

Ansprüche an Arbeit und Leben – Beschäftigte als soziale Akteure

Stellen in einer Zeit der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen und in der Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2008 die Arbeitnehmer überhaupt Ansprüche an die Erwerbsarbeit und an ihre Lebensqualität? Oder führen Krisenerfahrungen und Prekarisierung dazu, dass sie sich den „alternativlosen“ Sachzwängen der Wirtschaft glauben unterordnen zu müssen? Welche Ansprüche artikulieren sie? Und wie legitimieren sie diese Ansprüche? Diese Fragen will der folgende Beitrag beantworten. Wir knüpfen damit an das Ziel der Arbeiter- bzw. Arbeitsbewusstseinsforschung an, handlungsleitende Sinnhorizonte von Beschäftigten zu erfassen, um ihr arbeitsbezogenes und alltägliches Handeln, ihre Interessen und deren Vertretung zu verstehen.

STEFANIE HÜRTGEN, STEPHAN VOSWINKEL

1. Einleitung

Im Unterschied zu einer früheren Arbeiterbewusstseinsforschung, die versuchte, das „Bewusstsein“ von abhängig Beschäftigten aus der „objektiven“ Lage abzuleiten, und zu einer späteren Phase der Forschung, die meinte, jegliches Arbeitsbewusstsein in ein jeweils individuelles auflösen zu müssen, geht es uns im folgenden Beitrag darum, die Beschäftigten als *soziale Akteure* zu verstehen. Diese reagieren nicht nur auf Betroffenheiten oder auf verbreitete Diskurse, sondern sie versuchen, ihr Leben, auch unter oftmals schwierigen Bedingungen, zu beeinflussen. Dies tun sie, indem sie sich auf ihre Ressourcen, ihre eigene Situation und die des Betriebes und der Gesellschaft beziehen und indem sie sich als Teil eines sozialen Zusammenhangs und als Subjekt darin begreifen. Dabei bringen sie in ihren Handlungen und Orientierungen ein Verständnis guter oder jedenfalls besserer Arbeits- und Lebensverhältnisse zum Ausdruck und sie sehen ihre Arbeit in einem Zusammenhang mit ihrem Leben, ihren biografischen Hintergründen und auf die Zukunft bezogenen Erwartungen. Im Folgenden geht es also nicht einfach um ein Set von abgefragten Einstellungen und Meinungen, sondern um Kontext und Bedeutung von „Ansprüchen an Arbeit und Leben“ im Denken und Handeln der Beschäftigten. Dabei erweist sich als zentral, dass und warum arbeitsbezogene Anliegen für normativ berechtigt und deshalb legitimerweise erwartbar gehal-

ten werden – oder eben nicht. Thematisiert ist damit zugleich immer, wie Beschäftigte (auch dann, wenn sie zunächst den Arbeitsalltag und den Betrieb in den Blick nehmen) die gesellschaftlichen Verhältnisse wahrnehmen, ob sie diese als gestaltbar verstehen, ob sie sich selbst als Subjekte auffassen, deren Erwartungen für die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse von Belang sind, mit anderen Worten: ob sie sich nur als Subalterne oder auch als eingreifende (arbeitende) Bürger sehen.

Weder ist es also sinnvoll, das „Bewusstsein“ einfach aus den sich aus der Arbeitnehmerlage scheinbar zwingend ergebenden „Interessen“ abzuleiten, denn die Beschäftigten sind grundsätzlich als handelnde, eigensinnige und ihr Leben mit Sinn erfüllende Subjekte zu verstehen (als Überblick Langfeldt 2009; konzeptionell Becker-Schmidt 1983). Noch sind die Beschäftigten von vornherein einseitig als Arbeitskräfte zu begreifen, damit nicht die Sphäre der Arbeit bereits in der Forschungsanlage von anderen Sphären des Lebens getrennt oder als vorrangig gesehen wird. Denn die Beschäftigten führen in ihrem Bewusstsein ja die Gesamtheit ihres Lebenszusammenhangs zusammen (vgl. Alheit/Dausien 2000; Giegel 1989; Jürgens 2006). Unsere Untersuchung.¹ ▶

1 Dies ist die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie über Ansprüche an Arbeit und Beruf von solchen Beschäftigten, die in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis in einem betrieblichen Kontext stehen, der nicht

auf deren Ergebnissen die folgende Darstellung wesentlich beruht, hat daher von vornherein den Zusammenhang von Arbeit, Leben und Biografie in den Blick genommen.

Zwar ging es wesentlich um die Arbeit und den Beruf, aber wir adressierten die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner nicht – wie in den meisten arbeitssoziologischen Forschungen üblich – als Arbeitskräfte, machten also die Betriebs- und Arbeitssituation nicht *per se* zum privilegierten konzeptionellen Ausgangspunkt. Damit gelang es uns – wie die folgenden Ausführungen deutlich machen werden –, die Arbeit im Lebenszusammenhang der Beschäftigten in den Blick zu bekommen und herauszuarbeiten, wie Menschen sich in ihrem Leben unter ihren jeweiligen Lebens- und Arbeitsbedingungen als Akteure verstehen, welche Erwartungen sie ans Leben – und damit auch an die Arbeit – richten und welche ihnen gar nicht in Reichweite zu sein scheinen.

Im Folgenden werden wir zunächst kurz skizzieren, welche Ansprüche die Beschäftigten stellen (Abschnitt 2). Wir unterscheiden dann *Ansprüche* von *Wünschen*, heben dabei den Prozess der Legitimation, also der Rechtfertigung von arbeitsbezogenen Anliegen hervor und erörtern, was dies mit der Unterscheidung zwischen Ansprüchen und Wünschen zu tun hat und warum diese wichtig ist (3). Anschließend stellen wir dar, entlang welcher Normen Ansprüche artikuliert werden und was dies mit der Selbstkonstitution als soziale Akteure in der Arbeit und darüber hinaus zu tun hat (4). Ob Anliegen als Ansprüche oder als Wünsche verstanden werden, ist zum einen im Zusammenhang mit den biografischen Lebensorientierungen der Beschäftigten (5), zum andern mit vorherrschenden Vorstellungen von Normalität (6) zu verstehen. Gerade hier zeigt sich derzeit eine weitreichende Unsicherheit der Beschäftigten darüber, ob ihre Ansprüche, die sie als normale ansehen, in der Gegenwart noch normal sind – oder schon Ausdruck einer privilegierten Situation. Abschließend (7) werden wir unsere Ergebnisse zum Anlass nehmen, die Bedeutung einer empirischen Forschung zu betonen, die kritisch davor schützen sollte, verbreitete (neoliberalen) Diskurse in ihrer Wirkmächtigkeit zu überschätzen.

2. Klassische Arbeitnehmeransprüche – im Lebenszusammenhang

Unsere Untersuchung hat deutlich gezeigt, wie wichtig den Beschäftigten jene Standards von Arbeit sind, die ihnen als „normale“ gelten: Die Arbeit soll „gut“, also für das Ergebnis, aber auch den eigenen Krafteinsatz sinnvoll organisiert sein; die Vorgesetzten sollen fair agieren und einen selbst würdevoll behandeln (z. B. nicht extrem überlasten, aber auch nicht anbrüllen); natürlich muss das Geld „stimmen“, d.h. für ein „normales Leben“ – keine Luxusexistenz – inklusive der Rente und „normalen“ Urlaub hinreichend sein; die Arbeitszeit soll ausreichend Erholung ermöglichen. Die *Inhalte* dieser Erwartungen umreißen insofern in etwa das, was ebenfalls

andere Untersuchungen (vgl. auch die Aufsätze von Tullius/Wolf und Menz/Nies in diesem Heft) wie auch gewerkschaftliche Umfragen zu „guter Arbeit“ regelmäßig bestätigen. Wir kommen in Abschnitt 4 noch genauer auf diese Inhalte zurück.

Darüber hinaus zeigen unsere Ergebnisse aber vor allem auch, dass die Beschäftigten ihre Erwartungen an die Arbeit vor dem Hintergrund ihres *Lebenszusammenhangs* artikulieren; in diesem gewinnen Erstere ihre Bedeutung und ihr Gewicht. So, wie sie sich selbst *nicht nur* als Arbeitskräfte sehen, so verorten sie die Arbeit auch stets in ihrer gesamten gesellschaftlichen und biografischen Existenz. Dabei wird die Arbeit keineswegs nur als Mittel zum Lebensunterhalt angesehen. Derartige „instrumentelle Arbeitsorientierungen“, wie sie dem „fordistischen Arbeitnehmer“ einst-mals – ob zu Recht oder Unrecht – nachgesagt wurden, sind also kaum erkennbar.

Gemeint ist vielmehr *erstens*: Das Leben beinhaltet für die Beschäftigten auch andere gesellschaftliche Bereiche als die Erwerbsarbeit. So betonen nicht nur Frauen die große Bedeutung der sogenannten Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, auch Männer sehen sich als Väter, die mit der Familie leben wollen, und auch Frauen unterstreichen die Wichtigkeit von Freundschaften oder sozialen Einbindungen und Engagements. Arbeit wird entsprechend wesentlich auch danach bewertet, ob sie diese angestrebte Vielfalt des Lebens ermöglicht, wobei die Befragten oft beklagen und kritisieren, dass die entgrenzten Formen der Arbeit die für sie basale Lebensgestaltung sehr schwer oder gar unmöglich machen.

Arbeit und Leben stellen aber *zweitens* – aus Sicht unserer Interviewpartnerinnen und -partner – auch „auf der Arbeit“ selbst einen untrennbaren Zusammenhang dar. Auch hier sehen sich die Beschäftigten, bis hin zum unmittelbaren Arbeitsvollzug, nicht nur als Arbeitskräfte. Sie seien keine „Roboter“, wie manche sagen, sondern Menschen und soziale Wesen, die – wie schon erwähnt – nicht angebrüllt werden wollen, die in unterschiedlicher körperlicher Verfassung seien, beispielsweise „mal einen schlechten Tag“ haben können, denen Probleme in der Familie nahegehen

unmittelbar von Personalabbau betroffen ist. Uns interessierte, inwieweit diese – von uns als „Normalbeschäftigte“ bezeichneten – Erwerbstätigten in ihren Anspruchshaltungen durch die Entwicklungen von Krise und Prekarisierung beeinflusst sind. Unser Sample umfasste Beschäftigte im mittleren Lebensalter (30–45 Jahre), mit mittleren Qualifikationen (vom Facharbeiter bzw. qualifiziert Angelernten über einfache Angestellte bis zu Angestellten mit Hochschulabschluss ohne Führungsfunktion), die in unterschiedlichen Branchen (von der Automobilindustrie über den Maschinenbau und die IT-Dienstleistungen bis zum öffentlichen Dienst) und in unterschiedlichen Regionen Deutschlands tätig waren. Die insgesamt 42 Interviews wurden als sehr ausführliche prospektiv-biografische geführt, die narrative Elemente mit themenzentrierten verbanden. In ihnen standen die Lebensgeschichte und die Erwartungen an die Zukunft im Vordergrund (zur ausführlichen Darstellung der Ergebnisse und über diesen Artikel hinausgehende Überlegungen vgl. Hürtgen/Voswinkel 2014.)

und das Arbeiten erschweren oder für die kollegiale Kommunikation,² ein Umrunk zum Geburtstag oder eine grüne Zimmerpflanze zum Arbeitsleben dazu gehören. Auch der (soziale) Lebensverlauf insgesamt spiegelt sich in der Zugangsweise zur Arbeit: Schichtarbeit wird mit dem Älterwerden anstrengender, in der „Mitte des Lebens“ gilt es oft, Angehörige zu pflegen. Arbeit, so das Credo, darf diese menschlichen und sozialen Dimensionen des Lebens nicht negieren, nur dann kann man auch gut arbeiten.

oder „präzise“ und nicht einfach „nach Vorschrift“ arbeitet. Mit Ansprüchen gehen insofern auch „Ansprüche an sich selbst“ einher, beispielsweise eine gute Leistungskraft zu sein. Ansprüche zu stellen ist ein *relationaler Vorgang*, er zielt auf sich selbst wie auf konkrete und allgemeine Anspruchsadressaten – beide zusammen sind inhärente Bestandteile der regelhaft vorgestellten Sozialzusammenhänge. Als Anspruchsträgerin fasst man sich selbst als Akteurin und hervorbringender Bestandteil der normativ strukturierten Sozialzusammenhänge auf.

„Wünsche“ sind demgegenüber soziale Anliegen, die nicht unter Bezug auf eine sozial regelhaft wahrgenommene oder angestrebte Ordnung verfolgt werden, also nicht als normativ legitimiert gelten. Wünschen kann man sich zunächst vieles: gutes Wetter, eine neue Liebe, einen Lotogewinn, einen besseren Chef. Zentral ist, dass der Wunsch nicht daran gebunden ist, dass man mit Rückgriff auf eine Norm glauben kann, hierauf einen *Anspruch* zu haben. Bei denjenigen, die Anliegen als Wünsche denken, sind Vorstellungen, dass es wünschenswert wäre, wenn es in den Arbeitsbeziehungen respektvoll und leistungsbezogen zugeinge, durchaus vorhanden, aber sie fungieren nicht als Legitimationsressource dafür, Ansprüche zu stellen. Ohne solche Legitimationsbezüge kann man sich einen „stimmen“ Verdienst zwar wünschen, aber nicht normativ beanspruchen. Entweder sind hier die Normen des gesellschaftlichen (Arbeits-)Lebens – jedenfalls in der Sicht der betreffenden Beschäftigten – fraglich oder gar nicht mehr vorhanden, sodass sie nicht mehr als Ressource zur Legitimation taugen. Oder Beschäftigte können sich selbst nicht mehr als Bestandteil einer normativ strukturierten (Arbeits-)Welt ansehen, wenn beispielsweise die eigene Leistungsfähigkeit durch chronische Krankheit so stark eingeschränkt ist, dass ein Pochen auf das (allgemein als weiterhin gültig angesehene) Leistungsprinzip unmöglich scheint. Ansprüche können also zu Wünschen werden, wenn die Geltung der sie legitimierenden Normen nicht mehr als allgemein oder aber für Einzelne gegeben angesehen wird. Auf beide Varianten werden wir zurückkommen.

Die Unterscheidung zwischen Ansprüchen und Wünschen markiert einen grundlegenden Unterschied in der Art und Weise, wie sich die Beschäftigten als denkende und handelnde Subjekte auffassen und aktiv auf die (Arbeits-) Welt zugehen. Wenn sie Anliegen als Ansprüche verstehen, so betrachten sie sich selbst als berechtigte Träger legitimer Erwartungshaltungen. Das ist keineswegs selbstverständlich. Dies wird genau dann deutlich, wenn Anliegen nicht (mehr) als Ansprüche, sondern als Wünsche verstanden werden, wenn also die Selbstermächtigung, in den sozialen Interaktionen und Zusammenhängen etwas legitimerweise erwarten und berechtigt erhalten zu können, nicht (mehr) stattfindet. ▶

2 Zur Frage der Kollegialität siehe Hürtgen (2013).

Diese grundlegende, anhand des ausführlichen Interviewmaterials entwickelte Unterscheidung zwischen Ansprüchen und Wünschen darf nicht so verstanden werden, dass die Beschäftigten im ersten Fall „aktive“, im zweiten eher „passive“ Akteure sind. Vielmehr zielt die Kategorie der Ansprüche auf die *Verallgemeinerung* von Normen und Anliegen – indem sie sich in die normative Ordnung einschreiben oder diese zu ändern versuchen (Honneth 1994). Das bedeutet, dass die Beschäftigten ihre Ansprüche an Arbeit und Leben zwar auch, aber *nicht nur* für sich selbst reklamieren. Die normative Legitimation eigener Anliegen verankert diese Ansprüche vielmehr in generellen, das einzelne Subjekt übergreifenden sozialen Ordnungen und bezieht ihre Gültigkeit damit notwendigerweise auch auf andere. Ansprüche thematisieren, was allgemein gelten soll: für die (vorgestellten) Beteiligten an den Sozialbeziehungen und der Gesellschaft. Damit verweist die Kategorie des Anspruchs auch auf die (potenzielle) Gestaltbarkeit von Gesellschaft, deren Veränderbarkeit in sozialen Auseinandersetzungen. Überhaupt davon auszugehen, dass die (Arbeits-) Welt auf eine bestimmte Weise gestaltet sein soll, unterstellt bereits, dass es prinzipiell möglich ist, über diese Normen nachzudenken und zu streiten, sie also in den Horizont des Denkbaren und damit des historisch Veränderbaren zu holen (vgl. Ahrens et al. 2011; Scheele 2008).³ Ansprüche zu hegen, beinhaltet die Selbstermächtigung, sich aktiv in die Auseinandersetzungen um das normativ gültige Allgemeine einzubringen und sich also auch als dessen Bestandteil anzusehen.

Wünsche dagegen haben privaten, *partikularen* Charakter. Etwas für sich zu wollen, bleibt – ohne normative Verankerung – losgelöst von Möglichkeiten der Verallgemeinerung. Interviewpartnerinnen und -partner, die dieser Orientierung an Wünschen idealtypisch entsprechen, sind zum Teil ungemein aktiv, zielstrebig, teilweise „gewitzt“ bei der Erreichung ihrer Anliegen. Diese sind aber nunmehr nur partikulare Vorteile, sie beinhalten – teilweise explizit – gerade keine Frage nach einer etwaigen Gestaltbarkeit sozialer Ordnungen insgesamt. Vielmehr geht es nun darum, je „für sich“ (die eigene Person oder Familie) Ziele durchzusetzen.

Natürlich sind die Übergänge zwischen *Ansprüchen* und *Wünschen* faktisch fließend, aber der Unterschied ist in seinem begrifflichen und (gewerkschafts-)politischen Gehalt zentral. Dies wird dann deutlich, wenn die Beschäftigten Ansprüche *zurückstellen*. Das geschieht nicht selten: Die Beschäftigten akzeptieren, dass in bestimmten Unternehmen (etwa Kleinunternehmen) oder zu einer bestimmten Zeit (etwa in wirtschaftlich schwieriger Lage) als legitim betrachtete Ansprüche nicht realisiert werden können. Ansprüche werden ja nicht abstrakt und generell erhoben, sondern sie sind kontextualisiert, richten sich an ein soziales Gegenüber. Gerade dann aber wird die Bedeutung der Unterscheidung von Ansprüchen und Wünschen erkennbar: Bleiben sich die Beschäftigten gewiss, dass die Ansprüche prinzipiell legitim und berechtigt sind, selbst wenn sie

akut hier und da zurückgestellt werden müssen – oder verwandeln sich die Ansprüche in Wünsche, die man nur erhoffen und sich eventuell individuell zu sichern versuchen kann?

4. Legitimationsmuster und Subjektkonstitutionen in Bezug auf die Arbeitswelt

Welche sind nun die normativen Dimensionen, in denen die Beschäftigten *Ansprüche* formulieren und sich als legitime Träger solcher Ansprüche konstituieren? Was sind also basale Regeln und Normen, die in einer normalen Arbeitswelt gelten sollen und auf die sich die Beschäftigten als Träger von Ansprüchen beziehen können?

Zunächst wollen wir noch einmal betonen: Unsere Untersuchung zeigt, dass die in Anschlag gebrachten normativen Dimensionen *über* die Arbeitswelt *hinausgehen*. Die Art und Weise, in der Ansprüche an die Arbeitswelt gestellt werden und in der sich die Beschäftigten selbst als Teil normativer Strukturen wahrnehmen, erfolgt vom Standpunkt eines ganzheitlichen, Arbeit und Leben vereinigenden Subjekts. Wir haben drei zentrale Vorstellungen von einer im positiven Sinne normalen Arbeitswelt und entsprechend drei Formen von Selbstkonstitutionen als Bestandteil dieser Welt ausgemacht, die wir hier nur in aller Kürze skizzieren können.⁴

Die *erste*, noch weitgehend klassische normative Vorstellung ist die, dass es „auf der Arbeit“ *leistungsgerecht* zugehen soll. Leistung ist hier vorgestellt als ein „wirklicher“, sinnvoller Beitrag – der allerdings von der offiziellen Leistungsdarstellung unterschieden wird. Vorstellungen von Leistungsgerechtigkeit richten sich sowohl an Vorgesetzte wie Kollegen, beziehen sich auf den eigenen Verdienst, die Arbeitsfülle, die bereits angesprochene sinnvolle Arbeitsorganisation, um die Aufgabe zu bewältigen. Normen der

³ Dabei ist „Gestaltbarkeit“ nicht per se positiv zu begreifen. Wie unsere Empirie zeigt, beinhaltet der Bezug auf die Norm der guten und verantwortungsvollen Leistung sowohl den Einschluss anderer, aber auch den Ausschluss von beispielsweise prekär Beschäftigten, bei denen zumindest teilweise angezweifelt wird, ob sie den Kriterien guter Arbeit genügen und also Teil der normativ vorgestellten Beziehung des reziproken Leistungsprinzips, damit der Kollegenschaft sind. Prinzipiell aber geht ein „Anspruch“ über das je Eigene hinaus, verweist in handlungstheoretischer Perspektive so auf die Gesellschaft und damit auf die Frage, welche Normen hier für wen Gültigkeit haben (sollen).

⁴ Hierbei gibt es Überschneidungen mit ähnlichen Befunden von z. B. Dubet (2008); Kratzer et al. (2015); Vester et al. (2007); Nowak et al. (2012).

Leistungsgerechtigkeit sind hochgradig ambivalent, denn sie enthalten zumeist auch faktische oder rhetorische Bestimmungen, wer nicht genug leistet: die Kollegin, der von der Fremdfirma, der Chef im Büro. Wichtig an dieser Stelle ist: Um in Bezug auf die Norm der Leistungsgerechtigkeit Ansprüche stellen zu können, ist es unabdingbar, sich selbst als Leistungskraft anzusehen und entsprechend zu handeln. Die Beschäftigten sprechen oft von „guter Arbeit“, die sie leisten. Je nach Tätigkeit und Arbeitshierarchie kann das sehr unterschiedliche Dinge umfassen, aber generell geht es um gewissenhaftes, vertrauenswürdiges Arbeiten ohne „Faulenzen“ und „Mogelei“. Diese Selbstkonstitution als Leistungskraft erlaubt es dann den Beschäftigten, „gutes Geld“ oder entsprechende Arbeitsbedingungen zu erwarten oder auch einzufordern.

Eine *zweite* normative Dimension, mit der Ansprüche an die Arbeitswelt angelegt werden, hat einen ganz anderen Charakter. Hier thematisieren sich die Beschäftigten als *Menschen*. Das „Menschliche“ spielte in den Interviews eine große Rolle, auch wenn wir uns thematisch in der Arbeitswelt bewegen. „Mensch“ zu sein, beinhaltet sowohl die Notwendigkeit einer Gleichbehandlung aller, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, äußeren Merkmalen, wie auch eine Art Grundrecht auf die Berücksichtigung der eigenen leiblich-seelischen Bedürftigkeit und Verletzbarkeit.⁵ Die Selbstauffassung von sich als leiblich-seelischem Menschen bezieht sich sowohl auf Einschränkungen und Störungen (Erschöpfung, Kranksein, Älterwerden, körperliche Behinderungen, gute und schlechte Arbeitstage haben) wie auf basale körperliche und kommunikative Konstitutionen des Menschen überhaupt. Das betrifft beispielsweise das Geschlecht, die Verfasstheit (Umfang, Größe) des eigenen Körpers, das Alter, haptische Geschicklichkeiten und Eigenarten, aber auch das Sprachvermögen (z. B. als Ausländer nicht so gut Deutsch sprechen zu können) oder bestimmte Bedürfnisse beispielsweise nach mehr Ruhe im Bürozimmer. Als Mensch „auf der Arbeit“ zu sein (vgl. Hürtgen 2013), verlangt eine Anerkennung der basalen körperlich-leiblichen Integrität. Deren Verletzung „macht krank“, wie es viele Beschäftigte formulieren, und ist als respektlos oder gar würdeverletzend nicht akzeptabel; sei es, dass man unnötig im Dunkeln arbeiten muss, nicht zur Toilette gehen darf oder permanentem Stress oder dem Gebrüll des Chefs ausgesetzt ist – als *Mensch* hat man hiernach Anspruch auf andere Bedingungen.⁶ Zur Begründung argumentieren die Beschäftigten mit dem normativen Muster des *Menschenrechts*.⁷ Jedem Individuum in dieser Gesellschaft kommt es hiernach zu – und zwar unabhängig von seiner Leistung. Menschenrecht bezieht sich aber auch auf die Selbstauffassung, ein gesellschaftlich respektiertes Wesen zu sein und ein menschenwürdiges Leben führen zu können, also über „normale“ Teilhabemöglichkeiten in finanzieller und kultureller Hinsicht zu verfügen. Dann geht es über in eine Form der Legitimation, die wir das „Recht auf *Selbstsorge*“ genannt haben (vgl. hierzu auch Flick 2013)

und die eine Berechtigung beschreibt, sich als leiblich-seelische Wesen um die eigene körperliche und seelische Gesundheit und Integrität kümmern zu können und auch zu sollen; man muss seine Lebenskraft erhalten können und ist berechtigt, ein authentisches Leben anzustreben.

Die *dritte* normative Dimension schließt hier an, es ist die Vorstellung, als *Sozialwesen* in der Welt – und damit auch der Arbeitswelt – zu sein. Aus der Sicht der Beschäftigten besteht ein Grundrecht auf ein ausgewogenes und vor allem je nach Bedürfnissen auch vielfältiges und mit Entwicklungsmöglichkeiten einhergehendes Leben. Die soziale Existenz muss hiernach gewahrt sein. Es muss – finanziell, zeitlich, aber auch was den Grad der Erschöpfung durch Arbeit betrifft – möglich sein, sich um die Familie zu kümmern, Freundschaften wie auch Hobbies zu pflegen, in Vereinen tätig zu sein, sich für bestimmte Themen oder Belange zu interessieren und ganz generell dem Rhythmus des Lebens zu folgen, sei es in der Pflege der Eltern, sei es in der Auseinandersetzung mit sich selbst. Der Mensch ist hiernach nicht nur Leistungskraft und nicht nur Mensch als solcher, sondern darüber hinaus immer auch ein sozial und gesellschaftlich eingebundener Mensch. Diese Vorstellung von sich als Sozialwesen mit einem Recht auf Selbstsorge und soziale Existenz mündet beispielsweise in Ansprüche auf Begrenzung von Arbeit und Arbeitszeit, in Ansprüche auf ein „normales“ Einkommen, aber auch in Vorstellungen von Kollegialität und Vorgesetztenverhalten, etwa am Arbeitsplatz Zeit und Möglichkeiten für soziale Kommunikation zu haben.

Fassen wir das Gesagte zusammen, dann zeigt sich, dass die Beschäftigten drei zentrale normative Ordnungen mit der Arbeitswelt verbinden – und sich darin als Teil und also Anspruchsträger verstehen: Die Arbeitswelt soll entlang der Dimensionen der (1.) Leistung gestaltet sein, allerdings unter Berücksichtigung der Tatsache, dass diese Leistung von (2.) leiblich-seelisch konkreten Menschen und von (3.) Sozialwesen in unterschiedlichen Lebensbezügen verrichtet wird. Diese Anspruchsdimensionen und ihre normativen Grundmuster überschreiten die Arbeitswelt, oder anders ▶

5 Der Leib ist – im Unterschied zum Körper – immer subjektiv gespürt, gelebt. Was für einen anderen ein Körper ist, ist für einen selbst Leib. Wir nutzen den Begriff der Leiblichkeit, weil unsere Interviewpartner von sich, ihren Gefühlen, Krankheiten, Empfindungen erzählen, sich somit als „Leibsubjekte“ (Schröder 2009, S. 193) thematisieren.

6 Damit korrespondieren die Interviewaussagen mit Überlegungen über die Notwendigkeit einer Stärkung der Prinzipien menschlicher (leiblich-seelischer) Bedürftigkeit und Fürsorge (Care) in der Arbeitswelt (vgl. Senghaas-Knobloch 2008; Plonz 2011; Tronto 1993).

7 Natürlich meinen wir hier nicht, dass die Beschäftigten ihre Aussagen in den juristischen Begriffen des Menschenrechts formulieren; vielmehr kann man die normative Figur des Menschenrechts aus den Interviewtexten erschließen.

gesagt: Die Arbeit wird als Bestandteil individuellen wie gesellschaftlichen Lebens aufgefasst.

Bis hierher haben wir die Logiken des Ansprüche-Stellens in der Arbeitswelt herausgearbeitet, die „Gegenseite“; die des *Wunsches*, blieb vorerst beiseite. Wunsch und Anspruch sind theoretische Gegenüberstellungen, faktisch aber Pole auf einem Kontinuum. Die große Mehrzahl unserer Interviewpartnerinnen und -partner waren Träger sowohl von Ansprüchen wie von Wünschen, nur einige wenige hegten nahezu ausschließlich oder vorwiegend Wünsche. Zwar argumentierten auch sie vor dem Hintergrund einer vorgestellten Normalitätsstruktur der Arbeitswelt, zentral ist hier aber die vermeintliche „Einsicht“, dass diese keine Gültigkeit (mehr) besitzt, man also nicht auf entsprechende Normen zur Legitimation eigener Ansprüche zurückgreifen kann.

Wir wollen die Bedeutung unserer Unterscheidung von Ansprüchen und Wünschen nun deutlicher machen, indem wir erstens (in Abschnitt 5) zeigen, wie sie sich in verschiedenen biografischen Lebensorientierungen entwickeln, und indem wir zweitens (in Abschnitt 6) die Unsicherheit hervorheben, die viele Beschäftigte darüber aufweisen, ob die normative Welt, die als „Normalität“ verstanden wird, faktisch noch „normal“ ist.

5. Lebensorientierungen

Ob Anliegen als Ansprüche verstanden und als solche geltend gemacht werden oder ob sie als Wünsche behandelt werden, das ist wesentlich im Zusammenhang mit den Lebensorientierungen zu verstehen, die Beschäftigte ausbilden. Hierbei handelt es sich um handlungsrelevante Sichtweisen auf die Welt, um nicht zuletzt biografisch entwickelte Grundauffassungen davon, wie man vor dem Hintergrund der wahrgenommenen Ressourcen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten glaubt, sein Leben führen zu können und zu sollen. Eine Lebensorientierung entwickelt sich nicht als Ausdruck oder Folge der Lebensbedingungen, sondern in Auseinandersetzung mit diesen – und insofern ist sie nicht beliebig entwerfbar, sondern bedingt, aber nicht determiniert von den Lebensumständen.

Verschiedene Lebensorientierungen beinhalten dementsprechend unterschiedliche Haltungen zur Welt, und dabei spielt eine wesentliche Rolle, ob sich die Einzelnen als Teil einer normativ strukturierten und gestaltbaren Welt begreifen oder eben nicht. In der *Art und Weise*, Ansprüche oder Wünsche, bzw. in den meisten Fällen beides, zu hegen, haben wir unterschiedliche Typen von Lebensorientierung identifiziert. Wir wollen diese hier nicht systematisch vorstellen, sondern an einzelnen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern beispielhaft skizzieren, wie sich die Artikulation von Ansprüchen bzw. Wünschen im Zusammenhang der Lebensorientierungen verstehen lässt.

Herr Bürtük,⁸ ein 35jähriger Maschinenführer in einem großen Automobilunternehmen, sieht sich als Teil eines familiären Migrationsprojekts. Seine Eltern haben als Zuwanderer viele Entbehrungen auf sich genommen, um sich eine Existenz in Deutschland aufzubauen. Herrn Bürtük als ältestem Sohn kommt nun in seinem Selbstverständnis die Aufgabe zu, dieses Migrationsprojekt erfolgreich fortzuführen, indem ihm – als Teil der Familie, die er auch finanziell unterstützt, – die Ankunft in der Mitte der Gesellschaft gelingt. Im Zentrum seiner Lebensorientierung, die wir dem Typus „Aufstieg und Prestige“ zugeordnet haben, steht das Streben nach diesem sozialen Aufstieg und den damit verbundenen Symbolen (Geld, Haus usw.). Dem ordnet er vieles im Leben unter. Er nimmt ein bis zwei Nebenjobs wahr, arbeitet in Schicht, baut sich und dem Bruder ein Haus. Er sieht sich als eine starke Leistungskraft, die viel arbeitet und dies verantwortlich tut. Er betont im Gespräch immer wieder, dass er sich *berechtigt* sieht, ein gutes Einkommen und die Sozialleistungen des Unternehmens zu beanspruchen, gerade weil er viel leistet. Keineswegs sieht er sich als individualistischen Erfolgsmenschen, vielmehr trägt er mit Kollegen Konflikte mit dem Meister aus, ist Mitglied und Vertrauensmann der IG Metall. Zeitlicher Fluchtpunkt seiner Ansprüche auf Erholung als Mensch, die er immer wieder artikuliert, aber zugunsten des Aufstiegs immer wieder zurückstellt, ist die Rente, die als Anerkennung der Lebensleistung in seiner normativen Sicht der Welt stark verankert ist. Wir können Herrn Bürtük als Beispiel für einen Beschäftigten verstehen, der seine Ansprüche an Arbeit, Status und Leben unter legitimem Bezug auf eine stark vom Leistungsprinzip geprägte normative Welt offensiv artikuliert.

Frau Salzbaum, eine 36jährige Vermessungsingenieurin, arbeitet zunächst in Auslandsprojekten im Sudan. Wenngleich ihr diese Arbeit sehr viel Freude gemacht und sie unter den Projektkollegen einen unbestrittenen Platz innegehabt hat, beendet sie schließlich die Beschäftigung bei dieser Firma. Einer der Gründe hierfür war nach ihrer Schilderung neben ihrer Auseinandersetzung mit ihrer Identität als lesbischer Frau, die sich ihr Leben lang mit Außenseitererfahrungen habe auseinandersetzen müssen, ihr Bedürfnis nach einem stetigeren Arbeitsrhythmus und einer sinnstiftenden, nicht nur technischen Tätigkeit nahe am Menschen und der Natur. Dies realisiert sie nun, indem sie als Nebentätigkeit therapeutisches Reiten für behinderte Kinder betreibt. Um dies möglich zu machen, hat sie mit ihrem neuen Arbeitgeber, einem Unternehmen für Vermessungssoftware, eine Arbeitszeitverkürzung ausgetauscht. Eine durchaus schwierige Prozedur, denn Frau Salzbaum war und ist in dieser Firma geschätzt und ge-

⁸ Selbstverständlich sind die Namen der Gesprächspartner hier pseudonymisiert.

fragt. Aber für sie ist es ein klarer und legitimer Anspruch, dass ihre nunmehr beiden Tätigkeiten nicht zu einem Burnout führen dürfen, es muss eine gute Balance gefunden werden zwischen qualifizierter Arbeit, einem weiteren engagierten Lebensbereich sowie dem Bedürfnis nach Ruhe, Natur und Erholung. Wir haben sie dem Typus „Selbstentwicklung und Balance im Leben“ zugeordnet.

Diesen beiden Beispielen für Lebensorientierungen, in denen es naheliegt, Ansprüche zu artikulieren, steht der Fall von Herrn Torwig gegenüber, Bankfachwirt und freigestelltes Betriebsratsmitglied in einem Bankhaus. Seine Haltung gegenüber der Arbeit kann eher als Versuch verstanden werden, günstige Gelegenheiten zu nutzen, um *Wünsche* auf Verdienst und Arbeitsplatzsicherheit für sich selbst zu realisieren. In seiner Organisationsabteilung der Bank erlebt er, wie diese immer weiter zentralisiert und zugleich „verschlankt“ wird, ein Prozess, bei dem er selbst aktiv beteiligt ist. Da sei ihm diese Entwicklung „ganz nah“ gekommen und er habe deshalb beschlossen, hauptamtlich in den Betriebsrat zu gehen, wo er nun, aus einer gesicherten Position, die „Abbaumaßnahmen“ begleiten könne. In dem Gespräch kommt an keiner Stelle eine normative Empörung über die vielen Entlassungen oder ein Gedanke zum Ausdruck, dass der Prozess als kollektiver anders gestaltet werden müsste. Vielmehr erscheinen die Entlassungen als Schicksal, dem er, Herr Torwig, geschickt entkommen konnte. Auch die Sozialleistungen der Bank versteht Herr Torwig als Wohltat und seinen gesicherten, „über dem Markt liegenden“ Verdienst nicht als eine Honorierung, die er individuell bzw. die Belegschaft kollektiv normativ beanspruchen könnte, sondern als Glück, für das man dankbar sein müsse. Dieses Glück sorgt in seiner Lebensorientierung dafür, dass er dem für ihn immer drohenden sozialen Abstieg (noch) entkommen ist. Diese Sicht auf die Welt als permanent riskant und bedrohlich, in der man nur (letztlich individuell) mit Geschick und Kampf durchkommen kann, ist charakteristisch für die Lebensorientierung, der wir Herrn Torwig zugeordnet haben. Wir haben sie „Durchkommen im Leben“ genannt. Hier können wir beobachten, wie Anliegen als *Wünsche* behandelt werden.

Ein zweites Beispiel für diese Lebensorientierung ist Frau Krätzig, 46jährige gelernte DDR-Maschinenbauingenieurin und heute Sekretärin mit zwei halben Stellen für unterschiedliche Institute bzw. Professuren an einer Universität in einer ostdeutschen Großstadt. Frau Krätzig kommt aus durchaus abgesicherten Verhältnissen (die Mutter war Angestellte, der Vater Ingenieur und Leitungskader in einem DDR-Betrieb) und sie ist seit über 25 Jahren mit einem gut verdienenden Abteilungsleiter verheiratet. Dennoch durchzieht das unbedingte Bemühen um „Solidität“ die gesamte biografische Erzählung. Solidität ist hier nicht verbunden mit gesellschaftlichem Ansehen oder Status, sondern es geht darum, vorgestellte basale Notlagen (finanzielle Nöte zu haben, völlig

„herunterzukommen“ usw.) abzuwehren – auch wenn es keinen wirklichen Schutz gegen die Risiken im Leben gibt (hier sind es Arbeitsplatzunsicherheit und „Kurzarbeit Null“ in der Wendezzeit oder auch der frühe Tod ihrer Eltern). Nach der zentralen Begründungsfigur von Frau Krätzig ist Solidität zu erreichen, indem man „sich“, und damit ist gemeint: seine Ambitionen und Vorstellungen vom Leben, „im Griff hat“. Das gesamte Gespräch ist vor diesem Hintergrund charakterisiert von einer virulenten Spannung zwischen dem, was sich Frau Krätzig durchaus wünscht und vorstellt, und dem, was nicht nur „realistisch“, sondern vor allem notwendig ist zu akzeptieren, will man nicht „abrutschen“: Als junge Frau stellt sie ihr Interesse, Kunstgeschichte zu studieren, zurück und wählt – auf Anraten des Vaters – das vermeintlich solide Maschinenbaustudium; nahezu alle Frauen, so führt sie aus, die an ihren Berufswünschen festgehalten hätten, seien heute „in der Brache“ gelandet. In Bezug auf ihren Verdienst betont sie, dass sie nur zwei-, dreihundert Euro mehr in der Tasche habe als den Hartz-IV Regelsatz, das sei „schon niedrig“, andererseits sei das doch „überall so“ und es sei ihre Einstellung, trotzdem Arbeiten zu gehen. Die Arbeitsbedingungen schildert Frau Krätzig als belastend: Es sei eine ständige Hetze, „immer Zeitdruck“, und bis vor Kurzem hätte sie einen cholerischen Vorgesetzten gehabt, der sie regelmäßig so laut anbrüllte, dass „alle“ ganz geschockt gewesen seien. Frau Krätzig selbst sagt an einer Stelle, es gebe ja eigentlich schon Grenzen, aber wichtiger ist für sie ihr Stolz, diese Bedingungen auszuhalten und zu meistern: Sie sei ein Arbeitstier, funktioniere auf Knopfdruck, habe alles im Griff und hätte nach den Brüllereien nur gelächelt. Überlegungen, sich mit anderen Betroffenen auf der Arbeit auszutauschen, sind ausgeschlossen: Kollegen und Kolleginnen agieren nach ihren Schilderungen ausschließlich im Modus von Intrige, Verrat und gegenseitigem „in-die-Pfanne-hauen“. Das sei eben die Realität. Zudem stünden sie meistens, wie Frau Krätzig ergänzt, geistig unter ihrem Niveau, sie habe nun mal studiert.

Vor allem das letzte Beispiel zeigt: Auch Interviewte, die Anliegen als *Wünsche* behandeln, um im Leben „durchzukommen“, sehen sich als Leistungskraft, Menschen und Sozialwesen. Aber man darf sich nicht wundern oder gar empören, sind *Wünsche* nicht erfüllbar. Denn in der Welt, wie sie ist, ist dies nicht nur fehl am Platz, sondern man würde schweren Schaden nehmen, würde man von anderem ausgehen, sich „Illusionen“ machen.

Ansprüche zu stellen, ist also, das zeigen die Schlaglichter auf die Lebensorientierungen der Beschäftigten, Bestandteil der Sicht auf die Welt, die sich ihrerseits in Auseinandersetzung mit den eigenen biografischen Erfahrungen und mit den Bedingungen, unter denen gelebt und gearbeitet wird, ausbildet und verändert. Lebensorientierungen folgen, wie der biografische Blick zeigt, keinem deterministischen Verhältnis. Sie sind kein schlichtes Resultat von sozialen „Strukturmerkmalen“ wie sozialer ►

Herkunft, Arbeitsposition, Geschlecht, Ethnie.⁹ Die Gesprächspartnerinnen und -partner, die wir der Lebensorientierung „Durchkommen im Leben“ zugeordnet haben, sind denn auch nicht prekärer beschäftigt oder geringer qualifiziert oder verdienen weniger als die anderen im Sample.¹⁰ Ähnliches gilt für den unterschiedlichen Bedeutungsgehalt von Aufstiegsorientierung, die keineswegs von allen verfolgt wird, die „unten“ stehen. Die Umstände, unter denen die Menschen leben, die soziale Herkunft oder auch die Geschlechtszugehörigkeit werden damit nicht bedeutungslos. Vielmehr erweist sich als zentral, welche Bedeutung diese „Strukturmerkmale“ in der aktiven Interpretation und daher Zugangsweise zur Welt seitens der Beschäftigten erhalten. Lebensorientierungen als umfassende handlungsleitende Sichtweisen auf die Welt verweisen auf die aktive, immer auch beim Subjekt selbst angesiedelte *Auseinandersetzung* mit gesellschaftlichen Umständen, in unserem Fall in Form eigener biografischer Erfahrungen. Zielsetzungen und Sichtweisen werden immer notwendig subjektiv ausgebildet – und damit auch die Antwort auf die Frage, wie der eigene Bezug auf eine normative Ordnung in der Form der Selbstkonstitution als Träger legitimer normativer Ansprüche erfolgen kann – oder eben nicht (mehr).

6. Nichtnormale Normalität?

Nachdem wir die Bedeutung unterschiedlicher Lebensorientierungen für die Artikulation von Ansprüchen oder aber von Wünschen hervorgehoben haben, möchten wir nun zeigen, wie auch gesellschaftliche Entwicklungen und Diskurse die Vorstellungen der Beschäftigten davon prägen, was in der Gesellschaft als „normal“ gilt oder gelten sollte und ob sie sich auf normative Prinzipien zur Legitimation von Ansprüchen beziehen können.

Zur Erinnerung: Wir haben in unserer Studie solche Beschäftigten untersucht, die zur „Arbeitnehmermitte“ gezählt werden können, also *relativ* sicher beschäftigt sind und sich in einer nicht prekären sozialen Lage befinden. Diese Beschäftigten artikulieren überwiegend Ansprüche an die Arbeit, und zwar solche, die sie als „normal“ verstehen.

Analytisch muss man zwischen „Normativität“ und „Normalität“ unterscheiden. Von „Normalität“ zu sprechen, kann auf das rein Übliche abzielen, auf das faktisch Gegebene oder statistisch Majoritäre. „Normalität“ kann aber auch sehr stark normativ verstanden werden: Als „normal“ gilt dann, was legitimiert und daher zugleich erstrebenswert ist. Dieses Verständnis findet sich zum Beispiel in der Formulierung: „Normal ist es, wenn man von seiner Arbeit leben kann“ (vgl. ausführlicher Hürtgen/Voswinkel 2014, S. 29ff.). Bei den von uns befragten Normalbeschäftigten sind diese normativen Legitimationsmuster („so sollte es

sein“) recht eng mit Vorstellungen von *Normalität* verbunden („so ist es – eigentlich – auch“).¹¹

Exakt in Bezug auf dieses Spannungsverhältnis von Normativität und Normalität zeigt unsere Empirie nun ein sehr komplexes Ergebnis. Für die Gesprächspartner und -partnerinnen ist nicht mehr klar, ob die normative Ordnung, in der sie ihre Ansprüche und sich als deren Träger verankern und verorten, (noch) als „normal“ gelten kann. Wir können diesen komplexen Zusammenhang am besten erläutern, indem wir unsere Befunde in „Aufschichtungen“ darstellen:

Auf einer *ersten* Ebene kann man sagen, dass die meisten Beschäftigten an ihren Ansprüchen festhalten und diese als „normal“ ansehen. Immer wieder wird betont, dass man ja gar nichts Besonderes wolle, eben ganz normale und legitime Vorstellungen von Arbeit und Leben hege. Auf einer *zweiten* Ebene aber erleben sich die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner als fest Beschäftigte, die zudem überwiegend in großen Unternehmen oder dem öffentlichen Dienst tätig sind, in einer *Sondersituation*. Sie erfahren, dass sich um sie herum die Arbeitsbedingungen verschlechtern: In ihrem Unternehmen wird fast nur noch befristet eingestellt oder in Leiharbeit beschäftigt, Freunde und Bekannte haben kaum noch „normale“ Verträge, sind arbeitslos oder befinden sich anderweitig in schwierigerer Einkommenslage, für die eigenen Kinder ist der Arbeitsmarkteinsteig und die weitere berufliche Entwicklung oft schwer. Sie selbst gehen davon aus, auch bei Unzufriedenheit ihre Arbeit nicht wechseln zu können, weil sie sich dann verschlechtern würden. Umgekehrt ist es oft die errungene Position im Unternehmen, die eigene „Nische“, die man sich etwa durch langjährigen betriebsspezifischen Kompetenzzuwachs geschaffen hat, die einen vor einem weiteren, oftmals für wahrscheinlich gehaltenen Personalabbau schützt.

Kurz gesagt, die eigenen, eigentlich doch als „normal“ aufgefassten Arbeitsbedingungen werden als Besonderheit, als *Ausnahme* wahrgenommen. Das Normalarbeitsverhältnis

9 Unsere Interviewpartnerinnen und -partner waren oft – ohne dass wir das vorher so beabsichtigt hätten – Kinder von Einwanderern und/oder Einwanderinnen, nicht nur aus der Türkei, auch aus Rumänien, Griechenland oder Kasachstan. Diese „andere“ Herkunft spielt in den Interviews, ebenso wie das eigene Geschlecht oder auch die soziale Position in der hierarchischen Arbeits- und Einkommensverteilung, eine große Rolle, aber aus ihnen ließ sich kein spezifischer Umgang mit Ansprüchen und Wünschen ableiten.

10 Umgekehrt bestätigt ein Blick in die entsprechende Literatur, dass Menschen, die prekär beschäftigt sind, keineswegs grundsätzlich weniger fähig sind, sich als Träger von Ansprüchen zu verstehen (Hürtgen/Voswinkel 2014, S. 349ff.).

11 Dieser enge Zusammenhang von Normativität und Normalität muss so nicht sein: Denkbar sind Bewegungen, die für eine andere Normalität streiten, also für die Durchsetzung anderer Normen.

nis erweist sich nun zunehmend eben nicht mehr als allgemein-normales, sondern seltener werdendes, oft vonseiten der anderen mit Neid bedachtes *Privileg*. In der Tat sind sich die Beschäftigten, das zeigen die Interviews, hochgradig unsicher, ob die Ansprüche und die ihnen zugrunde liegenden Normen überhaupt noch allgemeine Gültigkeit haben. Es ist ihnen unklar, inwieweit die in ihren Anspruchslogiken vorausgesetzte normative Normalität noch die übliche Normalität ist.

Eine nicht mehr als „normal“ betrachtete normative Ordnung allerdings führt zu Verunsicherung darüber, ob Menschen ihre Anliegen als Ansprüche begreifen können, auf die sie normativ ein Anrecht haben, oder ob sie diese nur durch Nutzung günstiger Gelegenheiten oder durch Machteinsatz glauben realisieren zu können, wie dies eine Minderheit von Interviewpartnern in unserem Sample bereits heute zum Ausdruck bringt. Wenn die Norm des „Mensch-Seins“ in der Arbeitswelt beispielsweise keine allgemeine Gültigkeit hat, dann kann sie auch nicht normativ in Anschlag gebracht werden, um übergriffige Arbeitsbedingungen zurückzuweisen. Menschlichkeit wäre kein Maßstab mehr, den man allgemein sowie in Bezug auf konkrete Kolleginnen oder Vorgesetzte berechtigerweise erwarten darf. Vielmehr erscheint es als ein sinnvolles Rüstzeug für eine Arbeitswelt, in der es nunmehr „durchzukommen“ gilt, Menschlichkeit als normativen Maßstab gerade *nicht* zu erwarten, selbst wenn man sich menschliche Bedingungen wünscht. Eine solche als „Realismus“ verstandene Haltung schützt nämlich vor Enttäuschungen und ermöglicht Durchkommen durch mentale Flexibilität. Die Verankerung der eigenen Anliegen und Normen im gesellschaftlichen Allgemeinen ist in einer solchen Situation gekappt. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass das konkrete Gegenüber (Vorgesetzte etc.) und das allgemeine Gegenüber (die materialisierte Arbeitssituation, die Art des Arbeitsvertrages) bestimmten basalen Normen der Menschlichkeit genügen, wie man selbst sie hegt. Ansprüche drohen dann, zu Wünschen zu werden.

Die „Variationen“ im Umgang mit Ansprüchen und Wünschen entlang der *biografischen Selbstkonstitution* in den Lebensorientierungen hängt also zusammen mit den in den gesellschaftlichen Entwicklungen und Diskursen insgesamt auffindbaren Möglichkeiten, sich in der arbeitsbezogenen Selbstkonstitution als (legitime) Träger von Ansprüchen aufzufassen.

Die *erste* Schlussfolgerung wendet sich an die kritische Sozialforschung: Die Soziologie beschreibt seit vielen Jahren Entwicklungen der Arbeitswelt und der Subjektivität mit Begriffen wie „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998), „unternehmerisches Selbst“ (Bröckling 2007), „flexibler Mensch“ (Sennett 1998). Diese und ähnliche Konzepte greifen neoliberalen Diskurse auf, denen zufolge moderne Arbeitnehmer flexibel und selbstorganisiert und zugleich marktangepasst sein müssen und sein wollen. Sie verstehen ihre Verdichtungen durchaus kritisch, als Diagnose einer neuen Form der Unterwerfung. Damit liegen sie zwar nicht falsch, insofern sie gesellschaftliche Leitbilder, „Dispositive“ und „Anrufungen“ (und so auch zentrale Aspekte der empirischen Realität) aufgreifen und interpretieren.

Aber problematisch werden diese Theorien dann, wenn hieraus bereits auf die realen Subjekte geschlossen wird. Zwischen Diskursen und „Anrufungen“ einerseits, dem Bewusstsein der Menschen andererseits, muss unterschieden werden. Nötig ist ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Bezug auf Diskurse, der berücksichtigt, dass die Soziologie dann, wenn sie solche „Anrufungen“ kritisch aufnimmt, aber nicht an dem empirischen Bewusstsein der Menschen misst, also nicht danach fragt, ob die Beschäftigten diesen Diskursen überhaupt folgen, das Bild einer „Normalität“ verfestigt, die doch kritisiert wird.

Unsere Forschung hat gezeigt, dass die Beschäftigten sich *keineswegs* als „unternehmerisches Selbst“ verstehen, dass sie vielmehr überwiegend Ansprüche an Arbeit als sozial, menschlich und leistungsgerecht zu gestaltende aufrechterhalten und als legitim begreifen. Sie verweigern sich – so könnte man sagen – den „modernen“ Anrufungen und fürchten doch zugleich, dass ihnen die Basis für diese Verweigerung verlustig geht – indem in der Tat die bestehende „normative Normalität“ einer neuen, verschlechterten Normalität Platz macht (in diese Richtung gehen die Überlegungen von Wolf 2016; vgl. auch Billmann/Held 2013). In dieser Situation kann eine kritische Sozialforschung es nicht dabei bewenden lassen, die Diskurse zu beschreiben, will sie diesen nicht (vorschnell) die Aura der „Normalität“ verleihen. Sie muss vielmehr auch die empirischen Subjekte mit ihren Selbstauffassungen, mit ihren Ansprüchen und Selbstentwürfen den Analysen der diskursiven Anrufungen zur Seite stellen.

Ohne empirische und konzeptionelle Forschung, die das Bewusstsein der handelnden Alltagssubjekte in all seiner Komplexität und Widersprüchlichkeit wahrnimmt und als eigenlogische, Realität hervorbringende Interpretation zu verstehen sucht, laufen soziologische Debatten – trotz kritischer Intention – Gefahr, die herrschenden Diskurse zu reproduzieren und zu bestätigen.

Die *zweite* Schlussbemerkung richtet sich an gewerkschaftliche und politische Akteure. In der Verunsicherung über die Geltung der „normalen“ Ansprüche wird deutlich, wie wichtig die Vorstellung einer normativ verfassten Welt auch dafür ist, dass Beschäftigte ihre Anliegen als berechtigte Ansprüche begreifen und so auch nicht nur für sich, sondern *als all-* ►

7. Schlussfolgerungen

Das führt uns zu zwei Schlussbemerkungen. Sie gehen aus von der doppelten Botschaft unserer Ergebnisse: Die „Normalbeschäftigten“ halten ihre Ansprüche aufrecht und betrachten sie überwiegend als normativ berechtigt. Aber: Sie sind sich unsicher darüber, inwieweit diese noch als normal in der Gesellschaft gelten können.

gemeine artikulieren. Werte und Vorstellungen über eine normative Verfassung der Gesellschaft, so können wir daraus schließen, sind also nicht nur ein schmückendes Beiwerk für eine Vertretung von Interessen, sondern sie sind ihr zentraler Bestandteil. Wenn Interessen nicht bezogen werden auf legitime Ansprüche und damit auf Vorstellungen von entlang bestimmten Normen gestalteter Gesellschaft, dann sind sie umso mehr gefährdet, einer Anpassung an scheinbare Sachzwänge, an eine Welt der individuellen Kämpfe und bloßer Wünsche zum Opfer zu fallen. Damit aber sind „große“ Debatten über „Gute Arbeit“, „Gutes Leben“ und eine gerechte Gesellschaft auch von ganz praktischer Bedeutung für die andauernde „kleine“ Anstrengung und alltägliche Auseinandersetzung in Betrieb und Alltagsleben. ■

LITERATUR

Ahrens, J./Behr, R./Bittlingmayer, U. H./Gerdes, J. (2011): Normativität. Über die Hintergründe sozialwissenschaftlicher Theoriebildung. Zur Einführung, in: Dies. (Hrsg.): Normativität, Wiesbaden, S. 9–24

Alheit, P./Dausien, B. (2000): Die biographische Konstruktion der Wirklichkeit. Überlegungen zur Biographizität des Sozialen, in: Hoerning, E. M. (Hrsg.): Biographische Sozialisation, Stuttgart, S. 257–283

Becker-Schmidt, R. (1983): „Vor Arbeit hab' ich noch nie zurückgeschreckt – irgendwie ging's immer weiter ...“ Frau R.: Ein Beispiel, wie und warum arbeiten gelernt wird, in: Becker-Schmidt, R./Brandes-Erlhoff, U./Rumpf, M./Schmidt, B. (Hrsg.): Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen, Bonn, S. 95–123

Billmann, L./Held, J. (Hrsg.) (2013): Solidarität in der Krise. Gesellschaftliche, soziale und individuelle Voraussetzungen solidarischer Praxis, Wiesbaden

Bröckling, U. (2007): Das unternehmerische Selbst, Frankfurt a. M.

Dubet, F. (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz, Hamburg

Flick, S. (2013): Leben durcharbeiten. Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen, Frankfurt a. M./New York

Giegel, H.-J. (1989): Der Lohnarbeiter als Subjekt. Von der Analyse des Arbeiterbewusstseins zur Biographieforschung, in: Brock, D./Leu, H. R./Preiß, C./Vetter, H.-R. (Hrsg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel, München, S. 100–128

Honneth, A. (1994): Kampf um Anerkennung, Frankfurt a. M.

Hürtgen, S. (2013): Mensch sein auf der Arbeit? Kollegialität als Balance von allgemein-menschlichen und leistungsbezogenen Aspekten von Arbeit, in: Billmann, L./Held, J. (Hrsg.): Solidarität in der Krise, Wiesbaden, S. 237–262

Hürtgen, S. (2014): Der gesellschaftliche Sinn der Arbeit, in: Wetzel, D./Hofmann, J./Urban, H.-J. (Hrsg.): Industriearbeit und Arbeitspolitik. Kooperationsfelder von Wissenschaft und Gewerkschaften, Hamburg, S. 38–39

Hürtgen, S. (2016): Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug auf die eigene (Lohn-)Arbeit: Grundlage von Ansprüchen auf Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft, in: Aulenbacher, B./Dammayr, M./Dörre, K./Menz, W./Riegraf, B./Wolf, H. (Hrsg.): Leistung und Gerechtigkeit, Weinheim/Basel (im Erscheinen)

Hürtgen, S./Voswinckel, S. (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 164, Berlin

Jürgens, K. (2006): Arbeits- und Lebenskraft, Wiesbaden

Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H. (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit, Berlin

Langfeldt, B. (2009): Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie. Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität, Wiesbaden

Nies, S. (2015): Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen, Baden-Baden

Nowak, I./Hausotter, J./Winker, G. (2012): Entgrenzung in Industrie und Altenpflege: Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten; in: WSI-Mitteilungen 65 (4), S. 272–280, http://www.boeckler.de/wsimit_2012_04_nowak.pdf

Plonz, S. (2011): Mehrwert und menschliches Maß. Zur ethischen Bedeutung der feministisch-ökonomischen Care-Debatte, in: Das Argument 292, 53 (3), S. 365–380

Scheele, A. (2008): Arbeit als politisches Feld, Münster

Schröder, J. (2009): Besinnung in flexiblen Zeiten. Leibliche Perspektive auf postmoderne Arbeit, Wiesbaden

Senghaas-Knobloch, E. (2008): Wohin driftet die Arbeitswelt? Wiesbaden

Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin

Tronto, J. C. (1993): Moral Boundaries: A political argument for an ethic of care, New York/London

Vester, M./Teiwes-Kügler, C./Lange-Vester, A. (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen - wachsende Unsicherheit, Hamburg

Voß, G. G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131–158

Voswinckel, S. (2015): Sinnvolle Arbeit leisten – Arbeit sinnvoll leisten, in: Arbeit 24 (1–2), S. 31–48

Wolf, H. (2016): Leistungsgerechtigkeit im Vergleich. Formen und Folgen sozialkomparativer Leistungsorientierungen, in: Aulenbacher, B./Dammayr, M./Dörre, K./Menz, W./Riegraf, B./Wolf, H. (Hrsg.): Leistung und Gerechtigkeit, Weinheim/Basel (im Erscheinen)

Zoll, R. (Hrsg.) (1984): „Hauptsache ich habe meine Arbeit“ Frankfurt a. M.

AUTOREN

STEFANIE HÜRTGEN, Ass. Prof. Dr., ist Assistenzprofessorin an der Universität Salzburg und assoziiertes Mitglied des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt a. M. Arbeitsschwerpunkte: Ansätze einer kritischen Theorie der Arbeit, insbesondere des subjektiven Arbeitshandelns, unter den Bedingungen der Transnationalisierung und Fragmentierung von (Re-)Produktion.

@ stefanie.huertgen@sbg.ac.at

STEPHAN VOSWINCKEL, PD Dr., ist Soziologe am Institut für Sozialforschung Frankfurt a. M. und derzeit Gastprofessor für Kritische Gesellschaftstheorie an der Universität Frankfurt a. M. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie und Soziologische Theorie, insbesondere die Soziologie der Anerkennung.

@ voswinckel@em.uni-frankfurt.de