

2 Arbeit und Digitalisierung – Potentiale gestalten anstatt begrenzen

Seit ich mit dem Arbeitsbegriff zu tun habe – und das ist bei mir wie bei vielen anderen ein Leben lang – ist dieser negativ besetzt (zur Herkunft des Arbeitsbegriffs siehe Jochum oder auch Voß in Böhle/Voß/Wachtler 2018). Arbeit erscheint als etwas, das die eigenen Wünsche und Vorstellungen finanziert. Oder noch basaler: damit davon gelebt werden kann (Schmidt 2018). Diese Perspektive ist eine heftige Realität, tritt sie doch aus einem Fremdzwang heraus auf. Nicht ich entscheide mich zu arbeiten, sondern ich werde dazu gezwungen. Beck zufolge, und er bezieht sich auf eine Frage zum Hartz-IV-System, liegt ein großes Problem in der Koppelung von Arbeit und Einkommen (2007, S. 17). Diese Kopplung nimmt die Herrschaft über das eigene Leben und gibt sie in die Hände einer fremden Entität – oder etwas klarer: »unseres Kapitalisten« (Voß 2018 unter Rückbezug auf Marx 1969, S. 199). Man ist fremdbestimmt; das mag als Ausrede für Entscheidungen herhalten und bisweilen auch nützlich sein, man nimmt dabei aber auch eine passive Rolle ein, anstatt aktiv über das eigene Leben bestimmen zu können. In einer individualisierten Arbeitswelt mit flexibleren Möglichkeiten zur Selbstbestimmung (Beck 1983) scheint mir das tendenziell gegenläufig. Klar, einige nehmen ihr Leben selbst in die Hand, werden Influencer oder kickstarten sich in ein selbstbestimmtes Leben. Das ist aber eine Minderheit, und selbst diese wird zum Kapital und die Arbeit bleibt weiterhin an jenen hängen, die für ihre Zeit entlohnt (und nicht belohnt) werden. Letztlich beschäftigen auch Influencer Angestellte, die ihre Strukturen aufrechterhalten oder ihnen Plattformen bieten – in unterschiedlichen Konstellationen und Abhängigkeitsverhältnissen. Die Mehrheit der Menschen in Deutschland, die ihren Lebensunterhalt bestreitet, ist angestellt und darauf fußt auch unser Wirtschaftssystem. Es hilft also nichts, auf jene zu zeigen, die sich selbst verwirklichen, wenn bei der Mehrheit der Beschäftigten die Nase gerümpft wird – das wirkt, als wäre die Wahl eine ganz bewusste gewe-

sen: Ich will fremdbestimmt sein! Es ist keine bewusste Entscheidung, deren Konsequenzen auf der Hand liegen. Es ist eine Tatsache, dass unser System mehr Beschäftigte braucht als Vorgesetzte, Influencer oder Entertainer. In der ersten Moderne entstand »die gesellschaftliche Anerkennung und Integration [...] aus dem Arbeitnehmerstatus« (Beck 2007, S. 182). Dieser wurde bis in die 1980er hinein oft unkritisch von der DGS-Sektion Industrie- und Betriebssoziologie getragen (Voß 2018), mitunter auch, weil eine Vielzahl von Projekten in der Industriesoziologie finanziert wurden (Haubner/Pongratz 2021, S. 11 mit Verweis auf Dahrendorf 1955). Weitere Arbeitsformen werden seit den 1980ern immer wieder diskutiert, beispielsweise bei Beck, Brater und Daheim über die Soziologie der Arbeit und der Berufe, in der auch ein breiteres Verständnis von Arbeit untersucht wurde (Beck et al. 1980, auch Tarnarbeit bei Clausen 1988 bzw. 2013). Der Vorwurf, die Erwerbsarbeit zu bevorzugen zu beforschen, bleibt allerdings auch über die Umbenennung der DGS-Sektion in Arbeits- und Industriesoziologie bestehen, auch weil »unbezahlte oder informelle Arbeitsformen [...] im Schatten formell regulierter Lohnarbeit in beträchtlichem Umfang fortbestehen und strukturelle Voraussetzungen der Dominanz der Lohnarbeit bilden« (Haubner/Pongratz 2021, S. 9). Und das, obwohl der aus marx-scher Feder stammende und lange verschütt geglaubte Gebrauchswert von Arbeit (verjüngt in Pfeiffer 2004) eine Neuinterpretation des Arbeitsverständnisses durchaus befördert hätte (und gewissermaßen auch hat). Nun ist es nicht so, dass weitere Sphären von Arbeit keine Aufmerksamkeit erhalten würden; sie fristen dennoch ein *Schattendasein* in den Forschungsprojekten der Arbeits- und Industriesoziologie – nicht ausschließlich der Finanzierung wegen, sondern auch, weil »Interdependenzen mit anderen Arten des Arbeitens« (Haubner/Pongratz 2021, S. 21) nicht systematisch in Fragestellungen berücksichtigt werden. So bleibt auch diese Forschungsarbeit mit diesem kurzen Abschnitt kaum mehr als ein bloßes »Lippenbekenntnis zu einem erweiterten Arbeitsbegriff« (ebd., S. 22). Und das, obwohl das Thema Weiterbildung ohne Unterstützung von Partner:innen und Familie für viele der Interviewees kaum denkbar gewesen wäre – wenigstens das kann in den späteren Kapiteln etwas eindeutiger herausgearbeitet werden. Die Angehörigen, die diese Arbeit verrichten, bleiben dennoch im Dunkeln.

Damit sind wir bei einem Arbeitsbegriff, der sich vorwiegend durch Lohnarbeit, aber eben auch durch die im Dunkeln verrichtete Arbeit auszeichnet. Arbeit ist aber nicht nur, was sichtbar oder unsichtbar zum Erwerb beiträgt. Sie ist »eine wesentliche Grundlage menschlicher Entwicklung« (Böhle 2010, S. 151) oder, Voß mit Rückbezug auf Marcuse, von existenzieller Bedeutung, da

der Mensch die Bedingungen seines Lebens durch Arbeit beeinflussen könne (Voß 2018). Es ist übrigens auch eine soziale Tatsache, dass die Herkunft (und das Geschlecht) einen erheblichen Einfluss auf die Laufbahn eines Menschen haben und selbst Ausnahmen diese Regel nur bestätigen (bspw. Hall/Santiago Vela 2019).

Arbeit ist also einerseits Knechtschaft und Ausbeutung, andererseits Gestaltungs- und Entfaltungsraum für Gesellschaft und Mensch (Clausen 1988), Raum zur gesellschaftlichen Teilhabe (Moldaschl 2018), Kriterium für gesellschaftliches Zusammenleben (Honneth 2023) und das lebendige gestaltende Feuer (Wieland/Pfeiffer 1996, S. 223 mit Bezug auf Marx (Grundrisse)). Gerade im Wechselspiel von Arbeit und Gesellschaft (Schmidt 2018, S. 144) zeigt sich ein Gestaltungsversprechen, das Arbeit in sich trägt. Als Arbeits- und Industriesoziolog:innen betrachten wir Arbeit also nicht nur als Produktionsfaktor (ggf. Produktivfaktor), sondern wir betrachten »die (Rück-)Wirkungen des Arbeitsprozesses auf den Menschen« (Böhle 2018, S. 151). In diesem Kontext spielt das Arbeitshandeln eine Rolle, die über die bloße »Ausführung eines ex ante definierten Planes hinausgeht« (Sauer 2017). Mit Weber ließ sich schon früh zeigen, dass Handeln keineswegs immer rational ist; daher wurden idealtypische Alternativen entwickelt, die ein Andershandeln beschreiben und rationales Handeln ergänzen sollen (1964 bzw. Nachdruck 2009). Wenngleich auch weitere Handlungsbegriffe die Soziologie geprägt haben, ist ihnen doch der Mensch als rationaler Akteur inhärent, dessen Handlungsmotiv oder Ziel aber unklar bleibt. An diese Stelle tritt das subjektivierende Arbeitshandeln, das an den Grenzen des rationalen Handelns ansetzt und das menschliche Vermögen ins Zentrum setzt (Pfeiffer 2004). Wo das rationale Handeln einer rational-instrumentellen Perspektive folgt, schreibt das subjektivierende Arbeitshandeln das sinnliche, emphatische, gefühlsbetonte in den Körper ein (Böhle/Milkau 1988, S. 16). Gerade dort, wo die Wahrnehmung von Eindrücken stark beschränkt ist auf jene Akteure, die dieses Handeln schon geraume Zeit vollziehen, hilft dieses theoretische Konzept zu verstehen, was das Akteurshandeln bedingt und wie es zustande kommt. Damit steht dieses Konzept auch der konzeptionellen Arbeitsgestaltung entgegen, die diese Eindrücke nicht im gleichen Umfang zu fassen vermag (Böhle/Milkau 1988, S. 125). Gerade dort, wo der Mensch in seiner Arbeit zur Ressource degradiert wird (Kommodifizierung wie in Polanyi 1973 bzw. 2021), ist die Gesamtbetrachtung von Subjekt und Objekt analytisch wie konzeptionell hilfreich, um »die Vermenschlichung von Objekten oder eine leiblich-spürende Wahrnehmung nicht nur aufzugreifen,

sondern vor allem die damit einhergehenden Trennungen und Zuordnungen zu überwinden.« (Böhle 2017, S. 25).

Unter dem Titel »Humanisierung des Arbeitslebens« (HdA) wurde 1974 (bis 1989) ein wegweisendes Programm ins Leben gerufen, das zur Förderung von Projekten diente, die Arbeitsbelastung, Arbeitsschutz und letztlich ein gutes (Arbeits-)Leben beforschten. Damit wurde das Subjekt zwar stärker in den Mittelpunkt gerückt, aber in der Folge mit der Subjektivierung der Arbeit auch Subjektpotentiale auf den ersten Blick weiter instrumentalisiert, insofern den Potentialen des Subjekts nicht mehr Raum geschaffen wird (beispielsweise durch gestalterischen Einfluss), sondern nur die heterogenen Motivlagen der Subjektivierung vernutzt werden (vgl. Gerken 2011, S. 77ff.). Dabei bieten gerade das subjektivierende Arbeitshandeln und Selbstorganisation große Potentiale in der Bewältigung von neuen Herausforderungen. Mit dem Ende des Technikdeterminismus (Lutz 1987) stehen eine ganze Reihe neuer Herausforderungen vor der Tür, die nicht nur als alter (tayloristischer) Wein in neuen Schläuchen (Sauer/Döhl 1994), sondern auch als Paradigmenwechsel von Arbeitsorganisation identifiziert werden können (vgl. Kern/Schumann 1985, Faust 1995, Kleemann et al. 2002).

In dem durch Pfeiffer verjüngten Marx'schen Verständnis von Arbeit rückt das Subjekt auch in den Mittelpunkt, mit dem Anliegen, zu verstehen, wie Beschäftigte mit technischem Wandel und den darin eingeschriebenen Unsicherheiten umgehen, um diesen trotzdem zu bewältigen. Welche Voraussetzungen trägt das Subjekt in sich, um sich dem Wandel stellen zu können? Mit Voraussetzungen ist aber nicht der kommodifizierte Blick auf den Menschen gemeint, denn »das Subjekt ist mehr als seine Arbeitskraft« (Pfeiffer 2004, S. 37). Es soll mit dem Analysekonzept Arbeitsvermögen der dialektische Gegenpart der Kommodifizierung betrachtet werden, die Gebrauchswertseite – der »stoffliche[] Inhalt des Reichtums« (Marx MEW 23, S. 50, 2023). Das legt auch der Begriff des (Arbeits-)Vermögens nahe, als Kumulus von (Gebrauchs-)Wert. Im Gegensatz zum damaligen Verständnis von Arbeitsvermögen als durch insbesondere Zertifikate ausgewiesene Bewältigungswertzuschreibung wie bei Egbringhoff et al. 2003 zeitigt das Arbeitsvermögen über formale Qualifikation hinaus das Kapital der Beschäftigten, Wandel mit Arbeitskraft (Arbeitsleistung bei ebd., S. 7) zu bewältigen. Wenngleich formale Qualifikation Bestandteil des Arbeitsvermögens ist, ist es dennoch nur eine Teilmenge. Der Einsatz und die Umsetzung des Arbeitsvermögens ist Teil des subjektivierenden Arbeitshandelns und kommt dann zum Tragen, wenn Räume geschaffen werden, in welchen das Subjekt dieses

(Arbeits-)Vermögen investieren kann. Insofern ist das Arbeitsvermögen als Mehrwert zu betrachten, der über die Subjektivierung der Arbeit vernutzt werden kann – so wird die Arbeit dazu gebracht, ihr Vermögen in das Kapital zu investieren, ohne einen entsprechenden Return on Investment erwarten zu können.

2.1 Statt (Un)sicherheit, (Un)gewissheit und (Un)vermögen

In der Schule wird von klein an gelernt, dass sich durch häufiges Wiederholen von immer den gleichen Inhalten eine gewisse Sicherheit im Umgang mit Bekanntem ergibt. Diese Formel klingt einfach und nachvollziehbar, Menschen fällt es aber unterschiedlich leicht oder schwer, diese Theorie in die Praxis zu übersetzen. In späteren Jahrgängen kommt dann noch das Transferwissen hinzu, in welchem von Kindern und Jugendlichen erwartet wird, erlerntes und durch Wiederholung verinnerlichtes Wissen auf neue, meist unbekannte Herausforderungen anzuwenden. Wenn man das wiederum besonders häufig macht, dann wird man routiniert darin, neue Herausforderungen zu bewältigen (vgl. Oevermann 1973 bzw. 2001).

Drei Forscher aus dem MIT und Harvard, Autor, Levy und Murnane, haben in den USA beobachtet, dass in Tätigkeiten mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen unterschiedliche Routinebestandteile vorhanden sind, die durch den Einsatz von Maschinen ersetzbar seien (2003). Daher sei davon auszugehen, dass gerade die Jobs mit hohem Routineanteil stark rückläufige Tendenzen aufweisen werden – sowohl hinsichtlich der am Markt vakanten Positionen als auch hinsichtlich der Lohnentwicklung. Bei höher qualifizierten Jobs, deren Tätigkeitsbündel sich nur zu geringen Teilen aus Routinebestandteilen zusammensetzen, würden diese frei für andere Aufgaben oder gar entlastet – beispielsweise durch automatisierte Hebevorrichtungen, Lackierroboter zur Vermeidung von giftigen Dämpfen oder heuristischen Rechtschreibkorrekturprogrammen. Darauf aufbauend haben Frey und Osborne 2013 unter Einsatz von Logarithmen bestimmt, wie anfällig bestimmte Jobs im US-amerikanischen Arbeitsmarkt durch technischen Fortschritt seien. Sie kommen zu dem wahnwitzigen Ergebnis, dass 47 Prozent aller Beschäftigten in den USA gefährdet seien. Nicht überraschend, dass dieses Ergebnis für ein hohes Maß an internationaler Aufmerksamkeit gesorgt hat – so haben auch Dengler und Matthes 2015 den Versuch unternommen, diese Ergebnisse für Deutschland zu reproduzieren, und kommen dabei auf das Ergebnis, dass

ca. 15 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotential konfrontiert seien. Wenngleich stark einschränkend erwähnt sei, dass erstens eine exakte Reproduktion der Logarithmen von Frey und Osborne nicht möglich war (Dengler/Matthes 2015; Tiemann 2016). Zweitens kollidiert der zu Beginn eingeführte Routinebegriff mit einem Routineverständnis, das sich im Falle von Frey und Osborne vor allem auf Programmroutinen bezieht – also mehr oder weniger das Wiederholen der immer gleichen Schritte auf die immer gleiche Weise und ohne Anspruch auf die Bewältigung von Transferaufgaben.¹ Im arbeitssoziologischen Kontext kann Routine auch als Aneignung von betrieblichem Erfahrungswissen verstanden werden, das sich gerade durch Flexibilität und damit den Gegensatz von programmierter Routine auszeichnet (Pfeiffer/Suphan 2015; Pfeiffer 2016). Und drittens unterscheiden sich die Berufe am deutschen Arbeitsmarkt teils stark von den Jobs am US-amerikanischen Arbeitsmarkt, vor allem weil die deutschen Berufe nicht einfach nur ein Bündel an Einzeltätigkeiten ergeben, das jederzeit modular heraustrennbar und damit ersetzbar ist (vgl. Kurz 2002; Tiemann 2016; Schnell/Pfadenhauer 2021). Und schlussendlich sind Einzeltätigkeiten in unterschiedlichen Tätigkeitsbündeln und -konstellationen zu unterschiedlichem Maß ersetzbar, da jene stark kontextabhängig sind (Bonin et al. 2015). Die aus diesem Diskurs heraus entstandene These zur Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt durch das sukzessive Auflösen von Berufen mit mittlerer Qualifikation in einige hochqualifizierte und viele niedrig qualifizierte Berufe hält sich dennoch hartnäckig, gerade im Diskurs um die Digitalisierung. Gerade den beiden in dieser Forschungsarbeit untersuchten Gruppen wird dabei das größte Substituierbarkeitspotential zugeschrieben (Dengler/Matthes 2018).

Nun möchte ich, bevor ich mich weiter der Konstruktion eines theoriegeleiteten Lösungsansatzes widme, dennoch einen Schritt zurückgehen: Die ausgehend von Autor, Levy und Murnane entwickelte Idee, Potentiale der Technik anhand von Tätigkeiten zu beleuchten, ist immer noch schlaue

1 Ich habe mich für die Formulierung »mehr oder weniger« entschieden, da im aktuellen Diskurs um die Künstliche Intelligenz bestimmte Transferleistungen auch durch die Technik vollzogen werden können – wenngleich noch fehlerhaft und an vielen Stellen problematisch; jedoch ist nicht auszuschließen, dass das im Text genannte Argument durch KI etwas entkräftet wird. Das soll kein Plädoyer für eine pfadabhängige Entwicklung von Substituierbarkeit durch KI sein, da hier noch eine Vielzahl an weiteren Faktoren eine Rolle spielen. Das kann aber beispielsweise im US-amerikanischen Kontext anders aussehen.

gedacht! Und auch die darauffolgenden Analysen von allen Seiten, sicherlich in Deutschland am prominentesten durch Dengler und Matthes, ist nachvollziehbar und, auf die einzelnen Tätigkeiten gemünzt, hilfreich. Diese Analysen könnten beispielsweise dafür genutzt werden, tatsächlich Entlastungspotentiale freizusetzen und Berufe wie Jobs attraktiver zu gestalten. Mit dem Schritt in Richtung Ersetzbarkeit wurde aber eine Vorgehensweise gewählt, die vor allem Ängste und Sorgen adressiert – und Angst ist selten ein guter Ratgeber, um Entscheidungen zu treffen; erst recht nicht, wenn Individuen – wie im Fall der Berufswahl – langfristig von diesen Entscheidungen abhängig sind. Eine solche Defizitperspektive eignet sich dann, wenn untersucht werden soll, was im Unternehmen noch fehlt; sie eignet sich weniger, wenn die qualifikatorische Gesamtleistung von Beschäftigten in Frage gestellt wird. Diese Gesamtleistung wird von Politik und Arbeitgeber:innen maßgeblich mitgestaltet – das fängt schon bei der Gestaltung des (Aus-)Bildungssystems an (Euler und Bertelsmann Stiftung 2013). Wenn also der Markt maßgeblich bestimmen soll, was gebraucht wird, dann ist es nicht unsere Aufgabe, diesen aufzuschrecken und zur selbsterfüllenden Prophezeiung zu drängen. Das ist also weniger eine methodische Kritik (wenngleich diese auch wie zuvor diskutiert enthalten ist), sondern mehr eine forschungsethische Frage. Denn ausgehend von den Potentialen der Technik hätte auch untersucht werden können, wo welches Einsatz- und Entlastungspotential zu finden ist. Aber häufig, und davon nehme ich mich nicht aus, sind Daten vorhanden und sollen auch genutzt werden. Ein konstruktiver Ansatz zum Umgang mit technisch indizierten Innovationsprozessen ist bei Sabine Pfeiffer in ihrer Dissertation 2004 zu »Arbeitsvermögen« zu finden. Bereits hier wurde darauf aufmerksam gemacht, dass der »Technologie-»Nehmer« [als] defizitäres Ende definiert [wird] – und: Er definiert sich meist selbst auch so.« (Pfeiffer 2004, S. 312). Während hier der Technologie-»Nehmer« noch als Organisation (bzw. Unternehmen) verstanden wird, wurde von Pfeiffer damals bereits prognostiziert, dass der klassische Technologietransfer-Prozess von Technologie-»Geber« zu Technologie-»Nehmer« in Zukunft so nicht mehr funktionieren wird. Das bedeutet, dass beide Seiten auf Augenhöhe als Gestalter (damals als Moderator:innen und Innovationsteams definiert, siehe Pfeiffer 2004, S. 312f.) fungieren würden. Gemeinsam mit Suphan hat Pfeiffer eine Dekade später (2016) diesen Blick abermals, aber konkreter auf die Beschäftigten innerhalb des Innovationsprozesses gerichtet und festgestellt, dass das Problem weniger in den Defiziten der Beschäftigten zu finden sei, sondern einerseits in der Nutzung der Ressourcen der Beschäftigten und

andererseits in der Qualifikationsstruktur der Unternehmen, die »tendenziell von der Entwicklung abgekoppelt« ist (Pfeiffer et al. 2016, S. 129). Der auf dem Arbeitsvermögen basierende Arbeitsvermögen-Index setzt dabei konsequent um, was im vorangehenden Absatz kritisiert wurde: der Versuch einer Messbarmachung der Ressourcen und Potentiale von Beschäftigten in der Bewältigung von technischem Wandel (Pfeiffer/Suphan 2015). Die Autor:innen entfernen sich dabei stark von der binären Logik der Routinearbeit und operationalisieren Erfahrung anhand eines Index, der sich auf Variablen der BiBB/BauA Erwerbstätigenbefragung 2012 bezieht. Dabei handelt es sich um Variablenkompositionen zu den Indexkomponenten »Situatives Umgehen mit Komplexität«, »Situative Unwägbarkeiten«, »Strukturelle Komplexitätszunahme« und »Relevanz von Erfahrungslernen« (ebd. S. 21). Wenngleich die Operationalisierung des Arbeitsvermögens kein vollständiges Ablichten der ursprünglich sehr viel komplexeren Theorie erlaubt, so ist der darauf fußende ressourcenorientierte Ansatz ein Zugewinn zur theoretischen Fassung des Arbeitsvermögens. Das rein Tauschwertseitige verstellt hier nicht mehr den Blick auf das Wissen und jene Fähigkeiten, die nötig sind, um Arbeit konkret umzusetzen – vor allem auch in der Bewältigung von Unwägbarkeiten und Unplanbarem (Böhle 2004, Böhle 2005, 2007, 2011, 2013 Böhle/Busch 2012), mit dem sich Beschäftigte gerade im Wandel immer häufiger konfrontiert sehen. »Der Mensch ist nicht ergänzender, potenziell technisch ersetzbarer Statist der Technik, ist nicht unzuverlässiger Störfaktor in vermeintlich reibungslos ablaufenden Prozessen, sondern vielmehr Garant für deren Funktionieren.« (Böhle/Pfeiffer 2017 in Böhle (Hg.), S. 187).

Eine weitere, auch den Ressourcen von Beschäftigten zugeneigte, aber stärker im Kontext der Berufsbildungsforschung geführte Perspektive ist die der überwertigen (und unterwertigen) Erwerbstätigkeit. Hierbei werden Tätigkeiten, die über dem Qualifikationsniveau Beschäftigter durchgeführt werden, als Bildungsaufstieg verstanden (Hall/Vela 2019). Obschon es sich bei er überwertigen Tätigkeit eher um eine Umformulierung von Unterqualifizierung handelt (ebd.), ist die Positivwendung in meinen Augen etwas reichhaltiger als der Ursprungsbegriff. Erstens, und damit am naheliegendsten, ist die Sichtbarmachung vom Potential der Beschäftigten – denn die Anzahl der Personen, die überwertige Tätigkeiten verrichten, ist durch den technischen Wandel angestiegen (ebd.). Zweitens wird hier, anstatt auf die Defizite der Beschäftigten zu blicken, ein Mismatch an Qualifikationen aufgedeckt und konkrete Nutzungspotentiale von Erfahrungswissen aufgezeigt. Das bezieht auch Anerkennungsperspektiven für Beschäftigte mit ein, die

beispielsweise in überwertiger Erwerbstätigkeit zum Teil mehr verdienen als ähnlich Qualifizierte in qualifikationsadäquaten Positionen (ebd. S. 4).

2.2 Das Defizit erstickt das lebendige gestaltende Feuer

Bevor wir gemeinsam vorwärts ziehen und uns möglichen potentialorientierten Blicken zuwenden, gehen wir erstmal zwei Schritte zurück, um zu verstehen, was dieser defizitäre Blick auf den Menschen bewirkt. Georg Simmel hat bereits 1908 in Bezug auf Armut einen Hinweis darauf geliefert, mit welcher Wirkmächtigkeit ein Begriff Individuen in eine Gruppe fassen und mit einer Mangelperspektive belegt verengen kann:

»Dieser Mangel an positiv eigener Qualifikation bewirkt das oben Ange-deutete, daß die Schicht der Armen trotz der Gleichheit ihrer Lage keine soziologisch vereinheitlichenden Kräfte von sich aus und in sich abwickelt. [...] [Nicht] der persönliche Mangel [macht] den Armen [...], sondern der um des Mangels willen Unterstützte [ist] erst dem soziologischen Begriff nach der Arme [...].« (Simmel 1908 bzw. 2013, S. 493)

Die Qualifikation ist hierbei eine bewusste Reduktion des Subjekts und erscheint als Ausdruck sozial wirksamen Tuns, einer Wertigkeitszuschreibung, ohne die (unterstellt Simmel a priori dem Altertum) keine Wirkung erzeugt würde (ebd., S. 44). Das Subjekt wird also auf Objektivierbares reduziert und in dieser Reduktion das Defizit betont, das Fehlen von etwas. Der Duden definiert Defizit in zwei Bedeutungen: der des Fehlbetrags, beispielsweise in einer Gleichung, die nicht aufgeht, und des Mangels, etwa als »zu geringes Maß an Zuwendung« (Duden). Dass das auch Implikationen auf die drei Modi von Anerkennung hat (hier augenscheinlich »Liebe«), möchte ich im nächsten Kapitel aufgreifen. Im weiteren Verlauf möchte ich mich dem Mangel widmen, wie das auch Gehlen in seinem (damals noch philosophischen Hauptwerk) ›Der Mensch. Seine Natur und seine Stellung in der Welt‹ tat (1940). Gerade für den Vergleich zum Tier, das (meist) ohne Werkzeug auskommt, erfuhr der Philosoph und spätere Soziologe auch einiges an Kritik, was ihn dazu brachte, in einer vierten Auflage desselben Werks 1950 zu betonen, dass die ›Mängel‹ den Menschen erst befähigen würden, anders handeln zu müssen und damit »seine unvergleichliche Sonderstellung« zu rechtfertigen (ebd., S. 37). Ähnlich findet sich diese Zuschreibung in anderem Kontext und wesentlich früher