* Orientierungen und ihren Zusammenhang mit Erfahrungen in der Arbeit. Als Bestimmungsgründe der Einstellungen und Ansprüche hinsichtlich Politik werden dabei sowohl arbeitsplatzbezogene Erfahrungen (z. B. die Einführung neuer Technologien in der Göttinger Bewusstseinsstudie, Kern/Schumann 1970) angeführt, Fragen der Differenzierung und Hierarchisierung zwischen Beschäftigtengruppen in der Frankfurter Untersuchung (Eckart et al. 1974 und 1975; Herding/Kirchlechner 1979) wie auch – stärker generalisierend – die allgemeinen Bedingungen und Widersprüche des Lohnarbeiterdaseins in der Erlanger Untersuchung (Kudera et al. 1979). Insbesondere in den späteren Arbeiten wird die Eigenständigkeit der subjektiven Sinnorganisation gegenüber ihrem Gegenstand, etwa in Form von „Deutungsmustern“ (Neuendorff/Sabel 1976) oder „sozialen Relevanzstrukturen“ (Hack et al. 1979) betont. Damit waren die Studien durchaus nicht so deterministisch, wie es ihnen manche Vorwürfe des Ableitungsmarxismus anhängen wollten.

III. Trotzdem und zugleich aus (etwas anders gelagerten) guten Gründen erfolgte seit den 1980er Jahren eine grundsätzliche Umorientierung in der Bewusstseinsforschung, die nun auch nach und nach diesen Namen verlor. In den vorangegangenen Studien würden die Arbeiter als passive Träger von Bewusstseinsstrukturen, nicht als Subjekte oder Akteure konzeptualisiert („Bewusstsein ohne Subjekt“), so eine zentrale Kritik von Günter Voß (1984). Arbeiter:innen galten zwar interessant als politische Massenakteure, zum Beispiel als Gewerkschaftsmitglieder, als Wähler:innen, als Mitglieder einer Klasse, aber nicht als eigenständig Handelnde

in betrieblichen Kontexten oder im Rahmen ihrer eigenen Lebensgestaltung, auch über die Erwerbsarbeit hinaus (siehe auch Giegel 1989).

Aus dieser Neuorientierung entwickelte sich eine „subjektorientierte (Arbeits-)Soziologie“, die die Organisationsfähigkeiten und Handlungskompetenzen der Beschäftigten sowohl in Bezug auf ihren Alltag wie auch hinsichtlich ihres beruflichen Lebenslaufes stärker akzentuierte. Dafür steht gewissermaßen im zeitlichen Querschnitt die mittlerweile umfangreiche Forschungstradition der „Alltäglichen Lebensführung“ (Kudera/Voß 2000; Jurczyk/Rerrich 1993; Voß 1991; Voß/Wehrich 2001), im Längsschnitt die der (Erwerbs-)Biographieforschung (exemplarisch für die Arbeiterschaft: Brock/Vetter 1982; Giegel et al. 1988). Damit ging eine stärkere Fokussierung auf jeweils bestimmte Beschäftigtengruppen bzw. Berufe innerhalb der verschiedenen Studien einher.<sup>6</sup> Wobei man womöglich besser formulieren sollte: Diese Fokussierung wurde nun viel deutlicher gemacht, denn die vorangegangenen Studien hatten ebenfalls immer sehr spezifische Ausschnitte aus der Arbeitnehmer:innenschaft im Fokus (insbesondere die der ersten Phase, die ihre generalisierenden Thesen allein aus der Empirie aus einzelnen Werken der Eisen- und Stahlindustrie gewonnen hatten) – mit dem Anspruch, dabei natürlich diejenigen ausgewählt zu haben, die für die gesellschaftliche Entwicklungsdynamik am prägendsten sein würden. Auf solche Ansprüche verzichteten die Vertreter:innen des Ansatzes Alltägliche Lebensführung weitgehend – mit der positiven Folge einer erheblicher Diversifizierung der Untersuchungsfelder.

Mit dieser subjektiven Reorientierung ging allerdings ein Verlust des soziologischen Blicks auf das Politische einher. Nun waren mehr oder weniger einheitliche politische Orientierungen angesichts einer zunehmenden Auflösung von Klassen und Schichten, die in der aufkommenden Diskussion um Individualisierung behauptet wurde, sowieso nicht zu erwarten gewesen. Gleichwohl hätte der Fokus auf Alltag und Biographie es nicht ausgeschlossen, die politischen Orientierungen einzubeziehen, auch ohne deren Erklärung durch Arbeitserfahrungen im Betrieb.

IV. In den letzten Jahren gibt es nun einerseits die Tendenz, den Geltungsanspruch der „bewusstseinsinteressierten“ Arbeitssoziologie in gewisser Hinsicht wieder zu erweitern. Dafür stehen die Studien „Nichtnormale Normalität“ vom Institut für Sozialforschung, Frankfurt a. M. (Hürtgen/Voswinkel 2014) sowie „Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit“ (Kratzer et al. 2015) vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München und vom Soziologischen Forschungsinstitut, Göttingen. Beide haben den Anspruch, ein breites Spektrum von Tätigkeiten bzw. Branchen zu umfassen. Natürlich war weder Erwartung noch Ergebnis, einheitliche Beschäftigtenorientierungen für „die“ Arbeitnehmer:innen zu identifizieren, gleichwohl fokussieren sie querliegende Anspruchs- und Deutungsmuster, die über Betriebsgrenzen und Berufsgruppen hinausgehen. Auch hier fehlt allerdings ein Fokus auf „größere“ politische Orientierungen, die den Horizont von individuellem Alltag, Biographie oder Betrieb überschreiten.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Darunter viele, die bis dahin sträflich vernachlässigt worden waren.

<sup>7</sup> Was als „politische Orientierungen“ von Arbeitnehmer:innen zu klassifizieren ist, hängt natürlich von der Definition des Politikbegriffs ab. Ein Begriff, der Politik eher als Handlungs- oder Interaktionsmodus (im Sinne interessengeleiteten Handelns, strategischer Aushandlungsprozesse usw.) versteht, findet das Politische in sozialen Einheiten aller Größenordnungen (so etwa der Ansatz der Mikropolitik). Ein eher klassischer staats- oder gesellschafts-

Andererseits finden sich in den letzten Jahren auch vermehrt Studien, die explizit das Untersuchungsfeld politischer Orientierungen für die Arbeitssoziologie zurückgewinnen möchten. Diese sind bislang allerdings durch einige Einschränkungen geprägt. Sie sind entweder erstens methodisch begrenzt und haben nur eine eher geringe empirische Reichweite, so etwa die beiden kleinen Studien zum Krisenbewusstsein („Krise ohne Konflikt“, „Krisenerfahrungen und Politik“) in Kooperation von ISF München und Wissenstransfer Hamburg (Detje et al. 2011; Detje et al. 2013). Oder, zweitens, sie fokussieren in erster Linie bestimmte soziale Gruppen wie das Prekariat. Dazu zählen insbesondere die Studien aus Jena, die explizit an das Konzept des „Gesellschaftsbildes“ anknüpfen (Dörre 2013; Lütten/Köster 2019). Drittens finden wir Studien (mit einem breiten Bereich der Überschneidung zur zweiten Gruppe), die gleichsam rückwärts vorgehen und bestimmte politische Orientierungen, nämlich rechtspopulistische, auf ihre möglichen arbeitsweltlichen Entstehungsbedingungen hin untersuchen (Bosse et al. 2018; Dörre et al. 2018; Dörre 2020; Menz/Nies 2019a und 2019b). In diesen Arbeiten der letzten zehn Jahre ist nun, durchaus im gewollten Anschluss an die ‚alten‘ Studien, wieder ausdrücklich von „Bewusstsein“ die Rede – ein Wort, das etwa zwanzig Jahre lang eine Art arbeitssoziologischer Tabubegriff war. Für die jüngere Zeit lässt sich also von den Anfängen einer „Revitalisierungsphase der Bewusstseinsforschung“ sprechen.

### 3 Repolitisierung der Bewusstseinsforschung – aber wie? Und warum überhaupt?

Wenn wir die Bewusstseinsforschung weiter *revitalisieren* und zugleich *repolitisieren* wollen, sollten selbstverständlich die Probleme der „goldenen“ Studien vermieden werden. Diese bestehen in mindestens zwei zentralen Punkten:

Die Studien beanspruchen, derart umfassende Bewusstseinsstrukturen, Gesellschaftsbilder, Deutungsmuster, soziale Relevanzstrukturen (welcher Begriff auch immer gewählt wird) zu identifizieren, dass damit sämtliche gesellschaftliche Erfahrungsbereiche abgedeckt werden. Die herausgearbeiteten Typen umfassen dann sowohl konkrete Arbeitserfahrungen, Einstellungen zur Mitbestimmung, politische Orientierungen und Vorstellungen von sozialer Ungleichheit. Damit wird nahegelegt bzw. methodologisch schon vorausgesetzt, dass das eine unmittelbar mit dem anderen zusammenhängt oder dass zumindest über dem gesamten Erfahrungshorizont jeweils ein einziges und zugleich umfassendes Deutungsmuster liegt. Am augenfälligsten sind die daraus resultierenden Probleme bei der Studie von Lothar Hack et al. (1979), und zwar gerade deshalb, weil sie insgesamt die differenzierteste und anspruchsvollste qualitative und quantitative Empirie aufweist. Die Autor:innen erarbeiten ein hoch differenziertes Spektrum von „sozialen Relevanzstrukturen“, das im Ergebnis höchst unübersichtlich gerät, weil sie allen Subjekten in ihrer Unterschiedlichkeit gerecht werden und zugleich sämtliche Lebensbereiche jedes Subjekts unter ein einheitliches Strukturmuster subsumieren wollen.

---

politischer Begriff (wie er in diesem Beitrag verwendet wird) fokussiert mit „Politik“ auf einen gesellschaftlichen Teilbereich, der von bestimmten Akteuren und Institutionen (wie Parteien, Parlamente, Bürokratien und ihren Führungsfiguren) geprägt wird, denen die Verantwortung für die Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse übertragen ist und die sich gegenüber der Öffentlichkeit rechtfertigen müssen.

Zweitens kann die betriebliche Arbeitswelt kaum als primärer oder gar alleiniger bewusstseinsrelevanter Erfahrungsbereich gesetzt werden, von dem weitere Deutungen (etwa in Bezug auf Politik oder gesellschaftliche Ungleichheit) gewissermaßen deduziert werden können. Darauf hatte bereits frühzeitig die feministische Forschung hingewiesen (Becker-Schmidt 1980; Knapp 1981), und das gilt heute mehr denn je. Daher sollte die Frage nicht – wie früher – lauten, *wie* Arbeitserfahrungen die politischen Orientierungen beeinflussen, sondern die entsprechenden Studien müssten methodisch dafür offen sein, auch beantworten zu können, ob überhaupt. Den Schwerpunkt in den „neuen Bewusstseinsstudien“ weiterhin auf Erwerbsarbeit zu legen, ist damit nicht grundsätzlich ausgeschlossen, sofern die Grenzen der Erklärungskraft respektiert werden und sofern berücksichtigt wird, dass mit der unterschiedlichen Zentralität von bezahlter Arbeit gegenüber unbezahlter sicherlich auch die Reichweite der Erklärung variieren dürfte – was selbstverständlich geschlechterbezogene Differenzen impliziert.

Aber welchen Sinn hat überhaupt eine Repolitisierung der Bewusstseinsforschung, wenn von vornherein klar ist, dass die arbeitssoziologische Erklärungskraft womöglich eher begrenzt ist? Sarah Nies und ich hatten kürzlich behauptet, dass wir es mit einer Entkopplung der Deutungssphären von ‚Arbeit‘ und ‚Politik‘ zu tun haben. Politische Akteure, Prozesse und Institutionen werden heute kaum aus der Subjektposition als Arbeitnehmer:in wahrgenommen und beurteilt (Menz/Nies 2021). Beispielsweise spielen arbeitspolitische Themen bei Entscheidungen der Wähler:innen kaum eine Rolle. Falls das stimmt, hieße das keinesfalls, dass die Arbeitssoziologie zum Thema des politischen Bewusstseins nichts beizutragen hätte. Ganz im Gegenteil wäre zu fragen, ob es für diese Sphärenentkopplung nicht selbst wiederum arbeitsweltliche Bestimmungsgründe gibt, die entsprechend zu untersuchen sind.<sup>8</sup>

### 3.1 ‚Arbeit‘ und ‚Politik‘ in kognitiver und normativer Perspektive

Diese Bewegung zwischen den Sphären Arbeitswelt und Politik im Bewusstsein (ihre Entkopplung oder vielleicht auch wieder Annäherung) muss sich in einer zu aktualisierenden Bewusstseinsforschung auch methodologisch niederschlagen. Wir müssen also unterscheiden zwischen den Feldern und nicht beide unter ein feldübergreifendes Konzept (soziale Relevanzstrukturen, Gesellschaftsbilder usw.) subsumieren. Als Aufgabe für die Empirie formuliert: In diesem Sinne gilt es ‚Arbeitsbilder‘ und ‚Bilder des Politischen‘ zunächst getrennt zu typisieren, also innerhalb der Felder jeweils unterschiedliche Orientierungsmuster zu rekonstruieren, um in einem zweiten Schritt zu untersuchen, welche Bezüge sich finden lassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass wir es in empirischer Perspektive in beiden Feldern mit *Interpretationen* durch die Subjekte zu tun haben. Wir erheben in der Regel nicht unmittelbar Arbeitsbedingungen, also die „objektive Seite“, sondern wir untersuchen gedeutete Arbeitserfahrungen

---

<sup>8</sup> Diese These ist im Übrigen etwas konträr zu einer anderen „Entkopplungsthese“ hinsichtlich Politik und Arbeit, und zwar der Behauptung einer „Repräsentationslücke“ (Eribon 2016; Jörke/Nachtwey 2017; Urban 2019). Sie beinhaltet, dass Arbeitnehmer:innen-Interessen in der Politik keine Vertretung mehr finden, dass die Politik (bzw. die Parteien, insbesondere die sozialdemokratischen bzw. sozialistischen) die Arbeiter:innen verlassen hätten – eine Lücke, die rechtspopulistische Parteien nutzen würden. Unsere These würde eher nahelegen, dass es andersherum war: dass die Arbeiter:innen die (bestehenden) Parteien verlassen haben. Denn auch nach der Neoliberalisierung der Sozialdemokratie standen ja durchaus weitere politische Angebote zur Verfügung; andere linke Parteien wurden aber kaum gewählt. Unsere Vermutung wäre: Die Arbeiter:innen trauen der Politik gar nicht mehr zu, für die eigene Arbeitssituation relevante Entscheidungen treffen zu können. Entsprechend wäre Arbeitspolitik für sie gar nicht das entscheidende Politikfeld bei ihrem Wahlverhalten.

oder präziser noch: im Interview geschilderte Arbeitserfahrungen. Und die rekonstruierten Orientierungsmuster stehen nicht in einem direkten Verursachungszusammenhang wie Explanans (Arbeit) und Explanandum (politische Orientierungen). Vielmehr können Vorstellungen des Politischen auch die Interpretation der Arbeitserfahrungen mit-strukturieren.

Neben der Differenzierung nach Feldern benötigen wir eine weitere Unterscheidung. Welches Verhältnis die Arbeitnehmer:innen zur Politik einnehmen, hängt nicht nur davon ab, was sie von politischen Akteuren normativ einfordern, sondern auch davon, was sie ihnen innerhalb des bestehenden gesellschaftlichen und ökonomischen Systems überhaupt zutrauen und wie die Verhältnisse beschaffen sind, die dafür verantwortlich sind. Wir müssen also eine *normative* und eine *deskriptive* Dimension unterscheiden. Der entsprechende Begriffsvorschlag lautet:

Mit „*Deutungsmustern*“ wird die *kognitive Dimension* bezeichnet, die Bilder der ‚Realität‘, die Fragen der Beschaffenheit, der Faktizität der Verhältnisse, aber auch deren Veränderbarkeit. „*Anspruchsmuster*“ beinhalten demgegenüber die *normative Dimension* – Vorstellungen von ‚Anrechten“ sowie von Zielen und Wünschen, also (im lockeren Anschluss an die Unterscheidung von Habermas 1981), Fragen der „Richtigkeit“. Beide Dimensionen dürften in der empirischen Untersuchung nur analytisch voneinander trennbar sein, markieren aber eine durchaus wichtige Differenz. Als Oberbegriff könnte der Begriff der „*Orientierungsmuster*“ dienen, der dann sowohl die kognitive als auch die normative Dimension umfasst.<sup>9</sup>

Setzen wir dies in Bezug zu den Feldern, ergibt sich folgende Systematik (Tabelle 1):

<i>Felder</i> (und darauf bezogene Orientierungsmuster)	<i>kognitive Dimension</i> (Deutungsmuster)	<i>normative Dimension</i> (Anspruchsmuster)	Bezug auf <i>Handlungsfähigkeiten</i>
Arbeitsorientierungen/ arbeitsbezogene Orientierungsmuster	Wahrnehmung und Deutung der eigenen Arbeitssituation sowie der Erwerbsbiographie (Arbeitserfahrungen)	Wünsche und Ansprüche an Arbeit	Fähigkeiten zum Handeln und zur Gestaltbarkeit der Arbeitssituation und der Erwerbsarbeitsbiographie
Politische Orientierungen/ politische Orientierungsmuster	Wahrnehmung und Deutungen des Politischen	Wünsche und Ansprüche an Politik (politische Präferenzen)	Handlungsfähigkeiten der politischen Akteure und Institutionen; Einflussfähigkeit der Arbeitnehmer:innen auf Akteure/ Institutionen

Tabelle 1: Systematik von arbeitsweltlichen und politischen Orientierungsmustern (eigene Darstellung)

<sup>9</sup> Diese Begriffsverwendung unterscheidet sich also von derjenigen der Deutungsmusteranalyse (mit unterschiedlichen theoretischen Hintergründen: Neuendorff/Sabel 1976; Oevermann 2001), die sowohl die kognitive als auch die normative Dimensionen unter den Deutungsmusterbegriff fasst. Mit der dokumentarischen Methode, die den Begriff der ‚Orientierungsmuster‘ ins Zentrum rückt, geht der Begriffsvorschlag insofern konform, dass geteilte Sinnmuster zu rekonstruieren sind, die sich in manifesten Äußerungen dokumentieren, sowie hinsichtlich der Differenzierung von propositionaler Logik und normativen Prinzipien, nicht aber in Bezug auf die weitere begriffliche Unterscheidung von „Orientierungsrahmen“ und „schemata“ (Bohnsack 2014 und 2018).



### 3.2 Handlungsfähigkeiten und Vergleichspositionen als intermediäre Konzepte

Jetzt steht noch die Frage an, wie zwischen den beiden (Orientierungs-)Feldern Arbeit und Politik konzeptionell vermittelt werden kann. Als intermediäre Begriffe, die als „sensitising concepts“ fungieren, sollen hier einerseits ‚*Handlungsfähigkeiten*‘, andererseits ‚*Vergleichspositionen*‘ vorgeschlagen werden. Handlungsfähigkeiten sind im Wesentlichen Teil der kognitiven, Vergleichspositionen der normativen Dimension.

Unter *Handlungsfähigkeiten* sollen die subjektiven Fähigkeiten und Kompetenzen von Akteur:innen sowie die Handlungsbedingungen, die die Akteur:innen befähigen, entsprechend eigener Vorstellungen, Ansprüche und Interessen zu handeln, verstanden werden. Bzw., stärker an der methodischen Ausrichtung auf „Bewusstseinsstudien“ orientiert: die *Vorstellungen* über diese Fähigkeiten und Handlungsbedingungen, also die subjektive Einschätzung der Beschaffenheit und des Ausmaßes der Handlungsfähigkeiten.<sup>10</sup> Dabei lassen sich nach ihrer Reichweite unterscheiden: *exekutive* Handlungsfähigkeiten (Möglichkeit zur selbstorganisierten Umsetzung von gegebenen Zwecken), *obstinative* Handlungsfähigkeiten (Möglichkeit eigener Zwecksetzungen), *transformative* Handlungsfähigkeiten (Fähigkeit, grundlegende Umbrüche herbeizuführen).<sup>11</sup>

1) *Exekutive Handlungsfähigkeiten* beinhalten, die Arbeitstätigkeit so ausführen zu können, dass ich dabei eigenen Regeln folgen kann. Sehe ich mich als jemanden, der über die Art und Weise der Umsetzung der Ziele selbst entscheiden kann oder folge ich bloß bürokratischen Vorgaben, Vorgesetztenanweisungen oder dem visuellen Signal des Pick-by-Light? Über exekutive Handlungsfähigkeiten zu verfügen, heißt entsprechend eigener Vorstellungen über die Ausführung der Arbeit „mitzumachen“. Dies beinhaltet also die Möglichkeit zur Selbststrukturierung und Selbstorganisation, bleibt aber insgesamt den Zielen und Verfahren des Unternehmens verpflichtet.

2) Handlungsfähigkeiten können auch bedeuten, Vorgaben und Ansprüchen von Unternehmens- oder Vorgesetzenseite zu opponieren und ihnen im eigenen Handeln nicht zu folgen. Diese *obstinativen* Handlungsfähigkeiten umfassen das „Vermögen, ‚anders‘ zu handeln als erwartet, eigensinnig oder widerständig zu sein, als Möglichkeit, sich Anforderungen und Zumutungen zu entziehen, dies aber nicht unbedingt bewusst oder intentional“ (Carstensen 2020: 13). Sie beinhalten nicht nur aktives Tun, sondern auch Unterlassen, also passiven Widerstand. Obstinative Handlungsfähigkeiten sind die Fähigkeit und Möglichkeit, „nicht mitzumachen“.

3) Die dritte Form lässt sich als *transformative Handlungsfähigkeiten* bezeichnen. Sie umfasst das (eingeschätzte) Vermögen, Zielen und Verfahren nicht nur opponieren oder sich ihnen entziehen zu können, sondern selbst Einfluss auf ihre Gestaltung nehmen zu können. Dies

<sup>10</sup> Es geht dabei zunächst nicht darum, ob die (wahrgenommenen) Handlungsfähigkeiten tatsächlich in konkretem Handeln ihren Niederschlag finden, sondern um die *Potenzialität* des Handelns. Allerdings liegt die Vermutung nahe, dass die Erfahrung von Handlungswirksamkeit (also vom Erfolg des eigenen Handelns) sich positiv auf die Vorstellungen der eigenen Handlungsfähigkeit auswirkt.

<sup>11</sup> Mit der Unterscheidung zwischen den drei Ebenen orientiere ich mich an der Differenzierung von Handlungsfähigkeiten von Carstensen (2020), die ich für meine Zwecke an verschiedenen Punkten etwas anders akzentuiere und stärker auf das Handlungsfeld Arbeit beziehe.

kann sich auf unterschiedliche Ebenen beziehen – Arbeitsumfeld, Betrieb, intermediäre Institutionen bis hin zu Gesellschaft und Ökonomie insgesamt. Über eine solche „Handlungsfähigkeit als Kritik an den Verhältnissen“ (ebd.: 15) zu verfügen, setzt zumeist voraus, sich mit Anderen zusammenzuschließen. Transformative Handlungsfähigkeit ist also kooperative oder kollektive Handlungsfähigkeit. Sie vollzieht sich häufig in organisierten Zusammenhängen (z. B. in und mit Gewerkschaften).<sup>12</sup>

Um die Frage nach dem Verhältnis von Arbeitsorientierungen und politischen Orientierungen beantworten (oder zumindest stellen) zu können, müssen nicht nur die *Selbst*zuschreibung von Handlungsfähigkeiten in den Blick genommen werden, sondern auch die *Fremd*zuschreibungen, die die Arbeitnehmer:innen in Bezug auf politische Institutionen und Akteure formulieren. Welche Handlungs- und Regulierungsmöglichkeiten hinsichtlich Arbeit trauen sie der Politik zu? Was begrenzt das Potenzial, gesellschaftliche und insbesondere ökonomische Bedingungen zu verändern?

Eine empirische Frage (die dann anschließend natürlich theoretisch erklärt werden müsste) ist nun, wie die beiden zugeschriebenen Handlungsfähigkeiten miteinander zusammenhängen. Hier wäre Verschiedenes denkbar: Die Beschäftigten nehmen geringe eigene Handlungsfähigkeiten in der Arbeit wahr und verbinden das mit einem ähnlichen Bild hinsichtlich des Politischen. Etwa: ökonomische oder technische Objektivitäten begrenzen Handlungsmöglichkeiten generell, hier die politische Gestaltungsfähigkeit, dort den eigenen Entscheidungsspielraum in der Arbeit. Wir leben im Kleinen wie im Großen unter „post-politischen Bedingungen“. Oder aber auch: Weil *meine* Handlungsfähigkeiten begrenzt sind, ist es nötig (und auch *möglich?*) *politische* Regulierungen einzuziehen. Ebenso: Meine Ohnmacht in der Arbeit ist eine Folge davon, dass die Politik sich aus der Arbeitspolitik zurückzieht (also: in der Politik *bestünde* Handlungsfähigkeit, die politischen Akteure verzichten aber darauf, sie zu nutzen). Oder auch: Die *politischen* Handlungsmöglichkeiten sind begrenzt, es ist im Gegenteil Aufgabe der Beschäftigten selbst, aktiv zu werden (aber bestehen dazu auch die Möglichkeiten?). Wir können also von einem Feld nicht einfach auf das andere Feld schließen, gleichwohl können die Vorstellungen in Bezug auf beide miteinander zusammenhängen.

Die Anmerkungen zum zweiten intermediären Begriff, „*Vergleichshorizonte*“, können an dieser Stelle kurz gehalten werden, denn letztlich handelt es sich hier um einen common sense der Gerechtigkeitsforschung (Dubet 2008; Runciman 1966): Normative Ansprüche entstehen

---

<sup>12</sup> Auch wenn die Unterscheidung in einigen Punkten Parallelen zum Konzept der Handlungsfähigkeit von Holzkamp aufweist, so ergeben sich doch zentrale Unterschiede. Seine „restriktive Handlungsfähigkeit“ ist im Wesentlichen eine selbstschädigende, angstbasierte Rücknahme möglicher Gestaltungsansprüche, für die es selbst wiederum (nicht-erkannte) gesellschaftliche Ursachen gibt. Demgegenüber basiert die „verallgemeinerte Handlungsfähigkeit“ auf der Reflexion der gesellschaftlichen Bedingungen und hat letztlich deren gestaltende Verbesserung zur Folge oder zumindest zum Ziel. Sie ist gleichsam vernunftbasiert und Ergebnis einer bewussten Entscheidung (Holzkamp 1985, vgl. zum Konzept der Handlungsfähigkeit in der Kritischen Psychologie auch Nowak et al. 2012: 17ff.). Die hier vorgeschlagene Begrifflichkeit entzieht sich dagegen einer unmittelbaren Bewertung. Ob die obstinaten Handlungen individuell oder gesellschaftlich sinnvoll sind, kann und soll nicht entschieden werden. Ebenso soll nicht vorab ausgeschlossen werden, dass eine „nur“ exekutive Handlung aus guten Gründen (und nicht aufgrund von zwar gesellschaftlich verursachten, aber im Endeffekt sachlich unangemessenen Emotionen, Holzkamp 1985: 402ff.) erfolgen könnte. Und ob die „transformativen Handlungsfähigkeiten“ entsprechend solchen Zielen verlaufen, die den politischen Orientierungen der soziologischen Beobachter:innen entsprechen oder nicht, ändert zunächst einmal nichts an ihrem Charakter und ihren Merkmalen.

(auch) aus Vergleichen, sie werden relational entwickelt und formuliert. Einerseits haben Anspruchsmuster eine *materiale Dimension*. Diese beinhaltet die normativen Grundprinzipien der Ansprüche (also z. B. Gerechtigkeitsansprüche, Würdeansprüche.)<sup>13</sup> Andererseits benötigen Vergleiche bestimmte Maßstäbe, anhand derer *innerhalb* der normativen Kategorien die Ausprägung der Ansprüche, gewissermaßen ihre Höhe, entwickelt wird. Beispiel: Ich lege bei der Formulierung meiner Ansprüche hinsichtlich meines Gehalts das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit zugrunde (Leistungsgerechtigkeit ist als ‚materiale Dimension‘ das normative Grundprinzip. Auch andere wären denkbar in Entgeltfragen, z. B. das Bedürfnisprinzip). Daraus ergibt sich aber noch nicht meine geforderte bzw. erwartete Entgelthöhe. Dafür stelle ich mich in Bezug zu anderen Beschäftigten: Welchen Lohn erhalten sie für welche Leistung? Leiste ich mehr oder weniger und habe damit Anspruch auf mehr oder weniger Kompensation dafür? Damit wird relevant, mit wem ich mich vergleiche. Was ist also die Position der „Anderen“?

Als solche Bezüge, die die Vergleichsmaßstäbe bilden, dienen in der Regel nicht vereinzelte Orientierungspunkte, sondern breitere Horizonte, die wiederum differieren können. Beispielsweise: Vergleiche ich mich mit meinen unmittelbaren Kolleg:innen in der Arbeitsgruppe, ordne ich mich in die gesamtgesellschaftliche Sozialstruktur ein oder stelle ich meine Situation in Bezug zu Ungleichheitsrelationen im globalen Maße.

## 4 Eine kurze empirische Illustration

Was kann nun eine solche Heuristik leisten? Dazu eine kurze Illustration, und zwar am Beispiel rechtspopulistischer Orientierungen von Arbeitnehmer:innen, die, wie gesagt, das aktuell am meisten bearbeitete Forschungsfeld zum Zusammenhang von Arbeit und Politik in den „neuen“ Bewusstseinsstudien sind.<sup>14</sup>

Zur Frage der *Handlungsfähigkeiten*: In der quantitativen Studie von Hilmer et al. (2017) findet sich der interessante Befund, dass rechtspopulistische Wähler:innen häufiger von Abhängigkeits- und Ohnmachtserfahrungen durch Digitalisierung in der Arbeit berichten (etwa durch ständige Erreichbarkeit). In den hier vorgeschlagenen Begriffen lässt sich dies – stark vereinfacht – so deuten: Wer in der Arbeit nur begrenzte eigene Handlungsfähigkeiten sieht, entwickelt den Wunsch nach einem autoritären politischen Durchgriff, letztlich also dem Wunsch nach Handlungsfähigkeit „oben“. Dies geschieht allerdings eigenartiger Weise nicht in Bezug auf die Regulierung von Arbeit. Dies könnte man wiederum folgendermaßen interpretieren: Die Arbeitswelt erscheint gar nicht mehr als Bereich politischer Gestaltbarkeit. Dies kann sowohl den eigenen Arbeitserfahrungen entsprechen wie auch dem langjährigen politischen Mantra der Alternativlosigkeit. Der Wunsch nach Re-Etablierung von Handlungsmacht wird dann auf ein Feld verschoben, das bislang noch als politisch entscheidbar galt: die Migra-

---

<sup>13</sup> Eine empirisch basierte Differenzierung solcher „materialer“ Ansprüche haben wir in der genannten Studie „Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit“ erarbeitet (Kratzer et al. 2019).

<sup>14</sup> Die zugrunde liegenden Überlegungen sind nicht exklusiv für diesen Artikel entstanden, sondern gemeinsam mit Sarah Nies erarbeitet (Menz/Nies 2019a und 2019b).

tionspolitik oder auch innere Sicherheit.<sup>15</sup> Hier wird also das ausagiert, was im Feld der Arbeitspolitik versagt zu sein erscheint.

Die Studie zeigt aber auch, dass *subjektive* Bewertung und *objektive* Position bei Rechtspopulist:innen teilweise auseinanderfallen. Sie schätzen ihre Lage als schlechter ein als die von ihnen angegebenen sozialstrukturellen Daten vermuten lassen. Offenbar interpretieren sie ihre Lage auch auf Basis ihrer politischen Orientierungsmuster und sehen sich vor diesem Hintergrund stärker als Opfer der Verhältnisse als andere Arbeitnehmer:innen in der gleichen Position. Die Richtung der Erklärung von Arbeits- und politischem Bewusstsein ist also keineswegs eindeutig. So wie man annehmen kann, dass wahrgenommene Handlungsfähigkeit in der Arbeitssphäre politisches Bewusstsein beeinflusst, scheint umgekehrt politisches Bewusstsein auch die Deutung der Arbeitserfahrung zu beeinflussen.

Damit sind wir bei der Frage der Vergleichshorizonte: Einer unserer eigenen Befunde lautet, dass viele Beschäftigte (nicht unbedingt oder ausschließlich rechtspopulistische – das gibt unsere Empirie nicht her) sich nicht in einer Position „relativer Deprivation“, sondern vielmehr „relativer Privilegierung“ sehen (Menz/Nies 2019a). Sie diagnostizieren häufig eine allgemeine sozialökonomische Verschlechterung, sehen sich selbst aber noch als relative Gewinner:innen (oder vielmehr weniger starke Verlierer:innen) in der „Abstiegsgesellschaft“ (Nachtwey 2016). Das lässt sich aus der Verschiebung von Vergleichspositionen erklären. Gruppen, die früher gar nicht im eigenen Horizont auftauchten, rücken in letzter Zeit immer mehr an die Arbeitnehmer:innen heran. Man arbeitet mit Leiharbeiter:innen enger zusammen, kooperiert häufig mit ihnen direkt am Arbeitsplatz; man weiß, dass jüngere Kolleg:innen weniger verdienen als man selbst; in der Wirtschaftskrise fällt der Blick auf die südeuropäischen Schuldnerstaaten; die reale oder mediale Anwesenheit von Geflüchteten macht deutlich, dass die eigene materielle Situation im globalen Vergleich ziemlich gut ist. Das würde aber bedeuten, sich eingestehen zu müssen, dass die eigene soziale Position nicht durch die eigene Leistung normativ gerechtfertigt werden kann (man hat sie sich nicht selbst verdient, auch wenn sie durchaus nicht rosig ist). Wer diese Einsicht vermeiden, also die relative Privilegierung ausblenden möchte, definiert sich selbst entweder in der sozialen Positionierung weiter nach unten oder exkludiert die Vergleichspersonen aus dem normativen Horizont heraus (z. B. die Geflüchteten). Beides finden wir offenbar bei Rechtspopulist:innen.

Dies sind bislang bloße Hypothesen. Aber sie illustrieren, dass ‚Handlungsfähigkeiten‘ und ‚Vergleichshorizonte‘ als ‚sensibilisierende Begriffe‘ tauglich sein können, zwischen Arbeitswelt und Politik zu vermitteln und damit künftige Forschungen zu Arbeitnehmer:innenbewusstsein anzuleiten.

## 5 Ausblick

In der Corona-Krise ist die Frage der Gestaltbarkeit von Arbeit wieder neu aufgeworfen. Einerseits wurden mit den Gesundheitsschutzmaßnahmen neue regulierende Eingriffe in die Arbeitswelt durchgesetzt. Vergleicht man sie mit den Beschränkungen in Bildungsbereich und

---

<sup>15</sup> Analysen des Wahlverhaltens von AfD-Wähler:innen belegen vielfach, dass es weder sozialpolitische noch wirtschaftliche Themen sind, sondern vielmehr die Fragen Migration und innere Sicherheit, von denen sie ihre Wahlentscheidung abhängig machen.

privatem Konsum (übergangsweise sogar in der persönlichen Bewegungsfreiheit), fallen sie andererseits sehr bescheiden aus, zudem standen sie überwiegend unter dem Vorbehalt der organisatorischen und ökonomischen Realisierbarkeit. Ob während der Pandemie insgesamt Vorstellungen eines naturwüchsigen Zwangs der Notwendigkeit brüchig oder vielmehr verstärkt werden und ob wir es mit einer (wahrgenommenen) Rückkehr der Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit im Hinblick auf Arbeit oder vielmehr einer Verfestigung von Objektivitätsvorstellungen zu tun haben, ist offen. Zumindest ist sichtbar geworden, dass Sparnotwendigkeiten unter Krisenbedingungen plötzlich ihren Sachzwangcharakter verlieren. So könnte beispielsweise ins Bewusstsein treten, dass die unzureichende Ausstattung der Krankenhäuser nicht einfach eine unabwendbare Folge einer marktunterworfenen Daseinsfürsorge ist, sondern dass Staat, Krankenkassen und Klinik-Unternehmen – wenn es nötig ist – recht schnell finanzielle Ressourcen mobilisieren können. Das könnte folgenreich dafür sein, wie die Beschäftigten in den Kliniken die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit einschätzen. Sie könnten zu der Annahme gelangen, dass ihr Handlungsvermögen weiter reicht, als sie bislang gedacht haben, durchaus im Sinne einer „transformativen Handlungsfähigkeit“. Aber auch gegenteilige Wahrnehmungen sind denkbar – dass Krisenfolgen nur durch persönliches Engagement und Zurückstellen eigener Interessen bewältigt werden können.

Die Einschätzung der eigenen Handlungsfähigkeit wie auch die der politischen Akteure und Institutionen ist in Bewegung geraten – und zwar nicht unbedingt in gleichgerichteter, sondern auch in entgegengesetzter, widersprüchlicher Weise. Eine arbeitssoziologische Analyse von Arbeitsbewusstsein und politischem Bewusstsein, die solche Differenzen, Verschiebungen und Widersprüche in den Blick nimmt, wird damit heute umso relevanter.

## Literatur

- Becker-Schmidt, Regina (1980): Widersprüchliche Realität und Ambivalenz. Arbeitserfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie. In: KZfSS 32 (4): 705–725.
- Bohnsack, Ralf (2018): Orientierungsmuster. In: Ralf Bohnsack, Michael Meuser und Alexander Geimer (Hg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. 4. Aufl. Stuttgart: UTB/Barbara Budrich, 183–184. DOI: 10.36198/9783838587479.
- Bohnsack, Ralf (2014): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. 9. Aufl. Stuttgart: UTB/Barbara Budrich.
- Bosse, Sophie; Köster, Jakob; Lütten, John (2018): Rechtspopulistische Gewerkschaftsaktive: Gesellschaftsbilder und Einstellungsmuster aktiver Gewerkschaftsmitglieder. In: Karina Becker, Klaus Dörre und Peter Reif-Spirek (Hg.): Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte. Frankfurt a. M., New York: Campus, 211–226.
- Brandt, Gerhard (1984): Marx und die neuere deutsche Industriesoziologie. In: ders.: Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 254–280.
- Brock, Ditmar; Vetter, Hans-Rolf (1982): Alltägliche Arbeiterexistenz. Soziologische Rekonstruktionen des Zusammenhangs von Lohnarbeit und Biographie. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Carstensen, Tanja (2020): Handlungsfähigkeit im digitalen Zeitalter. München: Habilitationsschrift, Ludwig-Maximilians-Universität.

- Detje, Richard; Menz, Wolfgang; Nies, Sarah; Sauer, Dieter; Bischoff, Joachim (2013): Krisenerfahrungen und Politik. Der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat. Hamburg: VSA.
- Detje, Richard; Menz, Wolfgang; Nies, Sarah; Sauer, Dieter (2011): Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb – die Sicht von Betroffenen. Hamburg: VSA.
- Dörre, Klaus (2020): In der Warteschlange: Arbeiter\*innen und die radikale Rechte. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dörre, Klaus (2013): Übriggebliebene und Verwundbare. Das Gesellschaftsbild des Prekariats in Fremdzuschreibungen und Selbstzeugnissen. In: Klaus Dörre, Anja Happ und Ingo Matuschek (Hg.): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hamburg: VSA-Verlag, 132–180.
- Dörre, Klaus; Bose, Sophie; Lütten, John; Köster, Jakob (2018): Arbeiterbewegung von rechts? Motive und Grenzen einer imaginären Revolte. In: Berliner Journal für Soziologie 28 (1-2): 55–89. DOI: 10.1007/s11609-018-0352-z.
- Dubet, François (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg: Hamburger Edition.
- Eckart, Christel; Herding, Richard; Jaerisch, Ursula; Japp, Klaus; Kirchlechner, Berndt (1975): Arbeiterbewusstsein, Klassenzusammensetzung und ökonomische Entwicklung. Empirische Thesen zum „instrumentellen Bewusstsein“. In: Gesellschaft. Beiträge zur Marxschen Theorie 4. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 7–64.
- Eckart, Christel; Herding, Richard; Jaerisch, Ursula; Japp, Klaus; Kirchlechner, Berndt (1974): Soziale Ungleichheit und materielle Ansprüche. Veränderungen der Interessenorientierung von Arbeitern und Angestellten. Forschungsbericht, 2 Bde. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung.
- Eribon, Didier (2016): Rückkehr nach Reims. Berlin: Suhrkamp.
- Friedeburg, Ludwig von (1963): Soziologie des Betriebsklimas. Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in industriellen Großbetrieben. Frankfurt a. M.: EVA (Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 13).
- Giegel, Hans-Joachim (1989): Der Lohnarbeiter als Subjekt. Von der Analyse des Arbeiterbewusstseins zur Biographieforschung. In: Ditmar Brock, Hans Rudolf Leu, Christina Preiß und Hans-Rolf Vetter (Hg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozess. München: Deutsches Jugendinstitut Materialien, 100–128.
- Giegel, Hans-Joachim; Frank, Gerhard; Billerbeck, Uli (1988): Industriearbeit und Selbstbehauptung. Berufsbiographische Orientierung und Gesundheitsverhalten in gefährdeten Lebensverhältnissen. Opladen: Leske + Budrich.
- Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns, 2 Bde. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Hack, Lothar; Brose, Hanns-Georg; Czasny, Karl; Hack, Ingrid; Hager, Frithjof; Moser, Roland; Viesel, Karin (1979): Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Herding, Richard; Kirchlechner, Berndt (1979): Lohnarbeiterinteressen. Homogenität und Fraktionierung. Eine empirische Untersuchung bei westdeutschen Arbeitern und Angestellten über soziale Ungleichheit und materielle Ansprüche. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Hilmer, Richard; Kohlrausch, Bettina; Müller-Hilmer, Rita; Gagné, Jérémie (2017): Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 044.

- Holzkamp, Klaus (1985): *Grundlegung der Psychologie*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Honneth, Axel (2020): Demokratie und soziale Arbeitsteilung. Noch ein vernachlässigtes Kapitel der politischen Philosophie. In: ders.: *Die Armut unserer Freiheit. Aufsätze 2012-2019*, 208–223. Berlin: Suhrkamp.
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2014): *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*. Berlin: Edition Sigma.
- IfS (1955): *Betriebsklima. Eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet*. Frankfurt a. M.: EVA (Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 3).
- Jörke, Dirk; Nachtwey, Oliver (2017): Die rechtspopulistische Hydraulik der Sozialdemokratie. Zur politischen Soziologie alter und neuer Arbeiterparteien. In: dies. (Hg.): *Das Volk gegen die (liberale) Demokratie: Leviathan Sonderband*, 161–186. DOI: 10.5771/9783845287843.
- Jurczyk, Karin; Rerrich, Maria S. (Hg.) (1993): *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*. Freiburg: Lambertus.
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1970): *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein*, 2 Bde. Frankfurt a. M.: EVA.
- Kiess, Johannes; Schmidt, Andre (2020): Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie. In: Oliver Decker und Elmar Brähler (Hg.): *Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität*. Gießen: Psychosozial-Verlag, 119–147. DOI: 10.30820/9783837977714.
- Kim, Jungook (2021): Does participation in the workplace spill over into political participation? A latent class analysis approach to patterns of political behavior. In: *Journal of Participation and Employee Ownership* 4 (2): 174–189. DOI: 10.1108/JPEO-08-2021-0004.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1981): *Industriearbeit und Instrumentalismus. Zur Geschichte eines Vor-Urteils*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. 2. Aufl. Baden-Baden: edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2015): *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. Baden-Baden: edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft.
- Kudera, Werner; Voß, G. Günter (Hg.) (2000): *Lebensführung und Gesellschaft*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kudera, Werner; Mangold, Werner; Ruff, Konrad; Schmidt, Rudi; Wentzke, Theodor (1979): *Gesellschaftliches und politisches Bewusstsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung*. Frankfurt a. M.: EVA.
- Lütten, John; Köster, Jakob (2019): Prekarität und Gesellschaftsbilder jenseits des Rechtspopulismus. Eine sekundäranalytische Suche. In: Wolfgang Dunkel, Heidemarie Hanekop und Nicole Mayer-Ahuja (Hg.): *Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus*. Frankfurt a. M.: Campus (Labour Studies 25), 291–326.
- Menz, Wolfgang (2021): Normative Claims toward Work, Crises of Legitimation and Mobilisation Wolfgang Menz. In: Antonia Kupfer (Hg.): *Work Appropriation and Social Inequality*. Wilmington: VERNON PRESS, 123–145.

- Menz, Wolfgang (2009): Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik. Wiesbaden: VS.
- Menz, Wolfgang; Nies, Sarah (2021): Ansprüche an Arbeit, Krisen der Legitimität und interessenpolitische Mobilisierung. Online-Publikation 5/2021 der Rosa-Luxemburg-Stiftung. URL: <https://www.rosalux.de/publikation/id/44306/ansprueche-an-arbeit-krisen-der-legitimitaet-und-interessenpolitische-mobilisierung> (Zugriff: 1.6.2022).
- Menz, Wolfgang; Nies, Sarah (2019a): Fragile Sicherheiten und Legitimationsprobleme. Rechtspopulismus aus arbeitssoziologischer Perspektive. In: WSI-Mitteilungen 72 (3): 177–184. DOI: 10.5771/0342-300X-2019-3-177.
- Menz, Wolfgang; Nies, Sarah (2019b): Marktautoritarismus und bedrohte Selbstverständnisse. Impulse der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung zur Erklärung von Rechtspopulismus. In: Carina Book, Nicolai Huke und Sebastian Klauke (Hg.): Alltägliche Grenzziehungen. Das Konzept der „imperiale Lebensweise“, Externalisierung und exklusive Solidarität. Münster: Westf. Dampfboot, 207–227.
- Nachtwey, Oliver (2016): Die Abstiegs-gesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Neuendorff, Hartmut; Sabel, Charles (1976): Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster. In: Karl Martin Bolte (Hg.): Materialien aus der soziologischen Forschung. Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages. München, 842–463.
- Nowak, Iris; Hausotter, Jette; Winker, Gabriele (2012): Handlungsfähigkeit in entgrenzten Verhältnissen. Hamburg: TUHH. URL: <https://tore.tuhh.de/handle/11420/1045> (Zugriff: 1.6.2022).
- Oevermann, Ulrich (2001): Zur Analyse der Struktur von sozialen Deutungsmustern. In: Sozialer Sinn 2 (1): 3–34. DOI: 10.1515/sosi-2001-0102.
- Pateman, Carole (1970): Participation and Democratic Theory. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pirker, Theo; Lutz, Burkart; Braun, Siegfried (1955): Arbeiter – Management – Mitbestimmung. Eine industriesoziologische Untersuchung der Struktur, der Organisation und des Verhaltens der Arbeiterbelegschaften in Werken der deutschen Eisen- und Stahlindustrie, für die das Mitbestimmungsgesetz gilt. Stuttgart, Düsseldorf: Rink-Verlag.
- Popitz, Heinrich; Bahrdt, Hans-Paul; Jüres, Ernst August; Kesting, Hanno (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen: Mohr.
- Runciman, W. G. (1966): Relative Deprivation and Social Justice. A Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth-Century England. London: Routledge & Keagon Paul.
- Teschner, Manfred (1961): Zum Verhältnis von Betriebsklima und Arbeitsorganisation. Eine betriebssoziologische Studie. Frankfurt a. M.: EVA (Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Sonderheft 2).
- Urban, Hans-Jürgen (2019): Die demokratiepolitische Bringschuld. In: WSI-Mitteilungen 72 (3): 235–237.
- Veltman, Andrea (2016): Meaningful Work. Oxford: Oxford University Press.
- Voß, G. Günter (1991): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart: Enke.
- Voß, G. Günter (1984): Bewusstsein ohne Subjekt? Eine Kritik des industriesoziologischen Bewusstseinsbegriffs. Großhesselohe: Hampp.
- Voß, G. Günter; Wehrich, Margit (Hg.) (2001): tagaus – tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung. München, Mering: Hampp.



# Kann die Fragmentierung von Arbeit soziale und politische Einstellungen beeinflussen?

*Lennart Schulze*<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** In diesem Beitrag wird untersucht, inwiefern die Fragmentierung von Arbeit das Potenzial hat, soziale und politische Einstellungen von Arbeitnehmer:innen zu beeinflussen. Dafür wird ein Modell entwickelt, das diesen möglichen Einfluss über die politische Sozialisierung von Arbeitnehmer:innen an ihrem Arbeitsplatz beschreibt. In Interviews mit externen Lehrbeauftragten an Musikhochschulen, Unternehmensberater:innen sowie Leiharbeiter:innen in der Industrie wird dieses Modell erprobt. Dabei zeigt sich, dass Fragmentierung über verschiedenste Arbeitsplätze hinweg ähnlich erfahren wird. Darüber hinaus können Idealtypen des Umgangs mit dieser häufig negativ beschriebenen Erfahrung identifiziert werden. Die Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass Fragmentierung das Potenzial hat, die Sozialisation von Arbeitnehmer:innen systematisch zu beeinflussen und damit auch für die Erklärung von sozialen und politischen Einstellungen relevant sein könnte.

**Abstract:** This contribution investigates whether fragmentation of work can influence social and political attitudes of workers. To this aim, a model is developed that describes this possible influence via a process of (political) socialization of workers at their workplace. The model is tested in interviews with external lecturers at German musical arts universities, business consultants, and temporary agency workers in industry. Results indicate that fragmentation is experienced similarly across these diverse workplaces. Furthermore, different types of dealing with these – often negatively described – experiences are identified. In conclusion, this article argues that fragmentation has the potential to influence the socialization of workers systematically. Therefore, fragmentation might also be relevant for explaining social and political attitudes of workers.

---

<sup>1</sup> Lennart Schulze, European University Institute, E-Mail: [lennart.schulze@eui.eu](mailto:lennart.schulze@eui.eu)

# 1 Einleitung und Leitfrage dieses Beitrags

Flexibilisierung, Finanzialisierung, Feminisierung und Fragmentierung – diese vier Schlagworte beschreiben bedeutende Veränderungen von Arbeit und Arbeitserfahrungen in den letzten Jahrzehnten (Rubery 2015; Wolf 2019: 135). In der Soziologie werden diese Entwicklungen seit langem mit sozio-politischen Problemstellungen in Verbindung gebracht, etwa mit gesellschaftlicher Polarisierung sowie populistischen und autoritären Einstellungen. Hierbei lag der Fokus jedoch häufig auf der Flexibilisierung und der damit verbundenen Prekarität, die zu Gefühlen relativer Deprivation, Unsicherheit oder Kontrollverlusten führen können (z. B. Heitmeyer 2018; Nachtwey 2016; Sennett 1998; Standing 2011).

Dieser Beitrag will die oben genannte Forschung zum Einfluss von Flexibilisierung auf Gesellschaft und Politik ergänzen. Ziel ist es, eine Forschungslücke in Bezug auf Fragmentierung zu benennen und zu bearbeiten: Inwiefern hat Fragmentierung das Potenzial, zur Erklärung sozialer und politischer Einstellungen von Arbeitnehmer:innen beizutragen?

Im folgenden Abschnitt 2 wird zunächst die Fragmentierung von Arbeitsplätzen als Schlüsselkonzept des Beitrags definiert sowie der Fokus auf das Thema begründet. Im Anschluss werden in Abschnitt 3 der theoretische Hintergrund des Beitrags umrissen und die Forschungsfragen hergeleitet. Abschnitt 4 gibt einen Überblick über den methodischen Ansatz. In Abschnitt 5 werden die Ergebnisse der durchgeführten Interviews diskutiert.

## 2 Schlüsselkonzept: Fragmentierung von Arbeitsplätzen

Fragmentierung bezeichnet eine Abkehr von traditionellen Arbeitsverträgen, die zwischen einer Arbeitgeber:in und einer Arbeitnehmer:in als Vertragsparteien abgeschlossen werden. Diese Arbeitsverträge werden nur sog. internen Mitarbeiter:innen einer Organisation vorbehalten. Darüber hinaus greift die Organisation auf externe Mitarbeiter:innen zurück, als deren Auftraggeberin bzw. Kundin sie dann auftritt. Vor allem drei Konstruktionen sind hier von Bedeutung: Am meisten reguliert ist dabei (in Deutschland) die Zeitarbeit, bei der externe Mitarbeiter:innen von einem Zeitarbeitsunternehmen an eine Kundin „verliehen“ werden. Des Weiteren können auch Werk- oder Dienstleister („Auftragnehmer:in“) als Arbeitgeber:in der externen Mitarbeiter:innen auftreten, die dann einen festen Arbeitsvertrag mit dem Auftragnehmer haben, aber ihre Arbeit in der Kundenorganisation vollbringen. Außerdem können externe Mitarbeiter:innen als formal Soloselbstständige Leistungen bei der Kundin erbringen (Cappelli/Keller 2013; Holst 2017; Rubery 2015: 1).

Die genannten organisationalen Veränderungen von Beschäftigungsverhältnissen lassen die in diesem Beitrag fokussierten sog. fragmentierten Arbeitsplätze entstehen. Dabei handelt es sich um solche Arbeitsplätze, an denen interne und externe Mitarbeiter:innen an einem Ort zusammenarbeiten. Der Begriff des Arbeitsplatzes wird hierbei – neben seiner metaphorischen Bedeutung als Beschäftigungsverhältnis – explizit auch in seiner wörtlichen Bedeutung genutzt, um den (sozialen) Ort zu beschreiben, an dem Arbeitnehmer:innen ihrer Arbeit nachgehen und konkrete, alltägliche Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmer:innen oder Kund:innen machen.

## 2.1 Fragmentierung als Querschnittsphänomen

Eine zunehmende Verbreitung von fragmentierten Arbeitsplätzen wird in verschiedensten Berufen, Branchen und Schichten des Arbeitsmarktes beobachtet – unabhängig von (Aus-)Bildungsanforderungen, Gehaltsaussichten oder Sektoren (vgl. Holst 2017; Spreitzer et al. 2017). Beispiele gibt es unter anderem bei Arbeiter:innen in Industrie und Dienstleistung (etwa Goldschmidt/Schmieder 2017; Hertwig et al. 2015; Rogers 1995; Wolf 2019), bei Akademiker:innen in Lehre und Wissenschaft (z. B. Jambon 2015; Sukarieh/Tannock 2019), unter Ingenieur:innen (z. B. Wolf 2019) oder im Anwaltsberuf (Livni 2018). Diese Entwicklung geht häufig mit Einkommensverlusten für externe Mitarbeiter:innen einher (Appelbaum 2017; Goldschmidt/Schmieder 2017; Weil 2019: 152–158).

Fragmentierung ist als Konzept insofern absichtlich breit angelegt und umfasst – jedenfalls theoretisch – einen weiten Kreis an Arbeitnehmer:innen. Darin unterscheidet sich das Konzept von ähnlichen, aber beschränkten Ansätzen wie dem *Fissured Workplace* (Weil 2014), *Domestic Outsourcing* (Goldschmidt/Schmieder 2017) oder *On-Site Subcontracting* (Hertwig et al. 2015, 2018). Diese Ansätze gehen auf bestimmte Fälle von Fragmentierung ein, die mit bestimmten Sektoren oder Tätigkeiten und tendenziell mit Prekarität verbunden sind. Demgegenüber ermöglicht der Fokus auf das relativ breite Konzept der Fragmentierung, Effekte des Wandels der Arbeit über eine bestimmte soziale Position wie Prekarität hinaus zu untersuchen.

## 2.2 Besondere Eigenschaften fragmentierter Arbeitsplätze

Die alltäglichen Arbeitserfahrungen von (insbesondere externen) Arbeitnehmer:innen an fragmentierten Arbeitsplätzen unterscheiden sich in drei Kerneigenschaften von Arbeitserfahrungen in nicht-fragmentierten Arbeitsplätzen.

Erstens besteht aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen eine klare Trennung der Gruppen von internen und externen Mitarbeiter:innen. Externe dürfen nicht vollständig in die Weisungsstruktur der Kundenorganisation (die Arbeitgeberin der internen Mitarbeiter:innen) eingegliedert werden, da mit externen Mitarbeiter:innen ansonsten die gesetzlich gewünschte Schutzwirkung des Arbeitsrechts für Angestellte umgangen werden könnte (Cappelli/Keller 2013: 576). Daher erfahren externe Mitarbeiter:innen Ausgrenzung, bspw. durch den Ausschluss von Meetings, oder sichtbare Abgrenzungen, etwa durch andere Arbeitskleidung und Ausweise (z. B. Wong 2018).

Zweitens sind die persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz durch „strategische“ Interaktion gekennzeichnet, die von wirtschaftlichen Interessen motiviert ist. Da es sich bei der Integration von externen Mitarbeiter:innen in das Kundenunternehmen um eine Geschäftsbeziehung handelt, die externe und interne Mitarbeiter:innen in der Zusammenarbeit konkret operationalisieren müssen, ist zu erwarten, dass wirtschaftliche Interessen zumindest unterschwellig die Interaktion beeinflussen. Interne Mitarbeiter:innen werden ggf. nicht als „echte“ Kolleg:innen, sondern eher als Repräsentant:innen der Kundenfirma wahrgenommen. Persönliche und teilweise freundschaftliche Beziehungen zwischen internen und externen Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz sind dadurch unwahrscheinlicher (Garsten 2003: 252–254; Rogers 1995; Wilkin et al. 2018: 209–212).

Drittens sind fragmentierte Arbeitsplätze durch stärker ausgeprägte Macht- und Statushierarchien charakterisiert. Machtunterschiede sind im fragmentierten Arbeitsplatz strukturell angelegt, da externe Mitarbeiter:innen und ihre Bezahlung abhängig vom Wohlwollen der Kundenfirma und deren Repräsentant:innen – den internen Mitarbeiter:innen – sind. Darüber hinaus haben, insbesondere in Bezug auf Zeitarbeit, interne Mitarbeiter:innen häufig einen höheren sozialen Status (Boyce et al. 2007; von Hippel 2006).

### 3 Theoretischer Rahmen und Forschungsfragen

Dieser Artikel beschäftigt sich mit der Leitfrage, inwiefern Fragmentierung das Potenzial hat, zur Erklärung sozialer und politischer Einstellungen von Arbeitnehmer:innen beizutragen. Wie oben beschrieben, unterscheiden sich fragmentierte von nicht-fragmentierten Arbeitsplätzen durch die Arbeitserfahrungen der Arbeitnehmer:innen. Als Ausgangspunkt für den theoretischen Rahmen dieses Beitrags dient somit ein zentrales Argument der bisherigen Forschung zum Einfluss von Arbeitsplätzen auf soziale und politische Einstellungen: die Sozialisation von Arbeitnehmer:innen durch Erfahrungen am Arbeitsplatz und die Übertragung dieser Erfahrungen auf soziale und politische Fragestellungen (vgl. Greenberg et al. 1996; Kitschelt/Rehm 2014; Oesch 2006: 61; Stanojevic et al. 2020a, 2020b).

Allgemein bezeichnet Sozialisation den Prozess, in welchem Individuen soziale Kompetenzen aufbauen, indem sie die Normen, Werte, Ansichten und Einstellungen ihrer sozialen Bezugsgruppen erlernen. Auch Erwachsene können bspw. durch Arbeitserfahrungen noch sozialisiert werden (Lutfey/Mortimer 2006: 183–188; Schein 1988: 54). Es ist für verschiedene Theorien zur Sozialisation am Arbeitsplatz grundlegend, dass Menschen versuchen, sich den Werten und Normen am Arbeitsplatz anzupassen, um Unsicherheiten zu reduzieren oder ein positives Selbstbild zu bewahren. Letzteres kann in Gefahr sein, wenn Individuen in ihrem Status bedroht sind (vgl. Tajfel/Turner 1986, Social Identity Theory) oder wenn die Werte und Normen der Arbeitsstelle den eigenen entgegenstehen (Kramer 2010: 10–23).

Derartige Sozialisationserfahrungen können schließlich politische und gesellschaftliche Einstellungen beeinflussen (Kitschelt/Rehm 2014: 1676). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es um Dimensionen geht, die sowohl für das Arbeiten in (privatwirtschaftlichen) Organisationen als auch für die Organisation gesellschaftlicher und staatlicher Verhältnisse wichtig sind, wie Fragen zur Macht- und Ressourcenverteilung, zu Hierarchie oder dem Umgang mit verschiedenen sozialen Gruppen (Shepard 1987; Stanojevic et al. 2020b: 4).

#### 3.1 Adaption der Theorie: Die Relevanz von Arbeitserfahrungen

Der theoretische Rahmen des Beitrags adaptiert insbesondere das Modell von Kitschelt und Rehm (2014) und überträgt dieses auf die Arbeitserfahrungen in fragmentierten Arbeitsplätzen. Das Modell bietet eine strukturierte Herangehensweise, um ausgehend von Arbeitserfahrungen Einstellungen zu erklären (vgl. ebd.: 1673–1674 für eine detailliertere Literaturübersicht zu verwandten theoretischen Ansätzen). Die Autoren gliedern Arbeitserfahrungen in zwei Dimensionen: eine vertikale, die die Autonomie und Macht von Individuen im Job beschreibt, sowie eine horizontale Dimension, welche die Aufgabenstruktur bzw. Arbeitslogik umfasst (Kitschelt/Rehm 2014: 1674–1676; vgl. Kohn 2001 für Autonomie). Ihre Definition

von Aufgabenstrukturen bzw. Arbeitslogik baut auf den Überlegungen von Oesch (2006: 61–71) auf. Unter Arbeitslogik versteht dieser die primäre Ausrichtung des Handelns an verschiedenen Arbeitsplätzen. Dabei stellt er vor allem drei Idealtypen vor: Die administrativ-organisationale Logik (z. B. Manager:innen) betont Hierarchie und ist auf Effizienz und den Erfolg der Organisation ausgerichtet. Die interpersonale Logik (z. B. Lehrer:innen) fokussiert einen offenen Austausch zwischen Individuen und ist somit auf die Definition und Lösung von Problemen von Klienten oder Kundinnen ausgerichtet. Die technische Logik (z. B. Ingenieur:innen) konzentriert sich auf die Lösung von fachlichen, technischen Problemen.

Einzelne Arbeitslogiken gehen mit bestimmten Arbeitserfahrungen einher. Diese sind durch den oben genannten Prozess der Sozialisierung und Generalisierung mit sozialen und politischen Präferenzen verbunden (Kitschelt/Rehm 2014: 1674). Beispielsweise stellen Kitschelt und Rehm (ebd.: 1678) die Hypothese auf, dass die Internalisierung einer strategischen, auf der Maximierung eigener Interessen beruhender Arbeitslogik sowie starke Hierarchien und größere Macht über Ressourcenverteilung, die bspw. für Arbeitserfahrungen von Manager:innen typisch sind, Präferenzen für Autorität stärken.

In diesem Beitrag wird die Argumentation der Autoren auf fragmentierte Arbeitsplätze übertragen. Das Hauptargument ist, dass fragmentierte Arbeitsplätze die von Oesch (2006: 61–71) beschriebene administrativ-organisationale Arbeitslogik betonen, insbesondere was die ausgeprägten Macht- und Hierarchieunterschiede zwischen ‚Kolleg:innen‘ sowie die strategische, auf Effizienz und den Erfolg der Kundenorganisation ausgerichtete Interaktion am fragmentierten Arbeitsplatz betrifft. Andererseits geht Fragmentierung darüber hinaus, vornehmlich was die deutliche Trennung zwischen Externen und Internen anbelangt. So werden Arbeitnehmer:innen an fragmentierten Arbeitsplätzen im Rahmen ihrer alltäglichen Arbeitserfahrung sozialisiert und internalisieren ggf. die mit diesen Kerneigenschaften verbundenen Normen und die Arbeitslogik, welche generalisiert und auf andere Felder abseits der Arbeit angewendet werden, bspw. soziale und politische Fragestellungen.

### 3.2 Forschungsfragen

Der empirische Fokus dieses Beitrags liegt auf dem möglichen Einfluss des fragmentierten Arbeitsplatzes auf die Sozialisation von (vor allem externen) Arbeitnehmer:innen. Ziel ist es an dieser Stelle nicht, zu untersuchen, wie fragmentierte Arbeitsplätze welche politischen Einstellungen (z. B. populistische oder autoritäre) beeinflussen. Vielmehr versteht sich der Aufsatz als ein erster, konzeptioneller Schritt, in der der mögliche theoretische Nutzen (Gerring 1999) des Begriffs der Fragmentierung für die Erklärung von sozialen und politischen Einstellungen von Mitarbeiter:innen quer durch alle Schichten des Arbeitsmarktes analysiert werden soll.

Im vorliegenden Beitrag müssen insofern zwei Fragen bearbeitet werden: Zunächst wird betrachtet, inwiefern Arbeitnehmer:innen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes Fragmentierung auch tatsächlich auf ähnliche Weise erfahren (vgl. Gerring 1999: 373–375, Kohärenz eines sozialwissenschaftlichen Konzepts). Um darüber hinaus Aussagen zum Nutzen des Konzepts für die Erklärung von politischen und sozialen Einstellungen von Arbeitnehmer:innen treffen zu können, wird des Weiteren untersucht, ob diese Erfahrungen tatsächlich die Sozialisation der Arbeitnehmer:innen und die Internalisierung von Normen und der Arbeitslogik des fragmentierten Arbeitsplatzes systematisch beeinflussen.

## 4 Forschungsdesign und Methode

Die dargelegten Fragen wurden über Interviews mit Arbeitnehmer:innen in fragmentierten Arbeitsplätzen bearbeitet. Um die Heterogenität der Rahmenbedingungen von fragmentierten Arbeitsplätzen abzubilden, wurde in der Fallauswahl versucht, Einkommen, Bildung sowie Aufgabenstruktur (vgl. Kitschelt/Rehm 2014, s. o.) weitestgehend zu variieren (Seawright/Gerring 2008: 304). Aus diesem Grund wurden Interviewpartner:innen aus den Gruppen der sog. *Socio-cultural Professionals*, der sog. *Business Professionals* und der traditionellen Industriearbeiter:innen angesprochen (Beramendi et al. 2015: 21–22). Aus den genannten Gruppen wurden jene Fälle herausgegriffen, die extreme Ausprägungen von fragmentierter Arbeit darstellen, um die Auswirkungen von Fragmentierung deutlicher sichtbar zu machen (Seawright 2016: 509). Eine Übersicht bietet *Tabelle 1* auf der folgenden Seite. Eine detaillierte Darstellung der ausgewählten Fälle erfolgt im nächsten Abschnitt (5) gemeinsam mit den Ergebnissen.

Die Interviews wurden mithilfe eines halb-strukturierten Leitfadens geführt. Zu Beginn der Interviews sollten die Proband:innen eine Zeichnung von den Hauptakteuren am Arbeitsplatz (etwa Vorgesetzte, interne und externe Kolleg:innen, andere Abteilungen) und deren Beziehungen untereinander anfertigen (Methode der "graphic elicitation", vgl. Bagnoli 2009; Bravington/King 2019). Insbesondere für die Diskussion von Macht-, Hierarchie- und Gruppendynamiken bietet sich diese Methode an (vgl. z.B. Stock 2021). Nach der Zeichnung folgten detaillierte Fragen zu den Kerneigenschaften fragmentierter Arbeitsplätze. Anschließend wurde die Akzeptanz der Werte, Normen und der Arbeitslogik des Arbeitsplatzes ermittelt.

## 5 Ergebnisse und Diskussion

In diesem Abschnitt werden die Interviewergebnisse entlang der drei Fälle zunächst in Bezug auf die erste Forschungsfrage diskutiert: Wird Fragmentierung in allen Schichten des Arbeitsmarktes ähnlich erfahren?

### 5.1 *Socio-cultural Professionals*: Lehrbeauftragte an Musikhochschulen

Bei externen Lehraufträgen handelt es sich um fragmentierte Arbeitsplätze, da grundsätzlich ähnliche Tätigkeiten (vor allem Einzelunterricht von Studierenden an Musikinstrumenten) von externen Mitarbeiter:innen ohne Arbeitsvertrag in (loser) Zusammenarbeit mit internen Kolleg:innen – insbesondere in der Koordination von Prüfungen und Studienverlaufsplänen – wahrgenommen werden. In 13 Bundesländern (Bundeskonzferenz der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen 2021) handelt es sich bei Lehraufträgen um ein „öffentlich rechtliches Dienstverhältnis eigener Art“. Damit sind für Lehrbeauftragte verschiedene arbeitsrechtliche Schutzvorschriften nicht einschlägig (Bundesarbeitsgericht 2018). Dennoch wird mehr als die Hälfte der Unterrichtsstunden an den 24 öffentlichen deutschen Musikhochschulen durch Externe gegeben (Schmitz 2012).

<p><b>Socio-cultural Professionals</b> (zitiert im Text als „LB“-Nummer)</p>	<p><b>Socio-cultural Professionals</b> sind hoch ausgebildete Fachkräfte in sozialen und kulturellen Sektoren, wie Bildung oder allgemein dem öffentlichen Sektor. Sie arbeiten eher in Umgebungen mit flachen Hierarchien und hoher Autonomie. Die Arbeitslogik ist durch einen offenen und auf gleicher Ebene stattfindenden Austausch über Ideen geprägt (Kitschelt/Rehm 2014: 1676; Oesch 2006: 62–63).</p>
<p><b>Business Professionals</b> (zitiert im Text als „CON“-Nummer)</p>	<p><b>17 Interviews</b> 9 mit externen Lehrbeauftragten an vier Hochschulen (davon drei weiblich, sechs männlich); 8 mit festangestellten Professor:innen an einer Hochschule (davon eine weiblich, sieben männlich)</p> <p><b>Zeitraum:</b> April – Oktober 2021 (per Videokonferenz)</p> <p><b>Business Professionals</b> arbeiten als Expert:innen oder Manager:innen, sind vergleichsweise hoch ausgebildet und haben ein hohes Einkommen. Die Arbeitslogik ist organisational-administrativ; klare, bürokratische Hierarchiestrukturen und Kontrolle sind zentral (Oesch 2006: 64). Dies begünstigt ggf. strategische, auf der Maximierung eigener Interessen basierende Interaktionen (Kitschelt/Rehm 2014: 1678).</p>
<p><b>Industriearbeiter:innen</b> (zitiert im Text als „IND“-Nummer)</p>	<p><b>10 Interviews</b> mit Berater:innen in acht Consultingfirmen (davon sechs männlich, vier weiblich)</p> <p><b>Zeitraum:</b> April – Juli 2021 (acht per Videokonferenz, zwei vor Ort)</p> <p><b>Industriearbeiter:innen</b> haben ein formal niedrigeres Ausbildungsniveau als die vorangegangenen Gruppen. Sie arbeiten in klassischer Industrieproduktion mit Hierarchien, klaren Zeitplänen und definierten Aufgaben (Beramendi et al. 2015: 22; Kitschelt/Rehm 2014: 1676).</p>
	<p><b>5 Interviews</b> mit Arbeitern, die sowohl Erfahrung in Zeitarbeit als auch in Standardarbeitsverhältnissen haben (alle männlich)</p> <p><b>Zeitraum:</b> Oktober 2021 (vor Ort auf dem Gelände einer Firma)</p>

Tabelle 1: Übersicht über die 32 durchgeführten Interviews (eigene Darstellung)

Alle Interviews dauerten zwischen 30 und 90 Minuten (durchschnittlich 48 Minuten). Die Ansprache der Interviewpartner:innen erfolgte über persönliche Kontakte und öffentlich verfügbare Kontaktdaten. Die Industriearbeiter wurden nach dem Ende ihrer Schicht auf dem Werksgelände in einem von der Firma dafür bereitgestellten Raum interviewt. Die Geschlechterquoten entsprechen etwa der jeweiligen Population.

Obwohl alle Lehrbeauftragten betonten, dass die Tätigkeit und der Unterricht eine große Freude darstellen, beschrieben sie auch negative Erfahrungen. Sie sind (im Regelfall) rechtlich keine vollen Mitglieder der Hochschule, sondern nur „Angehörige“. Häufig können sie sich daher nicht mit den gleichen Rechten in die akademische Selbstverwaltung einbringen: „Wir sind so ein bisschen Zaungäste“ (LB-7). Ohnehin wird das Zusatzengagement der Lehrbeauftragten nicht ausreichend honoriert. Viele von ihnen bemerken, dass sie ähnliche Arbeit erbringen, aber ihre Bezahlung deutlich niedriger ist als die der internen Kolleg:innen:

„Wir machen dieselbe Arbeit. Wir arbeiten miteinander, wir machen Projekte zusammen, wir spielen zusammen Kammermusik, wir sitzen zusammen in den Gremien und tun so, als gäbe es keinen Unterschied. Aber natürlich gibt es einen Unterschied und der ist auch erheblich. (...) Nämlich die Arbeitssicherheit und das Einkommen.“ (LB-6)

Die Beziehungen zu Professor:innen und anderen Festangestellten betrachten zahlreiche Lehrbeauftragte als grundsätzlich hierarchisch. In gewisser Weise sind sie auch von der Macht der Professor:innen abhängig:

„Und wenn es Stellen gibt, dann stürzt sich z. B. ganz oft ein Professor gleich drauf und sagt: ‚Ey, ich will es für meinem Bereich, und ich will es für den.‘ Also das wird dann oben geklärt, nicht mit uns.“ (LB-9)

Diese Tatsache verändert ebenfalls die Interaktion: Lehrbeauftragte nehmen sich mitunter als Konkurrent:innen wahr. Interessant ist auch, dass sich insgesamt eine strategisch-wirtschaftliche Argumentation abzeichnet, bei der Studierende teilweise als Kund:innen bezeichnet werden (LB-6 und LB-9), die zufrieden gestellt werden müssen. Das ergibt sich direkt aus der wirtschaftlichen Abhängigkeit der Lehrbeauftragten von positiven Rückmeldungen seitens der Studierenden:

„Das heißt, wenn ich den Studierenden hier schlechte Noten gebe und sie beschweren sich, (...) verliere ich Geld.“ (LB-1)

## 5.2 *Business Professionals*: Organisations- und Unternehmensberater:innen

Die Kerneigenschaften fragmentierter Arbeit spielen für viele Berater:innen eine große Rolle in ihren täglichen Arbeitserfahrungen. Consultants sind in zeitlich limitierten Projekten freiberuflich oder als Angestellte von Consultingfirmen für Kund:innen tätig. Je nach Thema und Arbeitsweise kooperieren sie dabei unterschiedlich stark mit internen Mitarbeiter:innen – bis hin zur vollständigen Integration: So wurde bspw. bekannt, dass im deutschen Verteidigungsministerium Berater:innen über offizielle E-Mail-Adressen und offizielles Briefpapier der Verwaltung kommunizierten (Schweppe 2019). Dennoch sind Berater:innen als externe Mitarbeiter:innen erkennbar, etwa durch ihr Auftreten: „Ich trage Hemd, während die internen gern casual unterwegs sind.“ (CON-4). Eine Befragte berichtet in diesem Zusammenhang auch, dass sie für Gespräche mit bestimmten internen Mitarbeiter:innen ein informelleres Extra-Outfit zum Umziehen mitbringt (CON-3).

Insbesondere strategische und auf wirtschaftlichen Interessen beruhende Kommunikation ist ein zentrales Merkmal von Beratung. Grundsätzlich wird in der Beschreibung von Beziehungen zu anderen Akteuren am Arbeitsplatz von Kund:innen, Käufer:innen, Auftraggeber:innen gesprochen. Dies ist für die Gruppe der *Business Professionals* ohnehin erwartbar, wird allerdings durch fragmentierte Arbeit nochmals verstärkt. So berichten mehrere Interviewte von Vertrauens- und Kommunikationsproblemen (CON-1, 3, 6, 8, 9, 10). Beispielsweise wurde



gegenüber einer am Projekt beteiligten Konkurrenzfirma verschwiegen, dass Sprachbarrieren mit der Softwareentwicklungsabteilung der Kundin bestehen, um deren Erfolg zu verhindern oder wenigstens zu verzögern (CON-3).

Allgemein sind Macht und Status in der Beratung wichtig. Durch die von Berater:innen geleistete *abstrakte Arbeit* ist der Wert der Beratungsleistung stark abhängig vom Status- und Machtgefüge zwischen Berater:in und Kundin (Stein 2017). Die Consultants nehmen ein Machtgefälle zum Auftraggeber wahr. Dies bezieht sich vor allem auf die Führungskräfte der Kundin (eine Führungskraft wurde z. B. als „große Peitsche“ bezeichnet; CON-2), während Vertreter:innen von niedrigeren Ebenen eher Respekt entgegengebracht und diesen teilweise große Kompetenz unterstellt wird:

„Vielleicht [sollten die internen Mitarbeiter:innen] nicht alles, was ich sage, für bare Münze nehmen, weil ich es ja auch nicht unbedingt besser weiß, nur weil ich externer Berater bin.“ (CON-4)

### 5.3 Industriearbeiter:innen: Leiharbeit in der produzierenden Industrie

Zeitarbeit und ihre Auswirkungen sind ein häufig beleuchtetes Thema in der Forschung. Insbesondere Ausschluss, eine auf strategischer Interaktion basierende Arbeitslogik sowie Status- und Machtunterschiede werden vielfach als relevante Erfahrungen in der Leiharbeit beschrieben (s. Abschnitt 2.2). Folglich dienen die Befragungen von Zeitarbeitern hier eher als Replikation vorheriger Forschung und als Kontrast für die mit Berater:innen und Lehrbeauftragten durchgeführten Interviews.

In jedem Fall erfüllt Leiharbeit die Definition fragmentierter Arbeit, da hier externe Leiharbeiter:innen mit internen Mitarbeiter:innen kooperieren. Wie erwartet, erwähnen die Interviewpartner die Kerneigenschaften fragmentierter Arbeitsplätze. Neben Unterschieden in der Entlohnung wird bspw. auch bemängelt, dass durch verschiedene Arbeitskleidung unmittelbar erkennbar ist, wer direkt dem Unternehmen angehört und wer nicht. Infolge der wahrgenommenen Unsicherheit und Konkurrenz ergibt sich ebenfalls eine stark strategische, auf den eigenen Vorteil bedachte Kommunikationsstrategie, bei der z. B. Fehler nicht zwangsläufig kommuniziert werden, um Konsequenzen zu vermeiden (insbesondere IND-4 und IND-5). Deutlich wird außerdem, dass die Zeitarbeit mit einem niedrigeren Status verbunden ist:

„Und dann auch dieser Patriotismus, den man ja gar nicht ausleben kann, weil man einfach nicht dazugehört. Am Ende ist es ja auch so ein Stolz, den man dann auch hat, wenn man sagt: ‚Ey, man ist einfach mit drin, im Club.‘“ (IND-4)

### 5.4 Zwischenergebnis: Gemischte und „echte“ fragmentierte Arbeitsplätze

Auf Basis der durchgeführten Interviews lässt sich argumentieren, dass fragmentierte Arbeit die Arbeitserfahrungen von Mitarbeiter:innen in verschiedenen Schichten des Arbeitsmarktes ähnlich beeinflusst. Der Umgang hiermit kann jedoch unterschiedlich ausfallen, wie im nächsten Abschnitt zur Diskussion der zweiten Forschungsfrage gezeigt wird.

Zuvor wird jedoch das Konzept des fragmentierten Arbeitsplatzes um den Begriff des „gemischten Arbeitsplatzes“ erweitert. In allen Gruppen der Interviewpartner:innen ist das Motiv feststellbar, dass Fragmentierung bzw. die Auslagerung an externe Mitarbeiter:innen „eigentlich“ kein Problem ist, aber exzessiv genutzt wird:

„Dass mit der Leiharbeit war eine richtig gute Idee. Sie wird von den Firmen nur anders aufgefasst und ausgelegt und dementsprechend auch ausgenutzt.“ (IND-1)

„So wie es ursprünglich angedacht war, z. B. für die marginalen Instrumente Harfe, Tuba, Orgel, (...) wäre [es] unrealistisch, dafür hauptamtliche Stellen zu schaffen.“ (LB-6)

Auch die Befragte CON-10 kommentiert, dass Beratungsprojekte, die nur dazu dienen, „Lücken“ zu füllen, die eigentlich von „Vollzeitkräften“ (internen Mitarbeiter:innen) bearbeitet werden sollten, nicht existieren dürften.

In anderen Worten: Die Interviewpartner:innen bemängeln, dass es keinen Sachgrund für die Fragmentierung ihrer Arbeitsplätze gibt. In der Tat sind allerdings auch Proband:innen im Sample, die diesen Sachgrund für sich persönlich wahrnehmen und ihre fragmentierten Arbeitsplätze nicht mit negativen Erfahrungen verbinden. Bei den externen Lehrbeauftragten trifft das insbesondere auf zwei Befragte zu, die vor allem aufgrund ihrer fachlichen Expertise nur einen kleinen Lehrauftrag in einer Nische ausüben, darüber hinaus jedoch erfolgreiche künstlerische Karrieren haben (LB-4 und LB-5). Unter den Consultants sind in dieser Kategorie hauptsächlich diejenigen zu finden, die in der eher hochbezahlten Management- oder spezifischen Fachberatung tätig sind und ausschließlich für sehr kurze, intensive und/oder klar abgegrenzte Aufgaben als Externe herangezogen werden (CON-2, 4, 5, 6).

Hier wird deshalb folgender Vorschlag unterbreitet: Fragmentierte Arbeitsplätze, an denen nur bestimmte, die Expertise von Externen erfordernde Tätigkeiten ausgelagert werden, die eine Kundin aber nicht ökonomisch sinnvoll auf Dauer vorhalten kann, sollten als gemischte Arbeitsplätze bezeichnet werden. Dieser Begriff scheint neutraler als der implizit negativ konnotierte Terminus der Fragmentierung. Gleichzeitig ergeben sich Überschneidungen mit der Literatur zu dynamischen Teams als Strukturform moderner Arbeit (z. B. Tannenbaum et al. 2012: 5–6).

Dem gemischten Arbeitsplatz steht allerdings ein bemerkenswertes Ergebnis der durchgeführten Interviews gegenüber: Während dies bei Leiharbeitnehmer:innen so vorgesehen ist, ist es ein unerwartetes Ergebnis, dass auch eine große Zahl von Berater:innen angibt, eng in die Kundenorganisation eingebunden zu sein und häufig direkte Arbeitsanweisungen von Mitarbeiter:innen der Kundin zu erhalten. Auch externe Lehrbeauftragte sind im Rahmen von Prüfungen und Gremienarbeit teilweise in alltägliche, vom Lehrauftrag abweichende Vorgänge der Musikhochschulen involviert. Dabei handelt es sich um die „echten“ fragmentierten Arbeitsplätze.

## 5.5 Sozialisation an fragmentierten Arbeitsplätzen

Hat das Konzept der fragmentierten (und gemischten) Arbeitsplätze theoretischen Nutzen zur Erklärung von politischen und sozialen Einstellungen? Um sich dieser Fragestellung zu nähern, wird nun diskutiert, inwiefern externe Arbeitnehmer:innen an ihren Arbeitsplätzen sozialisiert werden und wie sie Werte, Normen und Arbeitslogiken dieser Arbeitsplätze internalisieren. Dafür werden verschiedene „Idealtypen“ des Umgangs mit den wahrgenommenen Herausforderungen des fragmentierten Arbeitsplatzes entwickelt (vgl. Mayring 2015: 102–104), welche mit den Bedingungen der organisationalen Sozialisation korrespondieren (s. Abschnitt 3). Eine Übersicht dazu findet sich in der folgenden *Abbildung 1*.

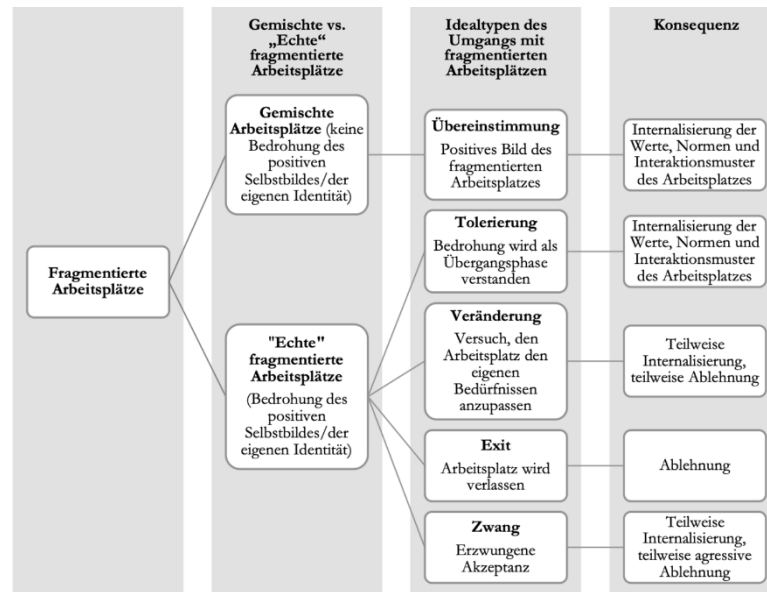


Abbildung 1: Übersicht über die Idealtypen des Umgangs mit Herausforderungen fragmentierter Arbeitsplätze (eigene Darstellung)

Es ist zu erwarten, dass Arbeitnehmer:innen in gemischten Arbeitsplätzen grundsätzlich die Werte, Normen und Arbeitslogiken ihres Arbeitsplatzes eher unterstützen und internalisieren, da hier das positive Selbstbild durch die Arbeitserfahrungen nicht bedroht ist. Das wurde auch in den Interviews deutlich. So betont ein Interviewpartner, dass es für die Studierenden hilfreich ist, mit „Personal“ aus der „freien Wirtschaft“ in Kontakt zu sein, was der Lehrauftrag ermöglicht:

„Weil der Sinn des Lehrauftrags ist (...) meines Erachtens immer noch, das Fachpersonal aus der freien Wirtschaft oder eben aus der freien Wildbahn, sage ich jetzt immer zum Künstlerleben, dass Leute, die dort herkommen und direkt wissen, wo hängt der Hammer, wie stark weht der Wind, dass die in das Institut reinkommen und den Studierenden das weitergeben können. Und das wird von den Studierenden sehr, sehr dankbar angenommen. Das Gefühl habe ich, dass das wichtig ist.“ (LB-3)

Der Regelfall in den Interviews war jedoch der „echte“ fragmentierte Arbeitsplatz, in dem das positive Selbstbild der Befragten in Gefahr ist. Im Hinblick darauf konnten drei Strategien des Umgangs damit identifiziert werden: Zunächst gibt es diejenigen Arbeitnehmer:innen, die ihren aktuellen, fragmentierten Arbeitsplatz nur als Übergangsphase wahrnehmen und daher negative Erfahrungen ausblenden bzw. diese tolerieren. Bei ihnen wird deutlich, dass sie grundsätzlich die Werte, Normen und Arbeitslogiken ihres Arbeitsplatzes akzeptieren und internalisieren. Hauptsächlich unter den Leiharbeitnehmern war dieser Fall häufig vertreten. In allen Interviews wurde betont, dass es keine andere Möglichkeit gibt, eine Festanstellung bei einem prestigeträchtigen Industrieunternehmen zu erhalten, als über Leiharbeit dort einzusteigen. Bemerkenswert ist hier, dass IND-4 als einziger der 32 Interviewpartner:innen die Logik der Zeichnung zu Beginn des Interviews grundsätzlich in Frage stellt und anstatt einer Hierarchie oder einer Netzwerkgrafik einen Pfeil zeichnet, der seine berufliche Entwicklung abbildet (Abbildung 2). Auch einige Berater:innen und gerade jüngere Lehrbeauftragte beschreiben ihren aktuellen Arbeitsplatz als ersten, notwendigen Karriereschritt.

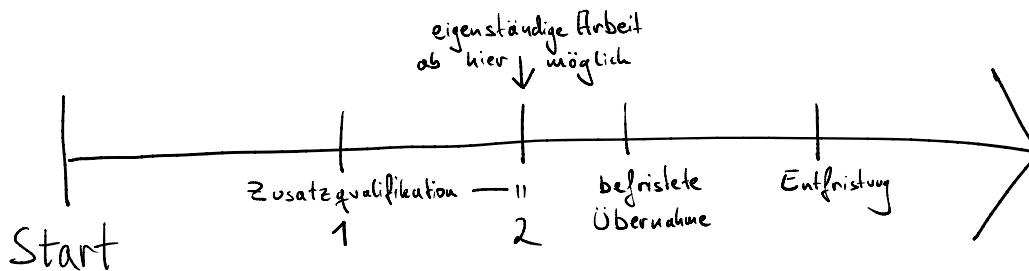


Abbildung 2: Darstellung des Arbeitsplatzes von IND-4 (zur Anonymisierung vom Autor nachgezeichnet)

Alternativ dazu können Arbeitnehmer:innen entweder versuchen, die Situation an ihrem Arbeitsplatz zu verbessern (*Voice*), oder diesen kündigen (*Exit*) (Hirschman 1970). *Voice* bezeichnet hierbei den Versuch, sich nicht nur passiv dem Arbeitsplatz anzupassen, sondern diesen auch aktiv zu verändern (Mortimer/Simmons 1978: 429). Eine solche Strategie, mit der eine gewisse Investition in den Arbeitsplatz einhergeht, verfolgen in den vorliegenden Interviews vor allem die Lehrbeauftragten. Gerade unter denjenigen, die schon länger als Lehrbeauftragte tätig sind, zeigt sich insofern ebenfalls eine Akzeptanz und in gewissem Rahmen eine Internalisierung der Werte und Normen des Arbeitsplatzes. Dies wird bspw. in dem oben genannten Verständnis von Studierenden als Kund:innen deutlich. Lehrbeauftragte sind Dienstleistende:

„Ich glaube also, was wir sicherlich schon haben in der Kunst, ist dieses Modell des Künstlers als Dienstleister. Ja, also Joseph Haydn war nicht nur Hofkomponist, sondern er musste sich auch um die Wäsche kümmern.“ (LB-6)

*Exit* als Strategie ist hingegen kostspielig und stellt nur dann eine Alternative dar, wenn die Arbeitsmarktchancen für die Arbeitnehmer:innen erfolgversprechend sind. So gaben zwei Proband:innen (LB-9 und IND-1) an, dass für sie aus ökonomischen und persönlichen Gründen eine Aufgabe des Arbeitsverhältnisses oder ein Protest nicht in Frage kommen. Im Sample wurde die *Exit*-Strategie nur von Berater:innen angewandt.

## 6 Fazit

Der Beitrag zeigt, dass Fragmentierung bzw. fragmentierte Arbeitsplätze ein Konzept darstellen, das Potenzial für weitere Studien im Bereich der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung bietet. Zum einen ist Fragmentierung als Querschnittsphänomen im aktuellen Arbeitsmarkt ein wichtiges Thema. Zum anderen nehmen Arbeitnehmer:innen in verschiedenen Sektoren, Einkommens- und Bildungsschichten fragmentierte Arbeitsplätze ähnlich wahr, insbesondere hinsichtlich ihrer Kerneigenschaften: starke Trennung von internen und externen Beschäftigten, eine auf strategischer Interaktion basierende Arbeitslogik sowie Status- und Machtunterschiede.

Darüber hinaus wurde argumentiert, dass die Fragmentierung die Sozialisation von Arbeitnehmer:innen in allen Schichten des Arbeitsmarktes beeinflusst. Außerdem wurden Idealtypen des Umgangs mit den Herausforderungen von fragmentierter Arbeit beschrieben. Dabei internalisieren insbesondere diejenigen, die den fragmentierten Arbeitsplatz lediglich als Übergangsstation sehen oder sich aus ökonomischen Gründen damit arrangieren müssen, zumin-

dest teilweise dessen Werte, Normen und Arbeitslogiken. Des Weiteren ist mit dem gemischten Arbeitsplatz eine Unterkategorie von Fragmentierung für die Fälle eingeführt worden, in denen die Auslagerung von Tätigkeiten an externe Mitarbeiter:innen auf einem Sachgrund (z. B. spezifische Expertise oder Erfahrung) beruht. Mitarbeiter:innen an solchen gemischten Arbeitsplätzen nehmen Fragmentierung nicht als negativ wahr und internalisieren somit in besonderem Maße deren Werte, Normen und Arbeitslogiken.

Dies ist ein starker Hinweis für den theoretischen Nutzen des Konzepts zur Untersuchung sozialer und politischer Einstellungen in späteren Studien. Hierfür lassen sich auf Basis der mit Daten des European Social Surveys durchgeführten Studie von Kitschelt und Rehm (2014: 1685) Hypothesen zum Einfluss fragmentierter Arbeitsplätze ableiten. Die Berechnungen der Autoren zeigen einen Zusammenhang zwischen einer niedrigeren Position in einer organisationalen Autonomie- bzw. Machthierarchie und einer administrativ-organisationalen und damit strategischen Arbeitslogik, die mit größerer Akzeptanz autoritärer Einstellungen, weniger inklusiven Präferenzen für *citizenship* und – bei höher Gebildeten – mit niedrigeren Vorlieben für Umverteilung einhergeht. Der dargestellte Zusammenhang könnte Hinweise auf die Effekte von fragmentierter Arbeit geben, die sich durch die Erfahrung von Macht- und Hierarchieunterschieden sowie einer auf strategischer Interaktion am Arbeitsplatz basierenden Arbeitslogik auszeichnet.

## Literatur

- Appelbaum, Eileen (2017): Domestic Outsourcing, Rent Seeking, and Increasing Inequality. *Review of Radical Political Economics* 49 (4): 513–528.
- Bagnoli, Anna (2009): Beyond the standard interview: the use of graphic elicitation and arts-based methods. *Qualitative Research* 9 (5): 547–570.
- Beramendi, Pablo; Häusermann, Silja; Kitschelt, Herbert; Kriesi, Hanspeter (2015): Introduction: The Politics of Advanced Capitalism. In: Beramendi, Pablo; Häusermann, Silja; Kitschelt, Herbert; Kriesi, Hanspeter (Hg.): *The Politics of Advanced Capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press, 1–64.
- Boyce, Anthony S.; Ryan, Ann Marie; Imus, Anna L.; Morgeson, Frederick P. (2007): “Temporary Worker, Permanent Loser?” A Model of the Stigmatization of Temporary Workers. *Journal of Management* 33 (1): 5–29.
- Bravington, Alison; King, Nigel (2019): Putting graphic elicitation into practice: tools and typologies for the use of participant-led diagrams in qualitative research interviews. *Qualitative Research* 19 (5): 506–523.
- Bundesarbeitsgericht (2018): Aktenzeichen: 9 AZR 531/17, Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 08.05.2018 (Status einer Lehrbeauftragten als öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis).
- Bundeskonzferenz der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen (2021): Übersicht Situation LB bundesweit. URL: [https://docs.google.com/spreadsheets/d/1CzqAVZ6Sn\\_SacZ2PxVuKrgEjBC1\\_YRyy8IIUVrjHlN4/edit#gid=0](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1CzqAVZ6Sn_SacZ2PxVuKrgEjBC1_YRyy8IIUVrjHlN4/edit#gid=0) (Zugriff: 15. Januar 2022).
- Cappelli, Peter; Keller, JR. (2013): Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review* 38 (4): 575–596.

- Garsten, Christina (2003): Colleague, Competitor, or Client: Social Boundaries in Flexible Work Arrangements. In: Paulsen, Neil; Hernes, Tor (Hg.): *Managing Boundaries in Organizations: Multiple Perspectives*. New York: Palgrave Macmillan, 244–261.
- Gerring, John (1999): What Makes a Concept Good? A Criterial Framework for Understanding Concept Formation in the Social Sciences. *Polity* 31 (3): 357–393.
- Goldschmidt, Deborah; Schmieder, Johannes (2017): The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure. *Quart. Journal of Economics* 2017: 1165–1217.
- Greenberg, Edward S.; Grunberg, Leon; Daniel, Kelley (1996): Industrial Work and Political Participation: Beyond “Simple Spillover”. *Political Research Quarterly* 49 (2): 305–330.
- Heitmeyer, Wilhelm (2018): *Autoritäre Versuchungen*. Berlin: Suhrkamp.
- Hertwig, Markus; Kirsch, Johannes; Wirth, Carsten (2015): *Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hertwig, Markus; Kirsch, Johannes; Wirth, Carsten (2018): Defence is the Best Offence: Horizontal Disintegration and Institutional Completion in the German Coordinated Market Economy. *Work, Employment & Society* 33 (3): 500–517.
- Hirschman, Albert O. (1970): *Exit, Voice, and Loyalty*. Cambridge: Harvard University Press.
- Holst, Hajo (2017): Fragmentierte Belegschaften: Problemaufriss und Übersicht. In: Holst, Hajo (Hg.): *Fragmentierte Belegschaften*. Frankfurt/New York: Campus, 9–30.
- Jambon, Sabine (2015): Selbstständige Lehrkräfte im Bildungssektor. *Sozialer Fortschritt* 64 (9/10): 247–252.
- Kitschelt, Herbert; Rehm, Philipp (2014): Occupations as a Site of Political Preference Formation. *Comparative Political Studies* 47 (12): 1670–1706.
- Kohn, Melvin L. (2001): Job Complexity and Adult Personality. In: Grusky, D. B. (Hg.): *Social stratification: Class, race, and gender in sociological perspective*. Boulder, CO: Westview Press, 532–540.
- Kramer, Michael W. (2010): *Organizational Socialization – Joining and Leaving Organizations*. Cambridge: polity press.
- Livni, Ephrat (2018): I was a contract worker in Google’s caste system – and it wasn’t pretty. *Quartz*. URL: <https://qz.com/1494111/googles-caste-system-is-bad-for-workers-and-bad-for-google-too/> (Zugriff: 15. Januar 2022).
- Lutfey, Karen; Mortimer, Jeylan T. (2006): Development and Socialization through the Adult Life Course. In: Delamater, John (Hg.): *Handbook of Social Psychology*. Boston: Springer, 183–202.
- Mayring, Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse* (12. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- Mortimer, Jeylan T.; Simmons, Roberta G. (1978): Adult Socialization. *Annual Review of Sociology* 4 (1978): 421–454.
- Nachtwey, Oliver (2016): *Die Abstiegs-gesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Oesch, Daniel (2006): *Redrawing the class map: stratification and institutions in Britain, Germany, Sweden, and Switzerland*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Rogers, Jackie Krasas (1995): Just a Temp – Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment. *Work and Occupations* 22 (2): 137–166.
- Rubery, Jill (2015): Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation. *Employee Relations* 37 (6): 633–644.

- Schein, Edgar H. (1988): *Organizational Socialization and the Profession of Management*. *Sloan Management Review*, Fall 1988, 30 (1): 53–65.
- Schmitz, Johannes (2012): *Die Mär von der Ergänzung des Unterrichtsbetriebs: Lehrbeauftragte an Musikhochschulen – neue Zahlen befeuern eine alte Diskussion*. *Neue Musikzeitung*. URL: <https://www.nmz.de/artikel/die-maer-von-der-ergaenzung-des-unterrichtsbetriebs-lehrbeauftragte-an-musikhochschulen> (Zugriff: 7. November 2021).
- Schweppe, Christoph (2019): *Berater hatten Büros und Briefköpfe der Bundeswehr*. *Welt*. URL: <https://www.welt.de/politik/deutschland/article202162226/Verteidigungsministerium-Berater-hatten-Bueros-und-Briefkoepfe-der-Bundeswehr.html> (Zugriff: 28. Februar 2021).
- Seawright, Jason (2016): *The Case for Selecting Cases That Are Deviant or Extreme on the Independent Variable*. *Sociological Methods & Research* 45 (3): 493–525.
- Seawright, Jason; Gerring, John (2008): *Case Selection Techniques in Case Study Research – A Menu of Qualitative and Quantitative Options*. *Political Research Quarterly* 61 (2): 294–308.
- Sennett, Richard (1998): *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.
- Shepard, Roger N. (1987): *Toward a Universal Law of Generalization for Psychological Science*. *Science, New Series* 237 (4820): 1317–1323.
- Spreitzer, Gretchen M.; Cameron, Lindsey; Garrett, Lyndon (2017): *Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4: 473–499.
- Standing, Guy (2011): *The Precariat – The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Stanojevic, Antonia; Akkerman, Agnes; Manevska, Katerina (2020a): *Good Workers and Crooked Bosses: The Effect of Voice Suppression by Supervisors on Employees' Populist Attitudes and Voting*. *Political Psychology* 41 (2): 363–381.
- Stanojevic, Antonia; Akkerman, Agnes; Manevska, Katerina (2020b): *The oppressive boss and workers' authoritarianism: effect of voice suppression by supervisors on employees' authoritarian political attitudes*. *Contemporary Politics*: 1–23. DOI: 10.1080/13569775.2020.1801168.
- Stein, Felix (2017): *Work, Sleep, Repeat – The Abstract Labour of German Management Consultants*. London: Bloomsbury Academic.
- Stock, Inka (2021): *Insights into the Use of Social Comparison in Migrants' Transnational Social Positioning Strategies*. *Social Inclusion* 9 (1): 104–113.
- Sukarieh, Maysoun; Tannock, Stuart (2019): *Subcontracting Academia: Alienation, Exploitation and Disillusionment in the UK Overseas Syrian Refugee Research Industry*. *Antipode* 51 (2): 664–680.
- Tajfel, Henri; Turner, John C. (1986): *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. In: Worchel, S.; Austin, W. G. (Hg.): *The social psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall, 7–24.
- Tannenbaum, Scott I.; Mathieu, John E.; Salas, Eduardo; Cohen, Debra (2012): *Teams Are Changing: Are Research and Practice Evolving Fast Enough?* *Industrial and Organizational Psychology* 5 (2012): 2–24.
- von Hippel, Courtney (2006): *When People Would Rather Switch Than Fight: Out-Group Favoritism Among Temporary Employees*. *Group Processes & Intergroup Relations* 9 (4): 533–546.
- Weil, David (2014): *The Fissured Workplace*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Weil, David (2019): *Understanding the Present and Future of Work in the Fissured Workplace Context*. *RSF: The Russel Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 5 (5): 147–165.

- Wilkin, Christa L.; de Jong, Jeroen P.; Rubino, Cristina (2018): Teaming up with temps: the impact of temporary workers on team social networks and effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27 (2): 204–218.
- Wolf, Harald (2019): Fragmentierte Arbeit im Postfordismus: Übersichene Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Rationalisierung in der Automobilindustrie. In: Dunkel, Wolfgang; Hanekop, Heidemarie; Mayer-Ahuja, Nicole (Hg.): *Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus*. International Labour Studies. Frankfurt: Campus Verlag, 135–174.
- Wong, Julia Carrie (2018): Revealed: Google's 'two-tier' workforce training document. *The Guardian*. URL: [https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/11/google-tvc-full-time-employees-training-document?CMP=share\\_btn\\_tw&page=with:img-2#img-2](https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/11/google-tvc-full-time-employees-training-document?CMP=share_btn_tw&page=with:img-2#img-2): (Zugriff: 15. Januar 2022).



# Die Gesellschaft von der Erwerbsarbeit her denken? Anmerkungen zur Neubestimmung arbeitssoziologischer (Bewusstseins-)Forschung

*Berthold Vogel*<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Die folgenden Anmerkungen zur arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung beanspruchen nicht, eine Bilanz zu ziehen oder systematisch Forschungsbestände zu sichten. Es geht vielmehr darum, aus der Perspektive einer Reihe von SOFI-Forschungen in Göttingen thematische Impulse zu geben und eine konzeptionelle wie methodische (Er-)Weiterung der Arbeitssoziologie zu bekräftigen.

**Abstract:** The following comments on consciousness in the sociology of work do not claim to take stock or to systematically sift through existing research. Rather, it is about giving thematic impulses from the perspective of a series of SOFI research projects in Göttingen and affirming a conceptual and methodological (extended) expansion of the sociology of work.

## 1 Ausgangspunkt

In einem Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen veröffentlichte Michael Schumann 2016 den Aufsatz „Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbild revisited“ (vgl. Schumann 2016). In diesem Beitrag weist er darauf hin, dass die Frage nach dem Arbeitsbewusstsein stets auf „die Idee einer für alle Menschen gestalteten humanen Welt“ (ebd.: 555) zielte. Das ist nicht wenig. Ging es Heinrich Popitz und Hans-Paul Bahrdt in ihrer Ende der 1950er Jahre durchgeführten Studie zu den Gesellschaftsbildern der Industriearbeiter (vgl. Popitz u. a. 1957) primär um die Etablierungschancen der jungen Nachkriegsdemokratie aus der betrieblichen Erfahrung, so verschärfte sich der Ton der Bewusstseinsforschung seit den 1960er Jahren. Die Systemfrage war auf dem Tisch. Es ging darum, ob aus der Arbeitswelt die Energie erwächst, dass alles anders werden kann als es jetzt ist. Die arbeitssoziologische Suche nach dem verlorenen oder präsenten Klassenbewusstsein stand nun im Mittelpunkt. Meine Ausgangsfrage heute wäre in

---

<sup>1</sup> Prof. Dr. Berthold Vogel, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V. an der Georg-August-Universität, E-Mail: [berthold.vogel@sofi.uni-goettingen.de](mailto:berthold.vogel@sofi.uni-goettingen.de)

dieser Optik bestenfalls eine rhetorische gewesen. Woher sonst sollte denn die Gesellschaft zu denken sein als von der Arbeit her? Der Bezugspunkt des kritischen Denkens und Verstehens der Gesellschaft war die Arbeitswelt im Allgemeinen, mit ihren Abhängigkeiten und Ungleichheiten, und der Betrieb im Besonderen mit seinen Hierarchien und Ausbeutungserfahrungen. Im Betrieb und in der konkreten Arbeitserfahrung vor Ort entstehen – so die Überzeugung – die starken Impulse für gesellschaftlichen Wandel, für soziale Emanzipation und materiellen Fortschritt sowie für eine andere und bessere Welt. Michael Schumann resümiert diesen Prozess arbeitssoziologischer Suche. Dabei kommt er zu dem Ergebnis, dass diese Suche zwar nicht vergeblich war, denn es finden sich Gerechtigkeitsansprüche und Gleichheitsforderungen, Solidaritätserfahrungen und arbeitsrechtliche wie auch materielle Fortschritte. Doch die Empirie seit den frühen industriesoziologischen Studien der Nachkriegsjahre zeigt eben auch: Der Wunsch nach einer neuen Welt war und ist eher nicht dabei. Der Befund ist sehr viel prosaischer. Der großen Mehrheit geht es damals wie heute um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, um ein gutes Maß an Beteiligung, um betriebliche Rationalität – auf der einen Seite. Auf der anderen Seite steht in der jeweiligen historischen und sozialen Konstellation immer die Sorge vor dem Verlust. Das materiell Erreichte scheint stets gefährdet, gerade aus der Perspektive derer, die aufgestiegen sind und die sich etwas erkämpft haben. Die Verbesserung, die heute noch erstritten wurde, kann morgen schon verloren sein. Die Drohkulisse von Statusverlust und wirtschaftlicher Gefährdung ist fixer Bestandteil des Arbeitsbewusstseins (vgl. Grimm 2016). Der Ausbau des Wohlfahrtsstaates hat diese Grunderfahrung gedämpft, aber er hat sie niemals beseitigt (vgl. Vogel 2014).

## 2 Der Begriff des Fortschritts wechselt die Temperatur

Die der Arbeitswelt eingeschriebenen Wohlstandskonflikte (vgl. Vogel 2009), die Sorge vor dem Verlust des Erreichten und der unsichere Blick, ob der Fortschritt nicht doch ein falsches Versprechen ist, erhält durch die verschärfte Klimakrise und die Hinweise auf die rasche Dekarbonisierung der Wirtschaftsweise neue Dynamik. Wenn es eine Rückkehr des Klassenbewusstseins gäbe, ist es dann nicht ein Bewusstsein des verzweifelten Festhaltens an dem, was für das Ganze betrachtet, nicht mehr zu verteidigen ist? Ist das Unbehagen an der aktuellen Welt nicht viel geringer als das Unbehagen an einer neuen Welt, in der Wachstums- und Wohlstandsmodelle nicht mehr nur auf dem Prüfstand stehen, sondern so rasch wie möglich zu beenden sind? Der Begriff des Fortschritts wechselt die Temperatur: Vom heißen Glauben an eine bessere Gesellschaft zu einer kalten Furcht vor sozialer und wirtschaftlicher Veränderung. Die politische Umformulierung der Notwendigkeit radikalen ökologischen Wandels zur freundlichen Formel der sozialökologischen Wende wird von Skepsis gerade in den industriellen Zonen der Arbeitswelt begleitet, die seit Jahrzehnten für Wachstum und materiellen Wohlstand stehen – in der Automobilfertigung und dem Maschinenbau, in der Stahlindustrie und in der chemischen Produktion. Hier geht es um mehr als nur um Arbeit – es geht um Status, Lebensführung und ja, auch um bedrohte Mentalität (vgl. Tullius/Vogel/Wolf 2021). Wir bleiben dabei im Rahmen einer Hyperarbeitsgesellschaft, der die Arbeit gerade nicht ausgeht. Im Gegenteil: Erwerbsarbeit nimmt immer mehr Raum im Leben der Menschen ein, selbst dann, wenn Arbeitszeiten und faktische Arbeitsvolumina geringer werden. Die For-

sung zeigt, dass Erwerbsarbeit auch im Zeitalter digitaler Technologien weiterhin im Mittelpunkt steht – als sinnstiftende, als in der Welt orientierende, als die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten anerkennende und weiter entwickelnde soziale Praxis. Das Paradoxe ist nur (und damit komme ich zum Kernpunkt meiner Argumentation), dass es gerade in einer Hyperarbeitsgesellschaft nicht mehr ausreicht, die Gesellschaft von ihren Arbeitsverhältnissen bzw. von ihren betrieblichen Konstellationen her zu denken, dass es weiterhin nicht mehr ausreicht, alleine die Spannung von Produktionsverhältnis und Produktivkraftentwicklung in den Blick zu nehmen, und dass sich aus der Dynamik von Erwerbsverlauf und beruflicher Position schließlich längst nicht mehr ohne Weiteres gesellschaftliche Bilder, Orientierungen oder Mentalitäten rekonstruieren lassen.

### 3 Neue Aufmerksamkeit für den Wert der Arbeit

Wir erleben durch und in der Pandemie die Rückkehr einer wichtigen Debatte, denn mit der Formel der „Systemrelevanz“ kehren die Fragen nach Wert und Würde der Arbeit auf die gesellschaftliche Bühne zurück. Die Diskussion um Wert und Würde der Arbeit folgt keiner einfachen Klassenlogik von oben und unten. Die Rede ist hier vom Logistikpersonal bei Amazon und dem Lehrpersonal in den Schulen, von der Ärzteschaft und den Pflegekräften, von den Einzelhandelsbeschäftigten wie von kommunalen Verwaltungsangestellten. Es geht um diejenigen, die kollektive Güter des Zusammenlebens her- und sicherstellen. Analytisch ohne jede Relevanz ist dabei die Frage, ob das Klatschen aus dem Frühjahr 2020 geholfen hat. Viel wichtiger ist die Formel, die sich durch die Erfahrungen in der Pandemie bestätigt sieht: „Die moralische Ökonomie lebt“. Tullius und Wolf sprechen in ihrem Aufsatz aus dem bereits zitierten Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen von einem „beachtlichen moralischen Horizont“ der in der Arbeitswelt anzutreffen ist und erteilen den Spekulationen, ob sich die Arbeitswelt in einen amoralischen Ort des „unternehmerischen Selbst“, des „Kreativsubjekts“ oder des „Arbeitskraftunternehmers“ verwandelt eine klare Absage (vgl. Tullius/Wolf 2016). Dieser „beachtliche moralische Horizont“ spannt sich über die gesamte Arbeitsgesellschaft, schon lange vor der Krise, nur dass durch die aktuelle Krise diejenigen, die auf der Hinterbühne standen, nun stärker auf die Vorderbühne traten. Der beachtliche moralische Horizont, der in der Pandemie eher noch gestärkt wurde, zeigt: die Arbeitswelt folgt der Logik der Kollektivität und nicht der Logik der Singularität.

### 4 Gesellschaftsbilder, Mentalitäten: Was sind ihre Bezugspunkte?

Doch was heißt Logik der Kollektivität? Um das zu verstehen und analytisch zu erfassen, muss deutlich werden: Gesellschaftsbilder und soziale Mentalitäten entstehen nicht nur aus der unmittelbaren Arbeitserfahrung oder aus der je spezifischen betrieblichen Wirklichkeit, sondern aus vorhandenen oder fehlenden institutionellen Bindungen. Folgende Fragen stellen sich: Habe ich einen Zugang zu meiner Nachbarschaft oder vermeide ich Kontakte? Stehen mir zuverlässig funktionierende öffentliche Güter zur Verfügung oder nicht? Sind meine familiären Beziehungen in soziale Netzwerke vor Ort eingebunden oder sieht man sich isoliert, als

Außenseiter oder abgehängt? Die Antworten auf diese Fragen begründen das Verhältnis der Einzelnen und ihres sozialen Umfelds zu der Gesellschaft, in der sie leben – und sie begründen deren Verhältnis zur Arbeit, die sie ausführen! Die Arbeitslandschaften der Gegenwart und Zukunft sind in einer Ökonomie, in der öffentliche und private Dienstleistungen dominieren, sehr viel stärker als noch in der Industriegesellschaft mit dem Alltag unserer Lebensführung verknüpft. Pflege und Gesundheit, Beratung und Kommunikation, Mobilität und Freizeit sind jeweils zentrale Tätigkeitsfelder. Privates und Öffentliches, Häusliches und Betriebliches verbinden sich enger und in neuer Weise. Das ist – um in der Diktion aktueller Arbeitsanalysen zu sprechen – für viele Menschen „lousy“ und „lovely“ (vgl. Goos/Manning 2003) zugleich. Die durch die Pandemie befeuerte Debatte um mobiles Arbeiten und die Zukunft des Betriebs als sozialer Ort weist mit Nachdruck auf diese Spannungsverhältnisse hin. Wir sind daher gefordert, die Menschen nicht nur als Teil eines Betriebs oder einer Behörde wahrzunehmen, sondern als Teil ihrer Familie, als Teil ihrer Nachbarschaften und ihres lokalen Umfelds, als Aktive in ihren Vereinen und Initiativen. Und es gilt, die Kreise noch weiter zu ziehen: In gesellschaftsanalytischer Hinsicht erscheint es zwingend, Erwerbsarbeit und Erwerbsarbeitserfahrungen mit den gesellschaftlichen Umwelten zu verknüpfen, in denen sich Erwerbstätige bewegen und begegnen. Zu diesen Umwelten zählen soziale Infrastrukturen, die Gestalt öffentlicher Räume, die Verfügbarkeit öffentlicher Güter. Die konkrete Arbeit und Arbeitserfahrung müssen mit Fragen des Gemeinwohls, mit dem Bedürfnis nach einem verlässlichen Staat und Gemeinwesen, mit dem Wunsch nach einem möglichst intakten öffentlichen Raum in Verbindung gebracht werden. Einfach gesprochen: Vielleicht ist der marode öffentliche Verkehr, der an seinen Infrastrukturdefiziten scheitert, für Arbeitspendler gesellschaftsbildprägender als der monetäre Zuschlag, der durch eine Betriebsvereinbarung gewährt wird. Und vielleicht macht die gute Versorgung der alten Eltern und der eigenen Schulkinder das Arbeitsleben und die Arbeitserfahrungen in einer Art und Weise möglich, die zu einem positiven Arbeitsbewusstsein führt. Bewusstseinsprägend ist dann nicht alleine der Arbeitsort, sondern die funktionierende oder fehlende soziale Infrastruktur und institutionelle Bindung, auf die sich Beschäftigte verlassen können.

## 5 Impulse für die Arbeitsbewusstseinsforschung

Was bedeutet das alles nun in der Zusammenschau? Wofür plädiert der Beitrag? Welche Programmatik scheint hier auf? Wenn die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung mehr sein soll als ein Abbild der betrieblichen Arbeitserfahrung im Besonderen und der sozialen Sorgen, die mit dem Arbeitsleben im Allgemeinen verknüpft sind, wenn wir den von Michael Schumann eingangs zitierten Anspruch retten wollen, die „Idee einer für alle Menschen gestalteten humanen Welt“, dann kommen wir nicht umhin, den gesellschaftlichen Wert der Arbeit neu zu beleuchten. Und dieser Wert der Arbeit scheint nur dann auf, wenn wir analytisch und empirisch zwei Dinge tun:

1. Die Praxis der Arbeit mit der Praxis des Gemeinwohls verbinden, mit den kollektiven öffentlichen Gütern, die die infrastrukturelle Grundvoraussetzung für klimagerechtes Wirtschaften sind, die aber zugleich ein expandierendes Arbeitsfeld und auch ein wachsendes Arbeitserfahrungsfeld sein müssen, um letzteres zu erfüllen. Mehr denn je muss heute in Zeiten

von Pandemie, sozialer und politischer Sicherheitsbedrohung und dramatischer Klimakrise die Frage gestellt werden, wie die Arbeit der Einzelnen förderlich für das Ganze sein kann.

2. Zudem muss die Praxis der Arbeit als ein sozialer Prozess betrachtet werden, der Beziehungen stiftet, die weit über den Betrieb hinausreichen. Die Gestalt und Gestaltung der Erwerbsarbeit, die Erfahrungen und Werthaltungen, die über die Logik des Kollektiven in der Arbeitswelt gestiftet werden, die Erfahrungen und Werthaltungen, die sich im Stichwort der moralischen Ökonomie wiederfinden und weiterentwickeln, bleiben basale Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft.

Es wäre für den Stellenwert der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung nicht das Schlechteste, diese Perspektiven zu verfolgen – durch die Aktualisierung von Begriffen, die Renovierung der theoretischen Werkzeuge, die Erweiterung von Methoden und die Bereitschaft zur Zeitdiagnostik.

## Literatur

- Goos, Maarten; Manning, Alan (2003): *Lousy and Lovely Jobs: the Rising Polarization of Work in Britain*. Working Paper. Centre for Economic Performance, London.
- Grimm, Natalie (2016): *Statusakrobatik. Biografische Verarbeitungsmuster von Statusinkonsistenzen im Erwerbsverlauf*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaften.
- Popitz, Heinrich; Bahrndt, Hans-Paul; Jüres, Ernst August; Kesting, Hanno (1957): *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Tübingen: Mohr.
- Schumann, Michael (2016): *Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbilder revisited*. In: *WSI-Mitteilungen 7/2016 (Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute – neue Ansätze, neue Befunde)*, 555–558.
- Tullius, Knut; Wolf, Harald (2016): *Moderne Arbeitsmoral: Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüche von Erwerbstätigen heute*. In: *WSI-Mitteilungen 7/2016 (Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute – neue Ansätze, neue Befunde)*, 493–502.
- Tullius, Knut; Vogel, Berthold; Wolf, Harald (2021): *Mentalitäten des Umbruchs. Wie sich Beschäftigte orientieren und wie sie unter Transformationsbedingungen handeln*. SOFI Arbeitspapier/SOFI Working Paper, Nr. 2021-23. Göttingen.
- Vogel, Berthold (2009): *Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Vogel, Berthold (2014): *Die Bedeutung eines verrechtlichten Sozialsystems für die gesellschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik*. In: Masuch, Peter et al (Hg.): *Grundlagen und Herausforderungen des Sozialstaats. Denkschrift 60 Jahre Bundessozialgericht*. Berlin: Erich Schmidt Verlag, 297–309.