

## 5. Der Kampf um Würde in der Arbeit

Dass Arbeit überhaupt eine moralische Quelle des Respekts, der Selbstachtung und der Würde sein soll, könnte für viele angesichts eigener Erfahrungen mit monotonen, schlecht bezahlten oder anderweitig frustrierenden Arbeitserlebnissen herausfordernd klingen. Auch der Blick auf die etymologische Bedeutung des Begriffs „Arbeit“ lässt zunächst keinerlei Verbindung zu Würde, Selbstachtung oder Respekt erkennen. Im Gegenteil, das Wort Arbeit ist im Deutschen genauso wie in vielen anderen Sprachen mit unwürdiger, schwerer Mühsal und Leid verbunden (vgl. Fetscher 1983, 56). Diese negative Konnotation von Arbeit ist prägend für die Menschheitsgeschichte. So wurde körperliche Arbeit in Europa von der Antike bis ins späte Mittelalter den Knechten und Mägden, Sklaven oder Unfreien aufgetragen. Die freien Bürger und Herren beschäftigten sich vorzugsweise mit Politik, Philosophie oder Angelegenheiten der Kriegsführung. Diese distanzierte Einstellung gegenüber Arbeit war jedoch keineswegs ein Alleinstellungsmerkmal der in diesem Kontext meistens genannten, oberen Klassen der Antike. Wie gegenwärtige anthropologische Untersuchungen zeigen, muss vielmehr davon ausgegangen werden, dass der Gedanke, körperliche Arbeit könne etwas Sinnstiftendes oder gar Würdevolles beinhalten, über den längsten Zeitraum der Menschheitsgeschichte den Menschen fremd gewesen ist (vgl. Suzman 2021).<sup>51</sup>

In diesem Kapitel soll dem spannungsreichen Verhältnis zwischen Arbeit und Würde nachgespürt werden. Im ersten Kapitelabschnitt wird argumentiert, wie Erwerbsarbeit zwar im Laufe der Geschichte zu einer wesentlichen Voraussetzung des Würdeempfindens und der Selbstachtung der Menschen geworden ist, dieses Würdeempfinden aber durch die strukturellen Bedingungen kapitalistischer Lohnarbeit bedroht wird. Im Anschluss

---

51 Suzman zeigt anhand anthropologischer Untersuchungen, dass vor allem die Jäger und Sammler, aber auch die ersten Landwirtschaft treibenden Gesellschaften, ein sehr zwangloses Arbeitsverständnis pflegten. Es sei davon auszugehen, dass die wirtschaftlich aktiven Erwachsenen einer Jäger und Sammler-Gruppe nicht mehr als 17 Stunden pro Woche mit der Nahrungsbeschaffung verbrachten. Zusammen mit weiteren lebensnotwendigen Arbeiten „summiert sich das zu einer Hälfte der Stunden, die ein durchschnittlicher amerikanischer Arbeiter oder Angestellter für seine Erwerbsarbeit und seine häuslichen Pflichten aufwendet“ (Suzman 2021, 134).

wird im zweiten Kapitelabschnitt ein Konzept für eine empirische Untersuchung des Kampfs um Würde und Selbstachtung in der Arbeit herausgearbeitet.

### 5.1. Zum Spannungsverhältnis zwischen Arbeit und Würde

Das negativ konnotierte Bild von Arbeit änderte sich zwischen dem 13. und 16. Jahrhundert in Europa mit dem Aufkommen des Handwerker- und Handelsstands sowie dem Aufstieg des Stadtbürgertums und dem Beginn fabrikmäßiger Arbeit (vgl. Negt 2020, 296). Den Wertewandel des Arbeitsbegriffs in dieser Zeit bringen vor allem Luther und die Calvinisten zum Ausdruck. Arbeit erhält durch die Reformationsbewegung eine religiöse Aufwertung. Sie verliert ihr Klassenmerkmal und wird zum

„unverwechselbaren Baustein der geistigen, seelischen und körperlichen Subjektbildung – unabhängig von Stand und Privilegien. Sie wird dem tierischen Dasein entrückt, zu einem prägenden Persönlichkeitsmerkmal. Disziplin und Arbeitsmoral werden dem Menschen jedoch zunächst durch äußerlichen Zwang und Gewalt aufgenötigt.“ (Negt 2020, 296)

Bis aus Arbeit also „ein Aspekt der Lebensbefriedigung, ja des Glücks werden“ (ebd.) konnte und alle – auch die oberen Klassen – bemüht waren, zumindest so zu tun als würden sie arbeiten, vergingen Jahrhunderte, in denen die Menschen oft äußerst brutal zum Verkauf ihrer Arbeitskraft gezwungen wurden sind.

Für marxistische Autoren wie Oskar Negt, der sich intensiv mit der Geschichte der Arbeit befasst hat, ist Arbeit im Laufe der Geschichte zu einer Schlüsselkategorie geworden, durch die nicht nur unsere gegenwärtige Gesellschaft analysiert werden muss, sondern von der sich auch die Grundpfeiler einer zukünftigen und normativ besseren Gesellschaft ableiten lassen.<sup>52</sup> Dies vor allem, weil sich dem marxistischen Grundgedanken nach das Potential einer sinnstiftenden, der Entwicklung des Individuums und der Gesellschaft dienenden „lebendigen Arbeit“ (ebd., 304) in kapita-

---

52 Diese zentrale Bedeutung von Arbeit ist jedoch nicht allein ein marxistische Ansatz. Sie kommt bereits in den politischen Utopien von Platon oder Thomas Morus oder den Frühsozialisten zum Ausdruck. Ein Recht auf Arbeit, Arbeitszeitverkürzung oder die gesellschaftliche Umverteilung der Arbeitslast stehen im Zentrum vieler dieser Utopien (vgl. Fetscher 1983, 67ff.).

listischen Wirtschaftsordnungen nicht entfalten könne. Vielmehr werde die lebendige Arbeit von der „toten völlig aufgezehrt“ (ebd.). Das bedeutet, dass die Arbeitskraft des Menschen im Kapitalismus überwiegend rein ökonomischen oder bürokratischen Zwecken diene und Arbeit dem Individuum als auch der Gesellschaft auf vielfältige Weise (etwa in psychologischer, physischer oder auch ökologischer Hinsicht) schade.<sup>53</sup>

In diesem Sinne unterliegt das moderne Arbeitsverständnis einem komplexen Spannungsverhältnis. Auf der einen Seite ist Arbeit für die meisten Menschen zu einem wichtig Faktor des persönlichen Wohlergehens, der Selbstachtung und Würde geworden, auf der anderen Seite bedingen die konkreten Arbeitsverhältnisse eine Reihe von Leid- und Demütigungserfahrungen, die die Würde des Menschen direkt bedrohen. Nach Oskar Negt werde dies gegenwärtig vor allem an der Tatsache sichtbar, dass nach der langen Entwicklungsgeschichte der Arbeit von der brutalen Sklavenarbeit bis zur modernen Arbeitsmoral, Millionen von Menschen in Arbeitslosigkeit zurückgelassen werden:

„Der moralische Skandal einer Gesellschaft, die an der Reichtumsproduktion zu ersticken droht, besteht darin, dass nach einem Jahrhunderte währenden leidvollen Weg, auf dem die Menschen schließlich so etwas wie Arbeitsmoral verinnerlicht und der Arbeit einen positiven Sinn abgerungen haben, am Ende für wachsende Millionen von Menschen, die arbeiten wollen und für ihre Selbstachtung auch Arbeit benötigen, Arbeitsplätze nicht mehr vorhanden sind.“ (ebd., 292)

Die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit einer würdevollen Arbeit springt jedoch nicht nur angesichts der andauernden Massenarbeitslosigkeit, sondern auch weiterer demütigender Praktiken der modernen Arbeitswelt ins Auge. So werden viele Bereiche der gesellschaftlich notwendigen Reproduktions- und Fürsorgearbeit, die auch in den Wohlfahrtsstaaten noch immer und seit der Corona-Pandemie in noch größerem Ausmaß von Frauen erbracht wird (vgl. Hövermann und Kohlrausch 2022), erst gar nicht als Arbeit angesehen und dementsprechend wertgeschätzt.

Auch wenn dieser Aspekt in der Diskussion über Würde und Arbeit wichtig ist und oft übersehen wurde, geht es im Folgenden um Erwerbstätigkeiten, die weisungsgebunden sind und vertraglich entlohnt werden. Unentgeltliche, freiwillige, informelle oder ehrenamtliche Tätigkeiten sowie

---

53 Zu den psychischen Folgen unbefriedigender, sinnloser Arbeit ist die Studie David Graebers über sogenannte „Bullshit Jobs“ sehr aufschlussreich (vgl. Graeber 2021).

unbezahlte Fürsorgearbeit stehen dabei nicht im Zentrum der Untersuchung. Zudem richtet sich der Fokus auf Arbeitsverhältnisse in Industrienationen, mit besonderem Fokus auf Deutschland.

Doch auch dieser eingegrenzte Arbeitsbegriff lässt sich häufig nur schwer mit Würde und Selbstachtung in Verbindung bringen. Zu nennen sind Arbeitstätigkeiten, die miserabel bezahlt werden, die monotone oder schwere, den Körper langfristig schädigende Anstrengungen verlangen, oder die mit Dreck und Gestank assoziiert sind und dadurch stigmatisiert werden. Hinzu kommen aktuelle gesellschaftliche und technologische Entwicklungen, wie zum Beispiel die Digitalisierung oder der sozial-ökologische Umbau der Industrie, die sich bedrohlich auf das Würdeempfinden von Erwerbstätigen auswirken können. Zum Beispiel, weil ihre Arbeit durch die neuen technischen Möglichkeiten bis ins letzte Detail vom Arbeitgeber überwacht werden kann, oder ihre Arbeit als klimaschädlich angesehen wird und der sozial-ökologischen Transformation der Gesellschaft weichen muss. Wenn durch diese gesellschaftlichen Umbrüche Tätigkeiten und damit einhergehend ganze Lebensstile radikal in Frage gestellt werden, können ebenfalls Würdeverletzungen auftreten.

Hoffnungen, dass durch die technologische Entwicklung eine Zukunft ohne Lohnarbeit oder zumindest eine würdevollere Arbeitswelt möglich ist, erfüllen sich bisher nicht. Stattdessen existieren zahlreiche Erfahrungsberichte über demütigende Arbeitsbedingungen, etwa bei Zalando (vgl. Hagelüken/Kläsgen 2019) oder Amazon (vgl. Friedrich/Jolmes 2020), die eindrücklich beweisen, dass auch mit der Digitalisierung die Humanisierung der Arbeitswelt für einen Großteil der erwerbstätigen Gesellschaft nach wie vor in ferner Zukunft liegt. Vielmehr ist zu beobachten, dass es durch den technischen Fortschritt möglich geworden ist, im Arbeitsalltag zahlreiche Kontroll- und Ausbeutungsmöglichkeiten zu implementieren, die bestehende Herrschaftsverhältnissen zementieren, vielen Beschäftigten in ihrer körperlichen und seelischen Gesundheit zusetzen und in den krassen Fällen bis zum Tod führen können (vgl. Hien 2018, 265).<sup>54</sup>

Auch die klassischen industriellen Produktionszweige, zum Beispiel die Automobilindustrie, erleben seit den Versuchen der Einführung von Gruppenarbeit und flacheren Hierarchien in den 1980er Jahren eine Re-Taylorisierung von Arbeitsabläufen, in der die Arbeitsintensität und das Kon-

---

54 Eine ausgewogene Diskussion der Chancen und Risiken der Digitalisierung in der Arbeitswelt bietet aber Lisa Herzogs politischer Aufruf zur „Rettung der Arbeit“ (vgl. Herzog 2020).

trollregime des Arbeitgebers weiter zugenommen haben. Aufgrund dieser Entwicklung erfährt das Thema Arbeit in gerechtigkeits- und demokratietheoretischen Ansätzen wieder zaghafte Aufmerksamkeit. Treffend werden die Arbeitsverhältnisse, wie sie sich beispielsweise in den Amazonwerken in den USA wiederfinden, als eine „private Regierung“ beschrieben, in der ein diktatorischer Regierungsstil vorherrsche (vgl. Anderson 2019).<sup>55</sup>

Angesichts dieser lediglich exemplarischen Auflistung an potentiell würdelosen Arbeitsverhältnissen, mag die Frage, wie sich Würde und Selbstachtung in der Arbeit äußern, nicht nur schwer zu beantworten sein, sondern von vornherein als ein Widerspruch gedeutet werden. Demnach sind Arbeit und Würde auch in den hoch industrialisierten Ländern immer noch unvereinbar und die Würde des Menschen kann sich erst in einer Befreiung von der „toten Arbeit“ entfalten.

Doch eine solche Sichtweise blendet die moralische Bedeutung der Arbeit für viele Menschen aus. Arbeit ist gerade auch, wenn sie als hart, schwierig oder bedrückend empfunden wird, eine moralische Quelle der Würde und Selbstachtung. Doch worin genau besteht nun diese moralische Quelle? Wie äußert sich die Würde der Arbeit bzw. der Kampf um Würde in der Arbeit, wer leidet besonders stark unter mangelndem Respekt und Würde am Arbeitsplatz und wie kann diese Thematik empirisch untersucht werden?

## 5.2. Entwicklung eines Konzepts zur empirischen Untersuchung des Kampfs um würdevolle Arbeit

In der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologie gibt es bislang noch keine Ansätze, die explizit das Thema Würde und Arbeit in den Fokus rücken.<sup>56</sup> In den breiter gefächerten angelsächsischen Debatten gibt es zwar

55 Ein Beispiel der quasi diktatorischen Herrschaft des Arbeitgebers über die Beschäftigten liefert ein Vorfall bei VW im Oktober 2019. Nachdem sich ein Mitarbeiter tagelang schwerkrank zur Arbeit schleppte, erlitt er schließlich in einer Nachtschicht einen Herzinfarkt. Anstatt die Produktion zu pausieren, wurden die Kolleginnen am Band gezwungen, stundenlang in unmittelbarer Nähe zum Leichnam weiterzuarbeiten. Mehrere Vorgesetzte machten sich lustig über den verstorbenen Mitarbeiter, indem sie seinen Tod als Glücksfall kommentierten, „da nun mehr Platz für die Jungen sei“ (vgl. Reisner 2020).

56 Auf diese Leerstelle verweisen auch Wolf und Tullius (vgl. Tullius und Wolf 2014). In einer späteren empirischen Studie haben die Autoren diese Leerstelle bearbeitet. Sie konnten herausfinden, dass der Anspruch auf Würde und Respekt in der Arbeit

eine Reihe von theoretischen und empirischen Untersuchungen über das Sinnerleben von Arbeit („Meaningful Work“) oder die Arbeitsplatzzufriedenheit („Job Satisfaction“), doch auch in diesen Studien fehlt in der Regel eine detailliertere theoretische Auseinandersetzung mit Konzepten der Würde oder des Respekts in der Arbeit.<sup>57</sup> Diese lassen sich noch am ehesten in Studien über Mobbing am Arbeitsplatz finden. Hier werden insbesondere rassistische, sexistische oder auch altersdiskriminierende Strukturen in der Arbeitswelt als Entwürdigung der Arbeitnehmer thematisiert (vgl. Lucas und Baker 2017).

Auch wenn diese Studien wichtig sind, da sie die alltäglichen Demütigungserfahrungen vieler Erwerbstätiger beleuchten, gehen sie doch an dem elementaren Verhältnis zwischen Arbeit und Würde vorbei. Denn strenggenommen, respektiert kein Arbeitsvertrag die Lohnarbeiter als einzigartige, menschliche Individuen. Vielmehr dient der Kauf der Arbeitskraft immer einer bestimmten Funktion, die jederzeit austauschbar ist und potentiell von einem anderen Menschen (oder einer Maschine) erledigt werden kann. Wie Andrew Sayer hervorhebt, würde dies auch für eine Welt gelten, in der es kein sexistisches oder rassistisches Mobbing in der Arbeitswelt gibt:

„The employment relation is itself unequal in that the employee usually has fewer options than the employer, and the latter is dominant [...]. Even if there were no gender or racial segregation (i.e. identify-sensitive segregation) across the occupational and pay hierarchy, there would be still inequalities. There are further inequalities between consumers and clients, usually in favor of the latter; service workers such as waiters are particularly exposed to undignified treatment. While this treatment may be partly in response to their identities, it may just be responsive to their position, irrespective of their gender or ‚race‘. The very existence

---

einer von fünf zentralen Gerechtigkeitsansprüchen an Arbeit von Erwerbstätigen in Deutschland ist. Ihr Befund zeigt jedoch, dass Würde in der Arbeit von vielen zunehmend als gefährdet wahrgenommen wird (vgl. Kratzer et. al. 2015, 103-111).

- 57 Das Thema „Dignity at Work“ bzw. „Working with Dignity“ erfährt in der angelsächsischen Debatte aber zunehmend Aufmerksamkeit. So gibt es neben der arbeitsethnographischen Studie Randy Hodsons, auf die ich weiter unten ausführlicher eingehen werde, auch erste Überlegungen, um eine „Workplace Dignity Scale“ explizit für quantitative Forschungsstudien zu entwickeln (vgl. Thomas und Lucas 2019). Eine weitere lesenswerte ethnographische Untersuchung über den „Kampf von Reinigungskräften um Würde“ hat Jana Costas vorgelegt (vgl. Costas 2023). Allerdings fehlt in dieser Studie eine konzeptionelle Auseinandersetzung mit Würde bzw. Würde in der Arbeit.

of inequalities and relations of domination means that some will find it easier to maintain their dignity than others.“ (Sayer 2011, 209)

Die strukturelle Bedrohung der Würde in der Arbeit resultiert nach Sayer nicht aus zugeschriebenen Identitätsmerkmalen, sondern aus der sozialen Position in dem hierarchischen Gefüge der Arbeitswelt. Alle Lohnabhängigen sind von strukturellen Demütigungen bedroht, wobei diese Bedrohungen jedoch nicht alle gleichermaßen treffen. Als potentielle Bedrohung nennt Sayer eine Reihe von Ursachen wie die ungleiche Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennung von Arbeitsleistungen, das respektlose Verhalten von Kunden gegenüber Dienstleistungs- oder Service-Arbeitern oder die vielfältigen Machthierarchien sowohl zwischen Arbeitgebern und -nehmern als auch innerhalb einer Belegschaft.

Diese Bandbreite an potentiellen Bedrohungen der Würde in der Arbeit findet sich auch in konkreten Äußerungen von Beschäftigten, die sich über geringe Wertschätzung oder fehlenden Respekt beklagen. In einer Online-Umfrage über die Lohnzufriedenheit von Erwerbstätigen in Deutschland wurden die Befragten gebeten, von sich aus Themen anzusprechen, die ihnen im Bezug auf ihre Arbeit besonders wichtig sind. Ein Großteil der Befragten hat diese Möglichkeit genutzt, um mangelnde Wertschätzung oder fehlenden Respekt in der Arbeit zu beklagen. Eine Person schilderte ihre Arbeit als „AUSBEUTUNG, demütigend, keine Wertschätzung, körperlich und psychisch extrem belastend.“<sup>58</sup> Eine andere Person gab an, dass ihr „Ausbildungsberuf heute keine Anerkennung mehr findet.“ Wiederum andere beschwerten sich über die fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten und viel zu niedrige Gehälter. Besonders eindrücklich zeigt sich die Bandbreite an potentiellen Würdeverletzungen in der Arbeit an zwei Beispielen, die hier in Gänze und im Wortlaut zitiert werden sollen:

„Ich rede hier vom Fernverkehr mit mindestens einer Woche Abwesenheit. Die Familie leidet darunter und der Fahrer selbst auch. Schlechte Bezahlung. Das Leben fährt an den Menschen vorbei. Arztbesuche werden schwierig. Ausgleich zur Arbeit wie Sport oder gesunde Ernährung ist schwer bis kaum möglich. Kannst kaum die Angebote deiner Krankenkasse annehmen. Lange Arbeitszeiten. Keine Anerkennung in der

---

58 Die Zitate werden in der originalen Schreibweise wiedergegeben. Für die Möglichkeit, diese Interviewauszüge zu verwenden, möchte ich mich bei Malte Lübker bedanken. Dieser hat die Umfrage geleitet, die in erster Linie einem Methodenexperiment diente, um den Gehalt offener Fragen in Online-Studien zu untersuchen (vgl. Lübker 2021).

Gesellschaft. Oft wird man gehetzt, die EU Richtlinien wie Geschwindigkeit, Arbeitszeit oder Pausen wirst du nicht immer einhalten können. Das bedeutet, du hast noch weniger Geld, siehe Bußgelder. Wenn du denkst das mache ich nicht, wird man dir das schon ‚beibringen‘. Nicht alle, jedoch zu viele Spediteure hantieren so mit dir. Das nur mal kurz angerissen.“

„Jede Sekunde zählt, ständige Optimierung, die den Arbeitsablauf unnötig verkomplizieren. Stundensparen bis die Leute vorm Nervenzusammenbruch stehen, das gleiche von vorn, nur anders verpackt. Wertschätzung für gute Arbeit geht nicht auf Null, ist leider sogar im Minusbereich. Egal wie gut man mit den wenigen zur Verfügung gestellten Stunden gewirtschaftet hat, man kriegt immer mehr Anschiss. Als gelernter und mit mehrjähriger Erfahrung sitzt man eher an der Kasse. Ungelernte arbeiten eher im Laden, da sie die Befehle nur ausführen sollen. Den eigenen Kopf benutzen eher ungewünscht, weil einem die Zeit nicht gegeben wird, die Arbeit ansatzweise vernünftig auszuführen. Teilzeitvertrag, damit man den Stunden hinterherbitteln darf, um ein geregeltes Einkommen zu haben. Betriebsklima, man ist so überfordert, dass jeder jedem die Schuld zuschiebt. Dies hat zur Folge, dass man immer mehr Frust in sich reinschauft, oder die Kollegen bei den Vorgesetzten schlecht darstellt. Die eigene Motivation wird jeden Tag auf die Probe gestellt. Neue Kollegen werden nicht angelernt, entweder man schwimmt oder man geht unter. Wenn man eine Einarbeitungszeit kriegt, dann eher zu kurz und auf Kosten der wenigen Stunden, die einem eingeräumt werden. Arbeiten bis ins hohe Alter eher unwahrscheinlich. Der Druck wird so erhöht, damit man sich solcher entledigt. Der Arbeitsdruck wird systematisch erhöht, um sich von Altlasten zu trennen. Versetzungen, ‚Optimierungen‘, die spätestens nach einem Vierteljahr unausführbar geworden sind und wieder fallen gelassen wurden. Das gute dabei, es ist keine Seltenheit, dass eine Fachkraft das Handtuch wirft und sich woanders eine Stelle sucht. Vorteil, man kann eine ungelernte Kraft einstellen, die man an der kurzen Leine hält. Festverträge erst dann, wenn man sich bewährt hat.“

In beiden Zitaten steht der Druck ‚von oben‘ und die eigene Machtlosigkeit angesichts des respektlosen Verhaltens des Arbeitgebers im Fokus. Wer nicht spürt, wird das früher oder später zu spüren bekommen. Die oftmals undurchsichtigen und als sinnlos empfundenen Regeln („Optimierungen“, „EU-Regeln“) werden notfalls mit Drohungen wie „Bußgeldern“ oder „An-

schiss“ den Beschäftigten aufgezwungen. Selbstentfaltung, Mitbestimmung und ein kollegiales zwischenmenschliches Verhalten sind in diesen beiden Schilderungen weit entfernt von der tatsächlichen Arbeitssituation. Stattdessen breitet sich Resignation, oder, wie am Ende des zweiten Beispiels deutlich wird, eine Art Galgenhumor aus, um noch ansatzweise mit den Anforderungen der Arbeit klar zu kommen. Kaum jemand würde wahrscheinlich diese Arbeitsverhältnisse intuitiv als respekt- oder würdevoll beschreiben. Umso schwieriger scheint es jedoch zu sein, die potentiellen Gründe für Würdeverletzungen in der Arbeit einzugrenzen.

Um die Vielzahl an Faktoren, die für eine würdevolle Arbeit entscheidend sind, zu systematisieren und für eine empirische Untersuchung aufzubereiten, ist es daher sinnvoll, noch einmal auf die Würdedefinition des Philosophen Avishai Margalit zurückzukommen: Margalit unterscheidet Würde von Selbstachtung. Selbstachtung äußert sich negativ, wenn ein Mensch gedemütigt wird. Würde äußert sich dann in der Art und Weise, in der ein Mensch signalisiert zu kämpfen, wenn seine Selbstachtung durch institutionelle Demütigungen bedroht ist. Dabei unterscheidet Margalit zwischen drei Formen von Demütigungen: Dem Ausschluss aus der Menschengemeinschaft, der Behandlung als Bürger zweiter Klasse sowie dem Kontrollverlust. Kränkungen oder auch Beleidigungen zählt Margalit ausdrücklich nicht zu den Formen institutioneller Demütigungen.<sup>59</sup>

Überträgt man diese Herangehensweise und die Unterscheidung zwischen Würde und Selbstachtung auf den Arbeitskontext, dann gewährleistet die Arbeit die Selbstachtung des Menschen, wenn sie nicht demütigend ist. In Anlehnung an Margalits drei Demütigungsformen bedeutet dies erstens, dass in der Arbeit die Behandlung als Mensch (und nicht etwa als Instrument oder Gegenstand) sichergestellt sein muss, etwa indem die individuellen Kompetenzen und Eigenschaften der Person gesehen und anerkannt werden. Zweitens, dass es keine Zwei-Klassen-Gesellschaft bei den Beschäftigten oder zwischen Klienten und Dienstleistungspersonal geben darf, d.h. ein Mindestmaß an Mitbestimmung und Gleichbehandlung gewährleistet sein muss. Drittens, dass die Arbeit die Kontrolle über das eigene Leben nicht gefährden darf. Dies lässt sich etwa auf die Regulierung der Arbeitszeit, die Lohnhöhe, die Arbeitsplatzsicherheit oder die (Angst vor) Arbeitslosigkeit übertragen.

Schaut man sich vor diesem Hintergrund noch einmal die obenstehenden Zitate an, dann wird deutlich, dass in beiden Fällen sowohl die Gleich-

---

59 Für eine detaillierte Diskussion der Würde-Konzeption Margalits vgl. Kapitel 3.1.

behandlung als auch die Kontrollmöglichkeit über das eigene Leben durch die Arbeit als massiv gefährdet empfunden wird. Wie der Fernfahrer berichtet, bleibt neben seiner Arbeit keine Zeit mehr für Familie, Freizeit und gesundheitliche Vorsorge. Anstatt planen zu können und das Gefühl zu haben, sein Leben eigenständig zu lenken, fährt das Leben, wie er sagt, an ihm vorbei. Im zweiten Bericht sticht vor allem die Ungleichbehandlung zwischen An- und Ungelernten heraus sowie der systematische Versuch des Arbeitgebers, mittels unsinniger Optimierungsversuche oder prekärer Arbeitsverträge Druck auf die Beschäftigten auszuüben. Ältere Mitarbeiterinnen werden als „Altlasten“ beschrieben, derer sich der Arbeitgeber möglichst billig entledigen will. Dies kommt der von Margalit beschriebenen institutionellen Demütigung des Ausschlusses aus der Menschengemeinschaft erschreckend nahe. Zudem belegt auch dieser Bericht, dass die Kontrolle über das eigene Leben durch die Arbeit (Teilzeitverträge und Arbeiten bis zum Nervenzusammenbruch) extrem erschwert wird.

Anhand der Begriffsarbeiten Margalits lässt sich in beiden Beispielen von einer Verletzung der Selbstachtung der Arbeiter sprechen. Ausufernde Arbeitszeiten, schlechte Entlohnung, prekäre Arbeitsverträge, unsinnige und intransparente Arbeitsvorgaben sowie eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten entsprechen allen drei institutionellen Demütigungsformen Margalits (Ausschluss aus der Menschengemeinschaft, Zwei-Klassen-Gesellschaft, Kontrollverlust) in der Arbeitswelt. In der empirischen Untersuchung im nächsten Kapitel soll dementsprechend nach diesen Demütigungsformen gefragt werden, um potentielle Verletzungen der Selbstachtung der Beschäftigten in der Arbeitswelt zu erkennen.

Im Anschluss daran muss zusätzlich nach den Möglichkeiten und Strategien gefragt werden, auf die Menschen zurückgreifen können, um ihre Selbstachtung in der Arbeit zu verteidigen. Da sich nach Margalit die Würde des Menschen in der Reaktion auf eine Bedrohung der Selbstachtung äußert, muss der Kampf um Würde in der Arbeit also anhand dieser Gegenwehrstrategien untersucht werden.<sup>60</sup>

---

60 An dieser Stelle ist es wichtig zu betonen, dass man nicht davon ausgehen sollte, dass es denjenigen, die unter Demütigungen in der Arbeit leiden, generell an Selbstachtung und Würde mangelt. Wie Margalit schreibt, ist allein die Tatsache, dass sich Menschen gegen gefühltes Unrecht wehren, ein Nachweis ihrer Selbstachtung. Dieser Protest kann verschiedene Gestalten annehmen, die für eine sozialwissenschaftliche quantitative Untersuchung nicht alle zu messen sind. Der Fokus liegt hier notgedrungen auf einem kleinen Ausschnitt dessen, was Selbstachtung und Würde von Menschen in der Arbeit beeinflussen und bedrohen kann.

Um diesen Gegenwehrstrategien näher zu kommen, ist es sinnvoll, sich zunächst über den technischen Ablauf eines jeden Arbeitsprozess ein grobes Bild zu machen. Nach Ansicht des Arbeitsforschers Christoph Dejours sieht sich jeder Mensch in einer Arbeitstätigkeit mit zwei unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Auf der einen Seite sei die Arbeiterin mit den Anforderungen an ihre Arbeit konfrontiert, wie sie bspw. im Arbeitsvertrag festgelegt sind, ihr von den Kolleginnen beigebracht oder von Vorgesetzten befohlen worden sind. Auf der anderen Seite müsse sie sich mit einer Reihe von kontingenten Faktoren auseinandersetzen, die den alltäglichen Arbeitsprozess begleiten und ein gewisses Maß an Autonomie, Kreativität und auch bewusster Abweichung von den offiziellen Vorgaben verlangen (vgl. Dejours u. a. 2018, 74). Diese Lücke zwischen Vorgaben und immer wieder neuen, kontingenten Anforderungen einer Tätigkeit müsse von der Arbeiterin selbst geschlossen werden. Erst in der Bewältigung dieser Lücke sieht Dejours die „echte Arbeit“ („real work“) hervortreten. Denn in der Bewältigung dieser Lücke werde die Subjektivität der Arbeiterin gefordert, die sich, um die Arbeit zu erledigen, teilweise aktiv gegen die Vorschriften wenden müsse:

„We can on this basis identify a particular perspective that can be taken on any working activity: that dimension of work we might call *real work*, which is the actual sum of efforts, cognitive, emotional, and physical, spent by the workers to realize the task and achieve the outcome *despite or against the prescriptions*.“ (ebd., 76, Herv. i. O.)

Diesem theoretischem Verständnis folgend besitzt jeder Mensch in seiner Arbeit ein gewisses Maß an Entscheidungsfreiheit und aktive, wenn auch in der Regel für Außenstehende kaum wahrnehmbare Möglichkeiten, sich den Arbeitsprozessen anzueignen und ihn zu verändern.

Im Anschluss an Margalits Unterscheidung zwischen Selbstachtung und Würde, soll diese Form der Arbeitsaneignung als Hinweis für Gegenwehrstrategien gedeutet werden, mit denen sich Beschäftigte gegen potentielle Demütigungen wehren und um ihre Würde in der Arbeit kämpfen. In dem oben genannten ersten Beispiel wäre das der Fall, wenn der Fernfahrer einen Weg finden sollte, sich den Vorschriften der EU bis zu einem gewissen Grad zu entziehen, oder er Rituale und Arbeitsabläufe etablieren könnte, die ihm seine Arbeit zumindest etwas erleichtern und angenehmer gestalten. Entsprechend den potentiellen Faktoren, die die Selbstachtung in der Arbeit bedrohen, sind grundsätzlich eine Reihe von Strategien vorstellbar, mit denen Menschen auf institutionelle Demütigungen reagieren.

Allerdings ist ein Erforschen dieses Kampfes um Würde in der Arbeit schwierig, da dieser nicht selten im Konflikt mit den offiziellen Vorschriften der Arbeitgeber stehen und von den Beschäftigten in einer Befragung oder einem Interview kaum preisgegeben werden würde. Die bislang einzige explizite Untersuchung des Kampfes um Würde in der Arbeit stützt sich daher nicht auf Interviews, sondern auf sekundäranalytische Auswertungen von Arbeitsplatzethnographien.

So konnte der Soziologe Randy Hodson in einer systematischen Auswertung dieser lebendiger Beschreibungen unterschiedlicher Formen von Arbeitskämpfen aus den verschiedensten Branchen und Ländern vier zentrale Strategien identifizieren, auf die Beschäftigte zurückgreifen, um ihre Selbstachtung in der Arbeit zu verteidigen: „Resistance, citizenship and pride in work, the creation of independent meaning systems, and the development of social relations at work“ (Hodson 2001, 4f).

## Widerstand

Die erste Strategie, um sich gegen Bedrohungen der Würde am Arbeitsplatz zu wehren, ist nach Hodson der Widerstand („resistance“). Dieser richtet sich vor allem gegen den Machtmissbrauch der Arbeitgeber. Formen des Widerstands sind zum Beispiel Sabotageaktionen, Streiks oder der Dienst nach Vorschrift. Neben diesen offensichtlichen, oftmals gewerkschaftlich organisierten Widerstandsformen, konnte Hodson eine Reihe weiterer widerständiger Praktiken erkennen, die im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen oft übersehen werden:

„Specific workplace resistance behaviors include absenteeism and a variety of forms of foot dragging and playing dump as well as gossip and diverse and subtle forms of noncooperation. Many of the most common forms of workplace resistance involve the violation of rules that workers see cumbersome or inefficient or that require excessive effort without good cause. All of these forms of resistance are attempts to regain dignity in the face of organizations that violate workers interests, limit their prerogatives, or undermine their autonomy.“ (ebd., 42)

Das Krank- oder Blaumachen gehört nach Hodson genauso wie „Dumm stellen“ („playing dump“), Verweigerung von Kooperation oder Lustigmachen und Lästern über Vorgesetzte zu einer Strategie, die Würde in der Arbeit zu verteidigen. Des Weiteren zählt Hodson die bereits angesprochene Verweigerung, bestimmte Arbeitsabläufe nach den vorgegebenen Regeln auszuführen und stattdessen eigene Arbeitsabläufe zu etablieren, also das

was Dejours als „real work“ beschreibt, zu den widerständigen Praktiken bei der Arbeit. Diese Praktiken müssen nicht zwangsläufig den Zielen der Produktion entgegenstehen oder diese sabotieren, sondern dienen vor allem den Arbeitern dazu, sich Freiräume zu verschaffen.

### **Produktionsstolz und die berufliche Würde**

Während die Strategie des Widerstands nicht selten auf eine offene Konfrontation mit den Vorgesetzten hinausläuft, bedient die zweite Strategie („citizenship and pride in work“), laut Hodson das fundamentale Bedürfnis vieler Erwerbstätiger, sich mit ihrer Arbeit zu identifizieren und stolz auf sie zu sein. So sei beispielsweise zu beobachten, dass gerade bei sehr anstrengenden und harten Arbeitstätigkeiten Beschäftigte stolz auf ihre Arbeit sind und sich stark mit ihrer Arbeit identifizieren (vgl. ebd., 44f.). Mithin gleiche diese Identifikation der Zugehörigkeit zu einer Staatsbürgerschaft („citizenship“), die in den krassesten Fällen dem Verhalten guter Soldaten („good soldiers“) ähnele, die bereit sind, alles für ihre Arbeit zu investieren. Diese (Über-) Identifikation mit der Arbeit kommt natürlich dem Interesse der Arbeitgeber entgegen und wird daher in der Managementliteratur auch als eine Möglichkeit angepriesen, die Produktivität und Leistungsbereitschaft der Belegschaft zu steigern (vgl. ebd., 45). Trotz dieser Ambivalenz zeigen die Berichte Hodsons, dass das Fehlen von Stolz beziehungsweise jeglicher Identifikation mit der eigenen Arbeit ein Zeichen unwürdiger Arbeitsbedingungen ist.

Neben dem Stolz, den alltäglichen widrigen Umständen und Herausforderungen der Arbeit zu trotzen und diese mittels eigener Anstrengung und Erfahrung zu bewältigen, spielt für viele Erwerbstätige für die Identifikation mit ihrer Arbeit deren gesellschaftlicher Nutzen eine zentrale Rolle. Wie Untersuchungen über das Sinnerleben in der Arbeit zeigen, ist für viele Beschäftigte – insbesondere in der sogenannten Einfacharbeit – das Wissen um den gesellschaftlichen Bezug ihrer Arbeit ein wichtiger Antrieb (vgl. Hürtgen 2017, 222). Die Betonung der „beruflichen Würde“ (ebd.), in der die Beschäftigten sich mit ihrer Arbeit identifizieren, weil sie als Beitrag für die Gesellschaft verstanden wird, kann als eine weitere Gegenwehrstrategie betrachtet werden, mit der sich Beschäftigte gegen institutionelle Demütigungen in der Arbeit wehren.

### **Etablierung eines eigenen, unabhängigen Kontrollsystems**

Die dritte Würdestrategie, die Hodson aus den Arbeitsplatzethnographien herausfiltert, betrifft nicht direkt die konkreten Arbeitsabläufe oder den Umgang mit den hierarchischen Strukturen in der Arbeitswelt, sondern die Etablierung autonomer und sinnstiftender Rituale („creation of independent meaning systems“), die unabhängig vom eigentlichen Arbeitsprozess bestehen können. Diese Rituale dienen vor allem dem Zweck, den Arbeitsort oder den Arbeitsablauf selber kontrollieren und gestalten zu können. Hodson nennt eine Reihe von Beispielen, in denen die Arbeiter auf diese Weise Wege gefunden haben, ihre Arbeit erträglicher und autonomer zu gestalten (vgl. Hodson 2001, 46f.). Dazu zählt er u.a. die persönliche Gestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. durch das Aufhängen/Aufstellen von Bildern), die Durchführung bestimmter Pausenrituale oder die Etablierung eigener Arbeitsabläufe (vgl. ebd.).

### **Solidarität und Gemeinschaftsgefühle**

Als vierte und letzte Strategie, die Würde in der Arbeit zu verteidigen, hebt Hodson schließlich die Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen („coworker relations“) hervor. Dazu gehört vor allem die Existenz einer informellen Gruppensolidarität, mit der sich Beschäftigte gegen Vorgesetzte, aber auch gegen andere Beschäftigungsgruppen eines Betriebs sowie Angriffe von Seiten der Kundschaft verteidigen können. Diese Gruppensolidarität baut auf geteilten Erfahrungen und der gemeinsamen Einbindung in Arbeitsabläufe auf. Sie kann sich aber auch entlang von Identitätsgefühlen organisieren, indem sich z.B. die Frauen eines Betriebs gemeinsam gegen sexistische Diskriminierungen wehren (vgl. Hodson 2001, 48).

### *5.3. Fazit*

Nachdem die (Ewerbs-)Arbeit jahrhundertlang ein negatives Klassenstigma der unteren Klassen war, wurde sie im Laufe der Entwicklung industriekapitalistischer Staaten immer wichtiger für die Selbstachtung und das Würdegefühl der Menschen. Eine würdevolle Arbeit hat heute unmittelbare Auswirkungen auf die Würde der sie ausübenden Menschen. Das heißt auch, dass sie die Würde der Menschen auf vielfältige Weise bedrohen kann. Zum einen ist in der strukturellen Organisation von kapitalistischer Lohnarbeit stets ein entwürdigendes Moment angelegt. Denn kein Arbeitsvertrag achtet die Arbeitnehmer vollumfänglich als menschliche Individu-

en, mit ganz eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen. Zum anderen kann die menschliche Würde durch die konkrete Beschaffenheit der Arbeitstätigkeit sowie die Umbrüche und wechselnden Anforderungen des Arbeitsmarkts bedroht werden. Die Vielfalt an möglichen Bedrohungen und Einschränkungen des Würdeempfindens wurde anhand der in diesem Kapitel zitierten Interviewauszüge sichtbar, in denen Beschäftigte sich über mangelnden Respekt und demütigende Arbeitsbedingungen beklagen.

Um diese Vielfalt an potentiellen Bedrohungen der Würde in der Arbeit zu systematisieren und ein Konzept zur empirischen Untersuchung des Kampfes um die Würde zu entwickeln, wurde im zweiten Kapitalabschnitt Margalits Unterscheidung zwischen Selbstachtung und Würde noch einmal aufgegriffen und auf den Arbeitskontext übertragen. Danach ist eine Arbeit dann würdevoll, wenn sie die Selbstachtung der Menschen nicht verletzt, d.h. nicht demütigend ist. Es wurden drei institutionelle Demütigungsformen aufgezeigt und festgestellt, dass der Kampf um die Würde in der Arbeit in der Reaktion der Beschäftigten darauf, das heißt in der Wahl ihrer Gegenstrategien, besteht. Diese Strategien, die einen empirischen Nachweis des Kampfes um Würde in der Arbeit liefern können, wurden bislang nur in der arbeitsethnographischen Untersuchung Randy Hodsons erforscht.

Eine empirische Untersuchung des Kampfes um würdevolle Arbeit soll daher gemäß dieser Voraussetzungen in zwei Schritten erfolgen: In einem ersten Schritt muss nach den Bedrohungen der Selbstachtung in der Arbeit gefragt werden. Dies geschieht über eine Untersuchung der drei institutionellen Demütigungsformen (Ausschluss aus der Menschengemeinschaft, Kontrollverlust, Bürger zweiter Klasse). Wie die Beschäftigten mit diesen institutionellen Demütigungen umgehen, welche Strategien sie besitzen, um darauf zu reagieren und sich zu verteidigen, muss schließlich in einem zweiten Schritt anhand der von Hodson beschriebenen vier Strategien (Widerstand, Produktionsstolz und berufliche Würde, Etablierung eines autonomen Kontrollsystems, Solidarität) ermittelt werden.

Mit der Möglichkeit, den Kampf um würdevolle Arbeit empirisch untersuchen zu können, soll im nächsten Kapitel die Forschungsthese - dass sich im Rechtspopulismus der Kampf um Würde in der Arbeit ausdrückt - überprüft werden.

