

# AI



# Studien

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

# 2023

Jahrgang

Heft

16

01

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

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

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

### **Redaktion**

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

# Polarisierung und Transformation. Zur Zukunft der Klassengesellschaft

Jahrgang 16 | Heft 1 | Juni 2023

## Inhalt

|   |   |    |
|---|---|----|
| Natalie Grimm, Hajo Holst, Tine Haubner | Polarisierung und Transformation.<br>Zur Zukunft der Klassengesellschaft – Editorial  | 4  |
| Tine Haubner,<br>Mike Laufenberg        | Das neue Landproletariat: Klassentheoretische Überlegungen zur Pauperisierung in ländlichen Peripherien   | 10 |
| Iris Nowak                              | Klassenkonflikte in der Pflege?<br>Fragmentierungen des fürsorglichen Ethos   | 25 |
| Torben Krings                           | Die Polarisierung des deutschen Arbeitsmarktes im Spannungsfeld von beruflichem Upgrading und atypischer Beschäftigung  | 41 |
| Knut Tullius,<br>Harald Wolf            | „Soll mir das Angst machen?“<br>Transformationerfahrungen von Beschäftigten in der Automobil- und der Luftverkehrswirtschaft                                  | 56 |
| Lukas Underwood,<br>Lara Rowitz         | Zur (Un-)Bedeutsamkeit der Ökonomisierung – Eine Differenzierung des Einflusses ökonomischer Logiken auf Akteur:innen der stationären Kinder- und Jugendhilfe | 74 |

## Polarisierung und Transformation. Zur Zukunft der Klassengesellschaft – Editorial

*Natalie Grimm, Tine Haubner, Hajo Holst<sup>1</sup>*

Diese Ausgabe der AIS-Studien versammelt vorwiegend Beiträge, die auf dem 41. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) in Bielefeld vom 26. bis 30. September 2022 in den Veranstaltungen der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie (AIS) präsentiert wurden. Die beiden AIS-Veranstaltungen griffen das Kongressthema „Polarisierte Welten“ zum einen aus der Perspektive der Klassenanalyse und zum anderen mit einem Fokus auf arbeitsgesellschaftliche Transformationen auf.

Marxistische Annahmen über die Polarisierung der Klassenstruktur waren vor dem Hintergrund der Institutionalisierung des Klassenkonflikts, einer Verbürgerlichung der Arbeiter\*innenklasse und einer expandierenden Mittelklasse während des Nachkriegsbooms zugunsten von Perspektiven auf eine Entschärfung des Klassenantagonismus und eine Pluralisierung der Lebenslagen in den Hintergrund getreten (vgl. Vogel 2010). Auch in den 1980er und 1990er Jahren hatte der Klassenbegriff, nicht zuletzt im Kontext von Diagnosen zu einer individualisierten Arbeitnehmergeellschaft „jenseits von Klasse und Stand“ (Beck 1983), stark an wissenschaftlichem Einfluss verloren (vgl. Clark/Lipset 2001). In den letzten Jahren erfährt die klassenanalytische Perspektive jedoch ein bemerkenswertes Comeback in der soziologischen Forschung, die Entwicklungen einer schrumpfenden Mitte (vgl. Grabka/Frick 2008), zunehmender Abstiegsrisiken und wachsender sozialer Ungleichheiten aufgreift. Einer Rückkehr des Verdrängten gleich, betonen empirische Studien die ungebrochene Bedeutung der Klassenlage für die ungleiche Verteilung von Wohlstand, Lebenschancen, Anerkennung, Teilhabemöglichkeiten und jüngst auch für die Risiken und Belastungen der Pandemie (Hugree et al. 2020, Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021, Holst et al. 2021, Savage 2021). Zudem zeigen vor allem ethnographisch inspirierte Studien, wie Klassenlagen heute noch Lebensstile, Karrierewege und politische Orientierungen prägen (Eribon 2016, Hochschild 2016, Gest 2016, Dörre 2020). Gleichzeitig stellen heute die Pluralität und das breite theoretische Spektrum verschiedener

---

<sup>1</sup> Dr. Natalie Grimm, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), E-Mail: natalie.grimm@sofi.uni-goettingen.de; Dr. Tine Haubner, Arbeitsbereich für Politische Soziologie am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena, E-Mail: Tine.Haubner@uni-jena.de; Prof. Dr. Hajo Holst, Institut für Sozialwissenschaften an der Universität Osnabrück, E-Mail: haholst@uni-osnabrueck.de

Klassenbegriffe zentrale Herausforderungen, aber auch Bereicherungen für die soziologische Klassenanalyse dar und fordern zur Klärung des jeweils angewandten Klassenbegriffs auf. Während in der Konjunkturphase der Klassenanalysen ein sozioökonomisches Verständnis der Klassenstruktur vorherrschte, ist längst ein kulturalistischer Klassenbegriff (Reckwitz 2021) neben die Traditionslinien von Marx und Weber getreten. Die Re-Traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse während der Corona-Pandemie verdeutlicht zudem erneut die Notwendigkeit, die feministische Kritik am „männlichen Bias“ und an der Fixierung auf Erwerbsarbeit in vielen traditionellen Klassenanalysen ernst zu nehmen (Frerichs/Steinrücke 1993, Federici 2015) und quer zu Klassenunterschieden liegende intersektionale Spaltungslinien zu berücksichtigen.

Die AIS-Veranstaltung zur Zukunft der Klassengesellschaft knüpfte an das Comeback des Klassenbegriffs an, um die verschiedenen Diskussionsstränge für die aktuelle soziologische Arbeitsforschung zu nutzen. Dabei ging es zunächst darum, das Erklärungspotenzial des Klassenbegriffs in der gesamten Bandbreite der Debatten auszuloten: von theoretisch-konzeptionellen Beiträgen über empirische (qualitative und quantitative) Untersuchungen spezifischer sozialer Phänomene oder gesellschaftlicher Megatrends bis hin zu diskursanalytischen Ansätzen zur Beschäftigung mit Klasse für die aktuelle soziologische Arbeitsforschung. Die arbeitssoziologischen Diskussionen der letzten Jahrzehnte reflektierend, lag der Veranstaltung dabei ein breiter Arbeitsbegriff zugrunde (Aulenbacher 2009, Jürgens 2010).

Im Rahmen eines qualitativen Forschungsprojekts zur ländlichen Armut in Ost- und Westdeutschland untersuchen *Tine Haubner und Mike Laufenberg* in ihrem Beitrag die Zusammensetzung und die klassenanalytische Bestimmung eines neuen Landproletariats in ländlich strukturschwachen Regionen. Vor dem Hintergrund einer wachsenden sozialräumlichen Polarisierung und der Verarmung einer ländlichen Arbeiter\*innenklasse, die sich zunehmend jenseits regulärer Erwerbsarbeit zu reproduzieren versucht, hinterfragen sie dominante Annahmen der marxistischen Klassentheorie durch empirische Daten und den Bezug auf heterodoxe und feministisch-marxistische Theorien. Die klassenanalytische Bestimmung des neuen Landproletariats macht demnach eine Überwindung der traditionellen Erwerbszentriertheit marxistischer Klassenanalysen notwendig. Stattdessen sollten auch nicht-formelle Arten der Subsumption von Arbeit und Leben unter das Kapital unter Berücksichtigung des räumlichen Bezugs in den Mittelpunkt gerückt werden. Ausgehend von diesen Erkenntnissen plädieren die Autor\*innen für ein erweitertes Verständnis proletarisierter Klassenlagen, das Marktabhängigkeit und nicht reguläre Erwerbsarbeit als gemeinsames Merkmal verschiedener proletarisierter Lagen ansieht und die räumliche Konstitution von Klassenlagen betont.

*Iris Nowak* fragt in ihrem Beitrag nach den Klassenkonflikten in der Pflege und zeigt die Fragmentierung des fürsorglichen Ethos auf. Der Artikel verdeutlicht, dass die subjektive und gesellschaftliche Interpretation dieses Ethos ein umkämpftes Terrain ist. Es trägt nach wie vor häufig zur Anpassung an prekäre Arbeitsbedingungen bei, kann aber auch in Konflikten eine kämpferische Interpretation erfahren. Um dies angemessen analytisch und politisch zu berücksichtigen, braucht es Begriffe, mit denen die Wechselwirkungen zwischen ethischen Dilemmata im alltäglichen Arbeitshandeln von Pflegekräften, kollektiven Handlungsformen sowie betrieblichen und gesellschaftlichen Regulierungen beschrieben werden können. Das erfordert

auch eine Berücksichtigung der Heterogenität der Beschäftigten und der Arbeitskontexte sowie der betrieblichen Dynamiken und beruflichen Traditionen. Darüber hinaus ist eine Erneuerung der gewerkschaftlichen Praxis erforderlich, die Räume der kollektiven Selbstreflexion für die Artikulation eines kämpferischen fürsorglichen Pflegeethos eröffnet.

*Torben Krings* überprüft in seinem Artikel die These einer wachsenden Polarisierung des deutschen Arbeitsmarktes im Spannungsfeld zwischen beruflicher Aufwertung und atypischer Beschäftigung. Anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels wird eine Polarisierung zunächst bestätigt und gezeigt, dass der quantitativ bedeutendste Trend seit den 1990er Jahren ein Anstieg hochqualifizierter Tätigkeiten war. Gleichzeitig ist auch der Bereich einfacher Dienstleistungen und atypischer Beschäftigung gewachsen, während einige Berufsgruppen mit mittleren Qualifikationen geschrumpft sind. Der Autor argumentiert, dass diese Entwicklung nicht ausschließlich durch den technologischen Wandel erklärt werden kann, sondern dass institutionelle Faktoren von mindestens ebenso großer Bedeutung sind. Daraus folgt, dass eine zunehmende Polarisierung der Beschäftigung keine unausweichliche Entwicklung ist, sondern durch regulatorische Initiativen wie branchenbezogene Mindestlöhne und eine Stärkung des Tarifsystems sowie durch Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung eingedämmt werden kann.

Um Polarisierungen in und von Arbeit ging es ebenfalls in der zweiten AIS-Veranstaltung auf dem DGS-Kongress, bei dem arbeitsgesellschaftliche Transformation(en) im Mittelpunkt standen. Der Begriff der Transformation (vgl. z. B. Polanyi 1957) hat sowohl im öffentlichen als auch im wissenschaftlichen Diskurs eine beachtliche Karriere gemacht und markiert derzeit vielfältige, gesellschaftlich grundlegende Wandlungs- und Aushandlungsprozesse, etwa im Zusammenhang mit einer sozial-ökologischen Transformation. Dabei sollen die Reaktionen auf den anthropogenen Klimawandel und die Schonung natürlicher Ressourcen mit der Sicherung gesellschaftlichen Wohlstands und der Verringerungen sozialer Ungleichheit verbunden werden. Zu dieser Transformation zählen ebenso bereits bestehende Entwicklungen bzw. Herausforderungen wie die Deindustrialisierung und Tertiarisierung der Ökonomie, die Privatisierung und der bereits umgesetzte Rückbau öffentlicher Daseinsvorsorge, aber auch weiterhin die Digitalisierung von Arbeits- und Lebenswelten, der demografische Wandel sowie regionale und arbeitsbezogene Strukturwandlungsprozesse und nicht zuletzt die Auswirkungen der Corona-Pandemie (bspw. Atzmüller et al. 2019; Gottschall/Tepe 2021; Dörre et al. 2020; Holst et al. 2020). Die vielfältigen und hochkomplexen Wandlungsprozesse laufen auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlichen Zeithorizonten ab. Teilweise bedingen oder verstärken sie einander in ihren Auswirkungen. Zudem treten sie in sozialräumlicher Spezifika zutage, d. h. in jeweils besonderer Weise an verschiedenen Orten bzw. in unterschiedlichen Regionen (Tullius et al. 2021). Polarisierungen, (Verteilungs-)Konflikte und Sorgen um den betrieblichen und gesellschaftlichen Zusammenhalt (Grimm et al. 2021) stehen dabei stets mit auf der Tagesordnung. Insbesondere die Bereiche der Erwerbsarbeit, der Lebensführung und des Wirtschaftslebens werden auf lange Sicht mit den Folgen und Dilemmata sozial-ökologischer Transformationsprozesse (Dekarbonisierung, Fachkräftebedarf, Digitalisierung) konfrontiert sein. Davon ausgehend müssen verschiedene Akteure, Interessen und Institutionen in den Blick genommen werden sowie in einen zeitdiagnostischen und gesellschaftstheoretischen Kontext gestellt werden, in dem Makro- wie Mikroperspektiven (Betrieb, sozialer Nahraum,

Arbeitsorganisation etc.) gleichermaßen zur Geltung kommen. Das gilt in Bezug auf Polarisierungstendenzen auch für das (Spannungs-)Verhältnis von Erwerbsarbeit, industriellen Beziehungen und demokratischer Partizipation (z. B. Dörre 2021). Zudem rückt dabei die Verknüpfung verschiedener Lebensbereiche in den Fokus: Arbeit und Leben, Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit, individuelle Freiheit und Gemeinwohl sowie Polarisierungstendenzen zwischen unterschiedlichen Gruppen (z. B. van Dyk 2019; Beiträge in Artus et al. 2020).

Der Beitrag von *Knut Tullius und Harald Wolf* diskutiert die Transformationserfahrungen von Beschäftigten in der Automobil- und der Luftverkehrswirtschaft. Beide Branchen stehen beispielhaft für das deutsche Modell des exportorientierten Wachstums und des relativen Wohlstands sowie der damit verbundenen Arbeits- und Lebensweisen. Diese scheinen durch aktuelle Entwicklungen grundlegend in Frage gestellt zu sein, insbesondere durch das gesellschaftspolitische Projekt einer „Mobilitätswende“. Wie der Artikel zeigt, wird die „Transformation“ von den Beschäftigten als ein von Verunsicherungsnarrativen begleiteter, politik- und managementgetriebener Top-Down-Prozess wahrgenommen, der zu einer fortgesetzten Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen führt. Die mit den Transformationserfahrungen einhergehende Mentalität, die sich um Mobilität, Leistungsstolz, Familie und Absicherung dreht, konfrontiert die Beschäftigten vor allem mit Verlust, drohendem sozialen Abstieg und der Gefährdung ihrer gewohnten Arbeits- und Lebensweisen.

Ebenfalls mit den Folgen von Transformationsprozessen beschäftigt sich der Beitrag von *Lukas Underwood und Lara Romitz*, der den Verlauf der Ökonomisierung in der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie insbesondere die Folgen für die Arbeit der Sozialarbeiter\*innen untersucht. Ansatzpunkt des Artikels ist eine Leerstelle in der arbeitssoziologischen Forschung. Zwar ist die Ökonomisierung ein in der Disziplin viel diskutierter Veränderungsprozess, der seit den 1990er Jahren nahezu alle Bereiche der Arbeitswelt erfasst hat. Bisher gibt es jedoch nur sehr wenige Analysen, die die Auswirkungen der Ökonomisierung auf soziale Berufe aus der Perspektive der Beschäftigten beleuchtet. Anhand qualitativer Interviews rekonstruiert der Artikel den Verlauf und die primären Mechanismen der Ökonomisierung in der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie untersucht mit viel empirischem Feingefühl die Auswirkungen auf die Arbeit von Sozialarbeiter\*innen bei freien Trägern. Die Ergebnisse sind nicht nur relevant für jene, die sich aus einer arbeitssoziologischen Perspektive für die Kinder- und Jugendhilfe interessieren, sondern auch für eine empirisch gesättigte und Ambivalenzen ernstnehmende Ökonomisierungsforschung. Die Autor\*innen zeichnen nämlich nicht nur die deutlichen Ökonomisierungsbewegungen in der Regulierung des Feldes nach (die Parallelen zu vielen anderen sozialen Feldern sind offensichtlich). Sie arbeiten zugleich heraus, wie es den Beschäftigten gelingt, durch Prozesse der berufsübergreifenden Kollektivierung die wirtschaftliche Logik aus dem sozialen Kern ihrer Tätigkeit herauszuhalten – und damit die Folgen der Ökonomisierung des Feldes für die Arbeit mit den Kund\*innen zu begrenzen.

## Literatur

Artus, Ingrid; Bennewitz, Nadja; Henninger, Annette; Holland, Judith; Kerber-Clasen, Stefan (2020): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven. Reihe: Arbeit – Demokratie – Geschlecht (Band 27). Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Atzmüller, Roland; Aulenbacher, Brigitte; Brand, Ulrich; Décieux, Fabienne; Fischer, Karin; Sauer, Birgit (Hg.) (2019): *Capitalism in Transformation, Movements and Countermovements in the 21st Century*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham
- Aulenbacher, Brigitte (2009): Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheiten. Perspektiven auf die Krise der Reproduktion und den Wandel von Herrschaft in der postfordistischen Arbeitsgesellschaft. *AIS-Studien* 2 (2): 61–78.
- Beck, Ulrich (1983): Jenseits von Klasse und Stand? Soziale Ungleichheiten, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen: Schwartz & Co, 35–74.
- Clark, Terry Clark; Lipset, Seymour Martin (2001): *The Breakdown of Class Politics: A Debate on Post-Industrial Stratification*. Washington, DC: Woodrow Wilson Center Press.
- Dörre, Klaus (2021): Gewerkschaften in der großen Transformation – konservierende oder transformierende Interessenpolitik? In: Flore, Manfred; Kröcher, Uwe; Czycholl, Claudia (Hg.): *Unterwegs zur neuen Mobilität. Perspektiven für Verkehr, Umwelt und Arbeit*. München: oekom, 225–246.
- Dörre, Klaus; Holzschuh, Madeleine; Köster, Jakob; Sittel, Johanna (Hg.) (2020): *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität*. Frankfurt: Campus.
- Dörre, Klaus (2020) *In der Warteschlange. Arbeiter\*innen und die radikale Rechte*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Eribon, Didier (2016): *Rückkehr nach Reims*. Berlin: Suhrkamp.
- Federici, Silvia (2015): *Caliban und die Hexe: Frauen, der Körper und die ursprüngliche Akkumulation*. Wien.
- Frerichs, Petra; Steinrücke, Margareta (1993): Frauen im sozialen Raum. Offene Forschungsprobleme bei der Bestimmung ihrer Klassenposition. In: Frerichs, Petra; Steinrücke, Margarete (Hg.): *Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse*. Opladen: Leske + Budrich, 191–205.
- Gest, Justin (2016): *The New Minority: White Working Class Politics in an Age of Immigration and Inequality*. Oxford: Oxford University Press.
- Gottschall, Karin; Tepe, Markus (2021): The Welfare State as Employer. In: Beland, Daniel; Morgan, Kimberly; Obinger, Herbert; Pierson, Christopher (Hg.): *The Oxford Handbook of the Welfare State (second edition)*. Oxford: Oxford University Press, 473–491.
- Grabka, Markus; Frick, Joachim R. (2008): Schrumpfende Mittelschichten – Anzeichen einer dauerhaften Polarisierung der verfügbaren Einkommen? *DIW-Wochenbericht* 75 (10): 101–108.
- Grimm, Natalie; Kaufhold, Ina; Rüb, Stefan; Vogel, Berthold (2021): Die Praxis des Zusammenhalts in Zeiten gesellschaftlicher Verwundbarkeit. Soziologische Perspektiven auf Arbeit, Haushalt und öffentliche Güter. In: Deitelhoff, Nicole et al. (Hg.): *Gesellschaftlicher Zusammenhalt. Ein interdisziplinärer Dialog*. Frankfurt a. M./New York: Campus, 316–332.
- Hochschild, Arlie Russel (2016): *Strangers in Their Own Land: A Journey to the Heart of Our Political Divide*. New York: The New Press.
- Holst, Hajo; Fessler, Agnes; Niehoff, Steffen (2021): Covid-19, social class and work experience in Germany: inequalities in work-related health and economic risks. In: *European Societies. Special Issue European Societies in Time of the Pandemic*. DOI: <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1828979>.
- Hugree, Cedric; Penissat, Etienne; Spire, Alexis (2020): *Social Class in Europe: New Inequalities in the Old World*. New York: Verso Books.

- Jürgens, Kerstin (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise. *Leviathan* 38: 559–587.
- Mayer-Ahuja, Nicole; Nachtwey, Oliver (Hg.) (2021): *Verkannte Leistungsträger:innen. Beiträge aus der Klassengesellschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Polanyi, Karl (1957): *The Great Transformation. The political and economic origins of our time*. Boston: Beacon Press.
- Reckwitz, Andreas (2021): *Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Savage, Mike (2021): *The Return of Inequality: Social Change and the Weight of the Past*. Cambridge: Harvard University Press.
- Tullius, Knut; Vogel, Berthold; Wolf, Harald (2021): *Mentalitäten des Umbruchs. Wie sich Beschäftigte orientieren und wie sie unter Transformationsbedingungen handeln*. SOFI Working Paper 2021–2023. Göttingen.
- van Dyk, Silke (2019): „Community-Kapitalismus. Die Rekonfiguration von Arbeit und Sorge im Strukturwandel des Wohlfahrtsstaats. In: Sonderband des Berliner Journal für Soziologie „Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften“. Wiesbaden: Springer VS, 279–296.
- Vogel, Berthold (2010): Wohlstandspanik und Statusbeflissenheit: Perspektiven auf die nervöse Mitte der Gesellschaft. In: Burzan, Nicole; Berger, Peter A. (Hg.): *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte*. Wiesbaden: VS, 23–41.

# Das neue Landproletariat: Klassentheoretische Überlegungen zur Pauperisierung in ländlichen Peripherien

*Tine Haubner, Mike Laufenberg<sup>1</sup>*

**Zusammenfassung:** Im Kontext des wirtschaftlichen, demografischen und sozialstaatlichen Strukturwandels nehmen sozialräumliche Ungleichheiten zu. Vor dem Hintergrund von Peripherisierungsprozessen lassen sich in ländlich-strukturschwachen Räumen die Entstehung eines neuen verarmten Landproletariats und eine wachsende soziale Polarisierung beobachten. Im Rahmen eines laufenden qualitativen Forschungsprojektes zu ländlicher Armut in Ost- und Westdeutschland fragt der Beitrag nach der Zusammensetzung und klassenanalytischen Bestimmung dieses Landproletariats. Dabei werden empirisch gestützt und mit Bezug auf heterodoxe und feministisch-marxistische Theorien dominante Annahmen marxistischer Klassentheorie kritisch reflektiert. Die klassenanalytische Bestimmung des neuen Landproletariats, so wird argumentiert, muss die tradierte Erwerbszentriertheit überwinden und nicht-formelle Modi der Subsumption von Arbeit und Leben unter das Kapital unter Berücksichtigung des Raumbezuges ins Zentrum stellen. Hiervon ausgehend plädieren wir für einen erweiterten Begriff von proletarisierten Klassenlagen, der das Verhältnis von Proletarisierung und Pauperisierung betont.

**Abstract:** In the context of structural changes in economy, demography and welfare, socio-spatial inequalities are increasing. Against the background of peripheralization processes, the emergence of a new impoverished rural proletariat and a growing social polarization can be observed in structurally weak rural areas in Germany. In the context of an ongoing qualitative research project on rural poverty in East and West Germany, the article investigates the composition and class-analytical definition of this rural proletariat. Empirically supported and with reference to heterodox and feminist Marxist theories, dominant assumptions of Marxist class theory are critically reflected. The class analytic definition of the relegated rural proletariat, it is argued, must overcome the traditional labor-centeredness and focus on non-formal modes

---

<sup>1</sup> Dr. Tine Haubner, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für Soziologie, E-Mail: [tine.haubner@uni-jena.de](mailto:tine.haubner@uni-jena.de); Dr. Mike Laufenberg, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für Soziologie, E-Mail: [mike.laufenberg@uni-jena.de](mailto:mike.laufenberg@uni-jena.de)

of subsumption of work and life under capital, while taking into account the reference to space. On this basis, we argue for an expanded concept of proletarianized class positions, which highlights the relationship between proletarianization and pauperization.

## 1 Einleitung

In vielen Regionen Deutschlands geht die „große Transformation des Ländlichen“ (Ouma/Vorbrugg 2020) seit Ende des 20. Jahrhunderts mit einem ökonomischen Niedergang für große Teile der ländlichen Arbeiter\*innenklasse einher. Die lokalen Arbeitsmärkte wurden im Zuge des Abbaus von Industrie-Infrastruktur und Industriearbeitsplätzen sowie Deregulierungs- und Technologisierungsprozessen fundamental umstrukturiert. Durch die dank Automatisierung beschleunigte Arbeitsproduktivität in der Landwirtschaft wurden immer mehr Arbeitskräfte freigesetzt, ohne dass der Arbeitsmarkt ihnen andere auskömmliche Erwerbsarbeitsmöglichkeiten bot. In den industriell geprägten ländlichen Kontexten trieb derweil der „Abschied vom Malocher“ (Hindrichs et al. 2000; vgl. Raphael 2019: 333), der Verlust gut bezahlter Industriearbeitsplätze, steigende Arbeitslosigkeitsrisiken und die Erosion kollektiver Tarifrechte soziale Abstiegsprozesse an. Durch den Zusammenbruch der DDR – mitsamt ihrer Struktur der Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften („LPG“) sowie der in den Nachwendejahren rapide durchgesetzten Privatisierung der Produktion – vollzog sich die Umwälzung ländlicher Arbeits- und Lebensverhältnisse in Ostdeutschland mit Massenarbeitslosigkeit, Berufsterben, sozialer Deklassierung und der Integration der überwiegend klein- und mittelständischen Betriebsstruktur in westdeutsche Zulieferer- und Produktionsnetzwerke noch dramatischer als im Westen. Diese Prozesse wirtschaftlicher Strukturschwäche und „demografischer De-Infrastrukturalisierung“ (Kersten/Neu/Vogel 2012: 69) sind wiederum in Prozesse der Entstehung „innerer Peripherien“ (Schmalz et al. 2021: 35) und den Anstieg räumlicher Ungleichheit eingebettet.

Der Beitrag geht von der Annahme aus, dass sich in diesen Kontexten ein neues Landproletariat herausbildet und fragt, wodurch es sich auszeichnet und wie es sich klassentheoretisch bestimmen lässt. Den Hintergrund bildet ein laufendes qualitatives Forschungsprojekt zu ländlicher Armut in Ost- und Westdeutschland, das informelle Reproduktionsstrategien von Armutsbetroffenen in Bezug auf soziale Teilhabechancen untersucht.<sup>2</sup> Bei unseren Interviewpartner\*innen handelt es sich überwiegend um verarmte Arbeiter\*innen, die ihre soziale Reproduktion mithilfe sozialstaatlicher Transferbezüge, Niedriglohnjobs, informeller Zuverdienste, Subsistenzproduktion, familiärer und anderweitig gemeinschaftsbasierter Hilfen bis hin zu Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten und den Besuch bei Tafeln und Sozialkaufhäusern zu sichern versuchen. Im Kontext lokaler Aufwertungsstrategien und einer durch Gentrifizierung und die Corona-Krise beschleunigten Stadtflucht verschärft sich zudem in unseren Untersuchungsregionen die soziale Spaltung zwischen abgestiegener Arbeiter\*innenklasse und zuziehender Mittelklasse. Unserer These nach ist die Lebenslage ländli-

---

<sup>2</sup>„Gesellschaft selber machen? Informelle Ökonomien und soziale Teilhabe in ländlichen Armutsräumen“ („Gesema“, Laufzeit 2020-2023, gefördert durch das BMBF). Mehr Informationen zum Projekt unter: <https://www.sozio-logie.uni-jena.de/arbeitsbereiche/politische-soziologie/forschung>.

cher Armutsbetroffener hier das Resultat strukturell erzeugter, räumlich konstituierter und politisch moderierter Macht- und Herrschaftsverhältnisse, bei denen der Wohlstand der einen auf der Ausbeutung und gesellschaftlichen Marginalisierung der anderen beruht. Wir halten aus diesem Grund eine marxistisch-klassentheoretisch informierte Analyse des Landproletariats für angezeigt, reflektieren diese jedoch zugleich kritisch und akzentuieren bestimmte Aspekte in Bezug auf marginalisierte Klassenpositionen neu.

Die Rezeption marxistischer Klassenanalyse innerhalb der arbeits- und industriesoziologischen Forschung hebt meist auf den Grundwiderspruch zwischen doppelt freier Lohnarbeit und Kapital bzw. auf das Ausbeutungsverhältnis im Kontext abhängiger, meist betrieblich verfasster Lohnarbeit ab. Um jedoch eine von Armut gekennzeichnete Klassenlage analytisch zu bestimmen, deren Angehörige überwiegend außerhalb der formalen existenzsichernden Erwerbsarbeitsnorm über die Runden zu kommen gezwungen sind, bedarf es einer klassentheoretischen Analytik, die dreierlei leistet: Sie muss *erstens* die Erwerbszentriertheit überwinden, welche auch die Arbeits- und Industriesoziologie lange geprägt hat. Insofern die nicht (oder nur geringfügig) formell über Lohnarbeit in den Akkumulationsprozess des Kapitals integrierten Teile des Landproletariats nicht außerhalb des kapitalistischen Akkumulationsprozesses stehen, bedarf es *zweitens* einer Analytik, die auch nicht-formelle Modi der Subsumption unter das Kapital erfasst, anstatt ländliche Armutsbetroffene schlicht als ‚exkludiert‘ zu verstehen. *Drittens* muss sie vorherrschende Klassenanalysen auch in raumbezogener Hinsicht erweitern, weil Klassen immer räumlich konstituiert sind (vgl. Massey 1984) und der ländliche Raum (insbesondere in den frühindustrialisierten Ländern des globalen Nordens) klassenanalytisch lange vernachlässigt wurde.

## 2 Proletarier\*innen jenseits der (Erwerbs-)Norm: Von „Überflüssigen“, „Paupern“ und „neuen Vagabunden“

Eine Analyse des neuen Landproletariats steht unter anderem vor der Herausforderung, dass sich Klassenanalysen, zumal im Falle der frühindustrialisierten Gesellschaften, meist urban-industriellen Klassenstrukturen widmen. Die agrarmarxistische Forschung befasst sich zwar mit der durch Enteignung und Landraub vorangetriebenen globalen Verarmung agrarisch geprägter Gesellschaften, fokussiert aber auf Bäuer\*innen und working poor in den Postkolonien des globalen Südens (Levien et al. 2018; Bernstein/Byres 2001). Die Bedingungen, unter denen sich in Deutschland als einem der reichsten Länder der Welt ländliche Regionen mit einer hohen Armutsdichte herausbilden, sind bislang kaum Gegenstand klassentheoretischer Analysen geworden (vgl. Belina 2022: 49; Maschke et al. 2021: 60ff.). Nachfolgend diskutieren wir daher zunächst theoretische Perspektiven, die wir für unsere klassentheoretische Annäherung an das verarmte Landproletariat in Deutschland heranziehen.

Klassentheoretische Perspektiven auf Armut lassen sich grob in zwei Strömungen unterscheiden. Wo die erste Strömung Armutsbetroffene als besondere, vom ökonomischen und gesellschaftlichen Prozess abgekoppelte Gruppe von der Klasse der in den Produktionsprozess formal integrierten Arbeiter\*innen abgrenzt, betont die zweite Strömung die fließenden Übergänge zwischen beiden. Für beide lassen sich Anknüpfungspunkte im Werk von Karl

Marx und der marxistischen Theoriebildung finden. Paradigmatisch für die erste Strömung ist die Kategorie des „Lumpenproletariats“, der seit einiger Zeit – nicht zuletzt im Kontext des zeitgenössischen Unterschichtsdiskurses – neue Aufmerksamkeit in der kritischen Sozialwissenschaft zuteil geworden ist (vgl. Wimmer 2021; Bescherer 2013); ein Echo, wenn auch in nicht dezidiert marxistischen Begriffen, findet diese Strömung in der soziologischen Exklusionsdebatte. Die zweite Strömung bezieht sich stärker auf Marx' Konzept der ‚Surplus-Bevölkerung‘ bzw. ‚Reservearmee‘ und findet sich auch in sozialwissenschaftlichen Debatten über Prekarität wieder. Beide Perspektiven sollen im Folgenden knapp vorgestellt und für die Zwecke unserer Analyse kritisch diskutiert werden.

## 2.1 Ausschluss aus der Lohnarbeitsnorm: Lumpenproletariat und Exkludierte

Das Lumpenproletariat wird bei Marx/Engels in changierender Weise verwendet, wobei es mal als vom Proletariat scharf abgegrenzte Kategorie, mal als zum Proletariat zugehöriger Teil verstanden wird (vgl. Wimmer 2021: 39). Zumeist wird damit auf moralisch und politisch aufgeladene Weise eine sozialstrukturelle Zerfallsform bezeichnet, die im Zuge der Transformation der agrarischen Bevölkerung in die industrielle Arbeiterklasse in Erscheinung tritt. Es handele sich laut Marx um eine „vom industriellen Proletariat genau unterschiedene Masse“ und einen „Rekrutierplatz für Diebe und Verbrecher aller Art, von den Abfällen der Gesellschaft lebend, Leute ohne bestimmten Arbeitszweig, Herumtreiber“ (MEW 7: 26). Das Lumpenproletariat umfasst Vagabunden, Bettler, Tagelöhner, Prostituierte und Kleinkriminelle, die der politischen Ökonomie als „überflüssig“ galten und aufgrund moralischer Verkommenheit und sozialer Defizite für grundsätzlich unintegrierbar in das Lohnarbeitsverhältnis befunden wurden (vgl. Bohlender 2012). Historisch zielte die Kategorie des Lumpenproletariats nicht nur auf die politische und moralische Einheit des Industrieproletariats, indem sie als analytisch-normative Distinktion gegen die bürgerliche Unterstellung einer insgesamt moralisch verkommenen Arbeiterklasse diente (Wimmer 2021: 30ff.). Sie war auch durch rassistische und eugenische Konnotationen, sowohl innerhalb der sozialistischen Bewegung wie auch der bürgerlichen Frauenbewegung im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert, aufgeladen (vgl. Wollrad 2008: 41).

Die Abgrenzung der Arbeiterklasse gegen die „Lumpen“ entspricht einem analytisch wie politisch folgenreichen Kurzschluss, demzufolge das Proletariat identisch mit der Gruppe der Lohnarbeiter\*innen sei. Die tradierte Gegenüberstellung einer respektablen, wertschöpfendproduktiven Arbeiter\*innenklasse und ihrem als Unterschicht bzw. ‚welfare class‘ betitelten unproduktiven, sozialleistungsabhängigen Anderen bestimmt bis heute den öffentlichen und sozialpolitischen Diskurs. Zwar deutlich weniger moralisch-pejorativ, hat auch das soziologische Exklusionskonzept bestimmte Eigenarten dieser analytischen Trennung übernommen. Die mit dem Exklusionsbegriff konzeptionell verbundene Trennung zwischen einem gesellschaftlichen „Innen“ und „Außen“ ist wiederholt kritisiert worden (vgl. Castel/Dörre 2009). Zudem steht der Begriff in einem Spannungsverhältnis zum klassischen Begriffsinstrumentarium der Klassenanalyse, denn ausgeschlossen zu sein bedeutet, nicht einmal mehr ausgebeutet zu werden (Kronauer 2010: 144). Exklusion beschreibt somit eine Gesellschaft, „die den in-

tegrativen Klassenkonflikt der Industriegesellschaft hinter sich gelassen hat und an dem konfliktuösen Nebeneinander der Gemeinschaften im postindustriellen Rahmen zu zerbrechen droht.“ (Bude 2008: 65).

In unserer Analyse des neuen Landproletariats greifen wir dennoch bestimmte Aspekte aus der Exklusions- respektive ‚Lumpenproletariats‘-Diskussion auf, um diese klassenanalytisch zu integrieren. So strukturiert der Status, *nicht* ausgebeutet zu werden, d. h. dauerhaft von Erwerbsarbeit ausgeschlossen zu sein, die Lebensverhältnisse eines Teils der von uns Interviewten. Sie gelten häufig als „arbeitsmarktfern“ und in hohem Maße abhängig von staatlichen und gesellschaftlichen Unterstützungsleistungen. Sie bilden damit aber nicht das ‚Andere‘ einer vermeintlich regulären Arbeiter\*innenklasse. Es handelt sich um keine aus dem Zyklus der Kapitalakkumulation ausgeschlossene Zerfallsform des proletarischen Lebens auf dem Land. Vielmehr repräsentieren sie eine von mehreren proletarisierten Reproduktionsweisen im Kontext kapitalistischer Umstrukturierungen des ländlichen Raums. Um diesen Zusammenhang theoretisch zu durchdringen, erweist sich die bereits erwähnte zweite Strömung marxistischer Reflexion über Armut als instruktiv, die im Folgenden skizziert wird.

## 2.2 „Wageless Life“: Surplus-Proletariat und Pauperisierung

Die Akkumulation des Kapitals ist Marx zufolge auf eine Akkumulation von Arbeit durch ‚Proletarisierung‘, d. h. einer stetigen Freisetzung von Arbeitskraft durch die Zerstörung und Enteignung nicht-kapitalistischer Ökonomien und Güter angewiesen. Dabei werden zugleich stets mehr Arbeitskräfte freigesetzt als in den formellen Produktionsprozess eingegliedert werden. Es handelt sich bei dieser Produktion von nicht gebrauchter, überschüssiger Arbeitskraft – die Marx mal als Surplus-Population, mal als industrielle Reservearmee bezeichnet – jedoch keinesfalls um lediglich Überflüssige oder einen „Unfall“ des Kapitalismus, „sondern [um] ein Kernelement seiner Funktionsweise“ (Paugam 2008: 272). Denn zum einen existiert damit ein Reservoir von Arbeitskräften, die im Rhythmus der Verwertungsbedürfnisse des Kapitals innerhalb des Produktionsprozesses flexibel eingesetzt, verschoben und wieder ausgeschieden werden können. Zum anderen erzeugt freigesetzte Arbeitskraft einen Konkurrenzdruck zwischen Arbeiter\*innen, der sich negativ auf die Lohnentwicklung auswirkt. Die Trennung zwischen ausgebeuteter ‚aktiver Arbeiter\*innenarmee‘ und nicht-ausgebeuteter ‚Reservearmee‘ folgt demnach einer Funktionslogik der Kapitalakkumulation.

Zugleich bildet das Proletariat – indem es Wege der sozialen Reproduktion jenseits des existenzsichernden Lohns findet, um zu überleben – außerhalb des Lohnverhältnisses ökonomische Beziehungen der Produktion, Reproduktion und des Tausches aus, welche die (kritische) politische Ökonomie traditionell verkannt und vernachlässigt hat. Solche Beziehungen weisen zwar über kapitalistische Verwertungsprozesse hinaus, stehen mit jenen aber auch in einem Stoffwechselprozess. Der feministisch-marxistische „Bielefelder Subsistenzansatz“ bietet diesbezüglich fruchtbare Anschlüsse, insofern er zeigt, wie nicht-lohnförmig organisierte Arbeit und nicht-proletarisierte Bevölkerungsgruppen im Rahmen informeller Arbeit ebenfalls *kapitalistisch* ausgebeutet werden. Mit Blick auf Länder wie Indien, Venezuela und Mexiko ist demnach eine stetig „größer werdende Masse von relativer Überbevölkerung“ aufgrund von Enteignung und Vertreibung auf die Existenzsicherung mittels Subsistenzproduktion angewiesen, die vom Kapital zugleich für die Entlohnung unterhalb des Existenzniveaus genutzt

wird (Werlhof/Mies/Bennholdt-Thomsen 1983: 86f.). Die Stellung dieser Subsistenzarbeiter\*innen zum Kapital wird von Veronika Bennholdt-Thomsen dabei als „marginal subsumiert“ bezeichnet: „Die marginale Masse befindet sich nicht außerhalb oder am Rande, sie bildet vielmehr einen integralen Bestandteil des kapitalistischen Systems. [...] Mit ‚marginale Subsumtion‘ soll auf einer konkreteren Ebene verdeutlicht werden, daß diese Arbeiter unter den verschiedensten Verhältnissen produzieren, ihre Arbeit der Verwertung durch das Kapital unterworfen ist, deren Reproduktion jedoch ihnen selbst aufgelastet wird.“ (Bennholdt-Thomsen 1981: 43).

So fruchtbar dieser Ansatz zunächst ist, weil er nicht-lohnförmige Arbeitsformen wie informelle Arbeit, kleinbäuerliche Subsistenzarbeit und unbezahlte Hausarbeit als *kapitalistisch* ausgebeutet betrachtet, so taugt er nur eingeschränkt für die klassenanalytische Bestimmung des verarmten deutschen Landproletariats. Die begriffliche Konzeption basiert auf Untersuchungen in ländlichen Räumen des globalen Südens, die sozialstaatlich wenig eingeehgt sind und in denen Subsistenzproduktion und informelle Arbeit vorherrschen. Im Unterschied dazu verkörpert das verarmte Landproletariat in der deutschen Peripherie die Erosion einer ehemals wohlfahrtsstaatlich gesicherten, fordistischen (bzw. sozialistischen) Vollbeschäftigungsgesellschaft und bleibt zudem im Rahmen engmaschiger sozialstaatlicher Regulierung keineswegs sich selbst überlassen. Eine Bestimmung ihrer Klassenlage muss daher ökonomische, soziale und politische Dimensionen berücksichtigen, die die soziale Reproduktion marginalisierter Klassen unter den spezifisch räumlichen Bedingungen von Peripherisierung, verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit sowie aktivierender Sozial- und Arbeitsmarktpolitik kennzeichnen.

Gewinnbringend ist der Bielefelder Ansatz hingegen für die Entwicklung eines klassenanalytischen Instrumentariums, das die formelle Erwerbszentriertheit der (kritischen) politischen Ökonomie hinter sich lässt. Neben der Bestimmung des Proletariats über Lohnarbeit und Ausbeutung findet sich bei Marx im *Kapital* und den *Grundrissen* nämlich noch eine zweite Bestimmung, nach der sich die proletarisierte Lebensweise dadurch auszeichne, der Grundlagen der eigenen Subsistenz und Reproduktion gewaltvoll beraubt, d. h. von den Mitteln der eigenen sozialen Reproduktion getrennt zu sein (MEW 23: 183). Die geteilte Voraussetzung des Proletariats besteht demnach nicht im Status der Lohnarbeit, sondern primär in der Enteignung von den Produktions- und Subsistenzmitteln. Es verfügt nicht über seine eigenen Reproduktions- und Lebensgrundlagen, sondern wird abhängig von marktbasieren Einkommensquellen, wie Michael Denning es auf den Punkt bringt: „We must insist that ‘proletarian’ is not a synonym for ‘wage labourer’ but for dispossession, expropriation and radical dependence on the market. You don’t need a job to be a proletarian: wageless life, not wage labour, is the starting point in understanding the free market.“ (2010: 275)

Die Akkumulation der Arbeit (durch Proletarisierung), die den Prozess der Akkumulation des Kapitals historisch und bis heute begleitet hat, mündet – und darauf verweist auch der Anstieg informeller und prekärer Arbeitsverhältnisse in Europa im Gefolge von Wirtschaftskrisen und staatlichen Austeritätspolitiken (vgl. Monteith et al. 2021) – nicht automatisch in eine Ausweitung existenzsichernder Lohnarbeitsverhältnisse, weil das Kapital in seinem Bestreben nach Mehrwertproduktion ein Interesse verfolgt, nur einen Teil der freigesetzten Proletariat\*innen in den Verwertungsprozess zu integrieren. Marx spricht daher in den Grundrissen davon, dass der „freie Arbeiter“ angesichts seiner Abhängigkeit vom Kapital immer schon ein „virtueller Pauper“ ist, sofern es keine Garantie gibt, dass seine Arbeitskraft nachgefragt

oder ihr im Lohn ausgedrückter Tauschwert existenzsichernd ist (MEW 42: 505). Es sind eben diese fließenden Grenzen und Übergänge zwischen freigesetztem Proletariat und Pauperismus, die wir im Folgenden zum Ausgangspunkt unserer empirischen Analyse nehmen. Wir unterscheiden auf Grundlage unseres Datenmaterials drei verschiedene Modi der sozialen Reproduktion, deren Übergänge im Falle der proletarisierten Landbevölkerung fließend sind bzw. sich in vielen Fällen überlappen: a) die reelle Subsumption unter das Kapital in Form von formeller Lohnarbeit, b) die marginale Subsumption in Form von informeller Arbeit und c) die Abhängigkeit von staatlichen und gesellschaftlichen Unterstützungsleistungen derjenigen, die sich aus eigener Kraft nicht (länger) selbst reproduzieren können.

### 3 Arbeiterklasse ohne Arbeit: Neuer Pauperismus in der ländlichen Peripherie

Unsere Untersuchungsregionen sind seit Jahrzehnten von einem „mehrdimensionale[n] Peripherisierungsprozess“ (Dünkel et al. 2019: 112) betroffen, bei dem sich verschiedene Entwicklungen wechselseitig negativ verstärken und zur Verfestigung von Armutslagen unter der lokalen Arbeiter\*innenbevölkerung beitragen: Eine massive Abwanderung von jungen und qualifizierten Arbeitskräften aufgrund mangelnder Jobangebote; eine hohe Erwerbslosenquote unter den Zurückbleibenden; unterdurchschnittliche Haushaltseinkommen aufgrund geringer Durchschnittslöhne und eine entsprechend geringe Kaufkraft; ein hoher Altersdurchschnitt sowie der durch schrumpfende kommunale Haushaltsbudgets und sozialstaatliche Kürzungsprogramme angetriebene Rückbau öffentlicher Infrastrukturen. Ein starker Rückgang von Steuereinnahmen durch den Abbau von Industrie-Infrastruktur, Industriearbeitsplätzen und Abwanderung trieb außerdem kommunale Verschuldungsspiralen an, was sich negativ auf den sozial- und arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielraum auswirkte. Mittelständische Unternehmen existieren in den Regionen nur wenige, während kleine Betriebe überwiegen. Neben wenigen größeren Industriebetrieben befinden sich die wichtigsten Arbeitgeber in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung und dem Gesundheits- oder Erziehungssektor. Während es für diese Bereiche, in denen überproportional Frauen beschäftigt sind, an Fachkräften mangelt, fehlt es für die besonders armutsgefährdete Gruppe der geringqualifizierten oder nurmehr eingeschränkt arbeitsfähigen Personen an existenzsichernden Beschäftigungsmöglichkeiten. In beinahe allen vier Regionen, und insbesondere in den ostdeutschen, liegt die Arbeitslosenquote über dem Bundesdurchschnitt.<sup>3</sup>

Die nachfolgenden Befunde entstammen dem laufenden Auswertungsprozess unseres Forschungsprojektes. Sie basieren auf der Auswertung von insgesamt 70 qualitativen Interviews mit Expert\*innen aus den Bereichen Lokalverwaltung, -politik, -medien und Wohlfahrtspflege in vier als strukturschwach geltenden Landkreisen in den neuen und alten Bundesländern. Ihre

---

<sup>3</sup> Mit Ausnahme der stark touristisch geprägten „westdeutschen Untersuchungsregion 2“ mit 5,1 Prozent liegen im Jahr alle anderen Regionen über dem Bundesdurchschnitt von 5,7 Prozent. So sind 7,5 Prozent in der „westdeutschen Untersuchungsregion 1“, 10,3 Prozent in der „ostdeutschen Untersuchungsregion 1“ und 9,7 Prozent in der „ostdeutschen Untersuchungsregion 2“ arbeitslos. Die Mehrheit der Arbeitslosen bilden dabei von den Jobcentern als schwer vermittelbar eingestufte Langzeitarbeitslose.

Auswertung erfolgte mithilfe verschriftlichter Fallportraits auf der Grundlage eines am Kodierparadigma der Grounded Theory (Strauss 1998) angelehnten Auswertungsleitfadens, der der Rekonstruktion von Expertenwissen dient (vgl. Bogner/Littig/Menz 2005: 43f.). Daneben fließen Befunde aus der noch laufenden Auswertung von insgesamt 100 problemzentrierten Interviews mit ländlichen Armutsbetroffenen in den vier Landkreisen ein. Diese werden mithilfe eines Codebaumes softwaregestützt (MAXQDA 2022) sowie mithilfe kurzer Fallportraits ausgewertet. Die Frage nach den sozialstrukturellen Implikationen unserer Forschung zu ländlicher Armut und Armutsräumen stand ursprünglich nicht im Zentrum des Projekts. Im Laufe der Erhebungen und vor dem Hintergrund von Gentrifizierung, wachsender sozial-räumlicher Ungleichheit und sich verfestigenden Armutslagen unter der lokalen Arbeiter\*innenbevölkerung, rückte jedoch die Relevanz einer sich wandelnden Klassenstruktur ländlicher Peripherien immer stärker in unseren Untersuchungsfokus. Die in den folgenden Abschnitten präsentierten Deutungen ausgewählten Materials ergeben sich daher aus dem explorativen Versuch einer klassenanalytischen Einordnung unserer noch im Interpretationsprozess befindlichen qualitativen Daten, deren Auswertung zwar klassenanalytisch relevante Codes (etwa zu soziodemografischen Daten der Interviewten) enthält, jedoch nicht primär auf eine klassenanalytische Rekonstruktion der ländlichen Sozialstruktur abzielt. Insofern stellen die sich nun anschließenden Deutungen des Materials keine systematisch nach klassenanalytischen Kategorien erfolgten Abschlussbefunde, sondern vielmehr explorative Annäherungen an eine klassentheoretische Einordnung des Materials in einem noch laufenden Auswertungsprozess dar.

### 3.1 Zwischen neuem Paupertum und marginaler Dienstleistungsklasse: Zur Re-/Produktion des neuen Landproletariats

Durch den skizzierten Strukturwandel bildet sich in den von uns untersuchten strukturschwachen ländlichen Regionen eine verarmte Arbeiter\*innenklasse heraus, deren soziale Reproduktion als hochgradig gefährdet einzustufen ist. Wir haben an anderer Stelle die mehrdimensionale Reproduktionskrise dieser peripherisierten ländlichen Räume analysiert, die diese Gefährdung strukturell erzeugt: Die alltäglichen Bedürfnisse von Individuen und Haushalten nach Erhalt der lebenswichtigen Grundlagen wie Ernährung, Gesundheit oder Wohnen sowie die Absicherung ihrer gesellschaftlichen Teilhabe und Inklusion sind systematisch bedroht, insofern die Defizite im Feld der Beschäftigungsverhältnisse auch durch sozialstaatliche Sozial- und Transferleistungen und informelle Solidarmechanismen nicht ausreichend kompensiert werden (vgl. Haubner/Laufenberg 2022). Aufgrund des geschilderten Strukturwandels ist die Sicherung der sozialen Reproduktion durch ein bedarfsgerechtes Erwerbseinkommen für wachsende Teile der Arbeiter\*innenbevölkerung in den Regionen unmöglich geworden.

Auf die Herausbildung verfestigter Armutslagen gibt es jedoch nicht nur keine befriedigende sozialpolitische Antwort. Die Instrumente der lokalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik tragen vielmehr zur Verfestigung von Armut in zweierlei Hinsicht bei: Erstens wird deutlich, dass sozialstaatliche Transferbezüge (etwa „ALG II“) nicht nur kein teilhabe-, sondern auch kein existenzsicherndes Einkommen darstellen. Beinahe alle der von uns interviewten Personen geben an, ohne zusätzliche informelle Ressourcen und Strategien wie die Nutzung von Tafeln, den eigenen Garten und die eigene Kleintierhaltung, informelle Jobs und Nachbarschaftshilfe oder die Unterstützung von Freund\*innen und Familie nicht über die Runden zu kommen. Dass die sozialstaatliche Grundsicherung nicht nur nicht zum Leben, sondern durch

die gestiegenen Lebenshaltungskosten der letzten Jahre auch nicht mehr zum Überleben ausreichen, ist breit geteilter Konsens in unserem Sample.

Zweitens weist die Langzeitarbeitslosigkeit nicht nur auf die begrenzten Integrationskapazitäten lokaler Arbeitsmärkte hin, sondern konfligiert auch mit den Paradigmen aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Aktivierungspolitische Instrumente zielen auf eine rasche (Wieder-)Herstellung arbeitsmarktbezogener ‚Employability‘ ab und basieren auf der Erwartung „doppelt verantwortungsbewusster Subjekte“ (Lessenich 2009: 163), die eigeninitiativ ihr Humankapital zu akkumulieren wissen. Diese Herangehensweise gerät in unseren Regionen allerdings an Grenzen, wenn Aktivierungsmaßnahmen auf langjährig verfestigte Armutshabitus treffen, die nicht den geförderten und geforderten Zielprofilen eigenverantwortlicher „Kund\*innen“ entsprechen und stattdessen intensive und langfristige soziale Betreuung benötigen. Dies wiederum steht in einem Spannungsverhältnis zur Kürzungspolitik bei arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen. Verfügbare Maßnahmenplätze sind in den letzten Jahren rar geworden und die Unterstützung durch Sozialarbeiter\*innen leidet unter Personalmangel sowie einer kurzzyklisch-projektförmigen, wenig nachhaltigen Förderpolitik.

Unter diesen Bedingungen tritt informelle Arbeit nicht nur in Gestalt von Subsistenzproduktion, sondern auch als aufwandsentschädigtes bürgerschaftliches Engagement (etwa im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes) an die Stelle des ersten und zweiten Arbeitsmarktes. Diese informelle Ökonomie weist bereits auf einen wesentlichen Aspekt bei der klassentheoretischen Einordnung des verarmten Landproletariats hin: Die Gruppe der ländlichen Armutsbetroffenen als lediglich ausgeschlossen und „überflüssig“ zu klassifizieren, verkennt die Tatsache einer regen Betriebsamkeit in den ländlichen Peripherien und Grauzonen des Wohlfahrtsstaates. Aus dem ehemals erwerbsintegrierten Land- ist nicht nur ein prekäres und niedrig entlohntes Dienstleistungsproletariat, sondern auch eine Großgruppe sich kreativ informell durchschlagender Langzeitarbeitsloser geworden. Es ist daher aus unserer Sicht zutreffender, den Begriff des verarmten Landproletariats beizubehalten, sind doch die damit Gekennzeichneten nach wie vor strukturell marktabhängig und verrichten zudem Arbeitstätigkeiten, die nicht nur der eigenen Reproduktion dienen, sondern wie prekäre Beschäftigung im Niedriglohnssektor auch zur Kapitalakkumulation beitragen.

### 3.2 Zweiklassengesellschaften auf dem Land

Die von uns befragten Arbeiter\*innen verkörpern anschaulich den von Marx mit „virtuellem Pauper“ beschriebenen Zusammenhang von Arbeit und Armut. Die mit Langzeitarbeitslosigkeit und Niedriglohnarbeit einhergehende Armut ist an die Stelle einstiger Erwerbsintegration getreten. Dieser ländlichen Arbeiter\*innenklasse ohne Arbeit und den ländlichen working poor steht auf der anderen Seite in drei der vier von uns untersuchten Regionen ein verstärkter Zuzug urbaner Mittelklassen gegenüber, der durch lokalpolitische Aufwertungsstrategien befördert wird. Anstelle einer wenig erfolgsverheißenden Förderung von Landwirtschaft und dem Halten bzw. Anwerben von industriellen Produktions- und Verarbeitungsstätten, sind in den Regionen die Aufwertung des ländlichen Raumes durch Tourismus und Digitalisierung als zentrale Strategien der Regionalentwicklung getreten. Beide zielen vorrangig auf die Ansiedlung urbaner kaufkraftstarker Mittelschichten ab, die in Zeiten von Gentrifizierung und einer Erschöpfung des urbanen Wohnungsmarktes dazu bewegt werden sollen, in Immobilien und Grundstücke zu investieren. So kritisiert eine von uns interviewte Kommunalpolitikerin in

einem der ostdeutschen Landkreise, dass eine urbane „geldstarke Klientel“ seit Jahren Höfe aufkaufe und in Form „neu-moderner Gutsberrenschaft“ „schlecht bezahlte Handwerker-Jobs auf ihren Höfen“ schaffe und „Putzfrauen für die Ferienwohnung“ beschäftige. Auch in einem der westdeutschen Landkreise berichten mehrere Expert\*innen von einer zunehmenden Polarisierung der Sozialstruktur, so eine Jobcenter-Fallmanagerin, die von einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ spricht und erläutert: „Hier ist eine gute Mittelschicht am Start und dann kommt ganz lange nichts und dann kommt Hartz IV.“

Während urbane Mittelschichten durch günstigen Wohnraum und digitalisierte Home-Office oder Co-Working-Spaces angezogen werden sollen, wird wenig gegen die sich intergenerational verfestigende Verarmung der ländlichen Arbeiter\*innenklasse unternommen und das Scheitern aktivierender sozial- und arbeitsmarktpolitischer Instrumente in Kauf genommen. Damit deutet sich auch der Klassencharakter kommunaler Regionalentwicklungsstrategien an, dessen polarisierende Effekte von der Arbeiter\*innenbevölkerung durchaus zur Kenntnis genommen werden, wie in einem Interview mit einem langzeitarbeitslosen Schäfer deutlich wird, der über knauserige Zugezogene klagt:

„Die schwimmen im Geld. Fahren dreimal im Jahr in den Urlaub tralala. Der hat nicht einen Zehner locker gemacht dafür, dass ich dem das Gelumpe hingefahren habe und mit aufgeladen habe und so. Ich sage doch die, die genug haben, die geben auch nichts ab. Die wollen zwar gemacht haben, aber am liebsten für lau alles. Ja. Und die, die eben selber zu knausern haben, die wissen, wie es ist. Die helfen sich, ist meine Meinung.“

Unsere Befunde zeigen, dass sozialdifferentielle Aufwertungsstrategien Dynamiken einer Binnenperipherisierung innerhalb der Landkreise vorantreiben, von denen nur ein kleiner Teil der Bevölkerung und nur wenige Orte profitieren (vgl. Haubner/Laufenberg/Boemke 2022). Peripherisierung und Binnenperipherisierung korrespondieren dabei der Zentralisierung und Aufwertung anderer Regionen (vgl. Schmalz et al. 2021: 29), wobei diese Prozesse auch von lokalen Klassenstrukturen bestimmt werden.

### 3.3 Keine „Klasse für sich selbst“: Fragmentierung und passive Klassenbildung des neuen Landproletariats

Unsere Interviews geben schließlich Hinweise darauf, warum nicht davon geredet werden kann, dass es sich beim neuen Landproletariat derzeit um eine „Klasse für sich selbst“ (MEW 4: 180) – oder um eine „neue gefährliche Klasse“ (Standing 2011) auf dem Weg dahin – handelt. Allenfalls lässt sich von einer „Klasse vor dem Kapital“ sprechen, insofern das neue Landproletariat eine heterogene und fragmentierte „Masse“ in der „gemeinsame[n] Situation“ von tatsächlichen oder virtuellen Pauper\*innen bildet – jedoch ohne sich über „gemeinsame Interessen“ zu verständigen, miteinander zu solidarisieren oder gar interessenpolitisch zu organisieren (vgl. MEW 4: 180). Drei mögliche, sich wechselseitig verstärkende Hinderungsgründe für einen aktiven Klassenbildungsprozess können wir auf Basis unserer Befunde benennen: Erstens handelt es sich beim Landproletariat, wie in den vorherigen Kapiteln deutlich wurde, um ein Klassengebilde, das über die formal ins Lohnverhältnis integrierte Arbeiter\*innenklasse hinausgeht. Es ist in Anlehnung an Rübner Hansen (2015) aus verschiedenen Subgruppen zusammengesetzt, die unterschiedliche Reproduktionsstrategien ausbilden: besitzlose Lohnarbeitende, die zumeist im Niedriglohnsektor angestellt, unterbeschäftigt oder temporär erwerbslos sind (die Personengruppe, die gemeinhin als Arbeiter\*innenklasse bezeichnet wird

und teilweise zwischen aktiver Arbeiter\*innenschaft und Reservearmee oszilliert); Personen, die dauerhaft von den Erwerbseinkommen anderer Familienmitglieder abhängig sind und/oder sich in höherem Maße über informelle Arbeit reproduzieren; Menschen, die dauerhaft aus dem Produktionsprozess ausgeschlossen sind und als arbeitsunfähig gelten, darunter solche mit chronischen psychischen Leiden und Suchterkrankungen sowie Schulabbrecher\*innen und Personen, die sich in der Schattenökonomie etwas dazuverdienen; und schließlich die Gruppen der Saisonarbeitenden, verarmten Bäuer\*innen und anderen Proletarier\*innen, deren Reproduktion überwiegend mithilfe von Sozialleistungen und Angeboten der lokalen „Mitleidsökonomie“ (Kessl/Schoneville 2021) gewährleistet wird. Obschon die Grenzen zwischen diesen Gruppen fließend sind, ist ihr Verhältnis zueinander durch Konflikte, Ressentiments, Scham und Abgrenzungen geprägt. Erstens bestimmt die nach wie vor gängige und sich auch in den subjektiven Armutsbildern der von uns befragten Expert\*innen aus Verwaltung und Kommunalpolitik wiederfindende Unterscheidung von *deserving* und *undeserving poor* auch das Bewusstsein der Mehrzahl der von uns Interviewten. Working poor diskreditieren Langzeitarbeitslose als faul und nichtsnutzig; Langzeitarbeitslose treten verbal auf kinderreiche alleinerziehende Mütter und geflüchtete Migrant\*innen ein, weil diese sich angeblich Leistungen des Sozialsystems erschleichen würden. Dabei überformen Ideologien von Rassismus, Arbeitsdisziplin und Sexismus bei vielen unserer Interviewpartner\*innen eine häufig ebenfalls vorhandene, wiewohl diffuse, Kritik an einer sich polarisierenden Sozialstruktur.

Zweitens unterminiert der hohe Grad an gesellschaftlicher Stigmatisierung, Ausgrenzung und (internalisiertem) Armenhass Prozesse der Solidarisierung auf Basis geteilter Erfahrungen und Interessen. So berichteten uns Interviewpartner\*innen, welche die Tafel nutzen, dass sie dies vor anderen Dorfbewohner\*innen und Freund\*innen aus Scham verbergen bzw. aktiv beschämt und gemieden würden, sollten sie als Tafelnutzende entlarvt werden. In einer ländlichen Kultur der Beschämung von Armut verbergen viele der von uns Interviewten ihre Lage, indem sie sich von ihrem Umfeld isolieren und den Kontakt zu anderen Armutsbetroffenen abbrechen. Dies führt mithin dazu, dass sich Individuen selbst dann nicht als arm bezeichnen, wenn sie hierfür alle Kriterien – von materieller Deprivation über mangelnde gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe bis zu fehlenden Verwirklichungschancen – erfüllen. Exemplarisch antwortet uns eine 60-jährige Interviewpartnerin, die in einem ostdeutschen Landkreis geringfügig und befristet als ungelernete Hilfskraft im sozialen Dienstleistungsbereich beschäftigt ist, auf die Frage nach ihrer Selbstverortung in der Gesellschaft:

„Ganz unten, ich bin, ich sage jetzt wirklich mal, als Spaß, aber eigentlich ist es sarkastisch ernst gemeint. Ich liege auf der Erde und es ist einfach, auf jemanden zu treten, der unten liegt. [...] Weil, es geht immer zulasten derer, die wenig haben.“ Nachgefragt, ob sie sich als arm bezeichnen würde, räumt sie jedoch ein: „Bin ich arm? Nein, eigentlich kann ich noch satt essen und ich kann mich auch noch kleiden und ich kann noch wohnen.“

Ähnlich wie diese Interviewpartnerin verorten sich viele unserer Befragten als ‚unten‘ oder ‚am Rande‘ der Gesellschaft, während sie sich zugleich von den ‚wirklich‘ Armen abgrenzen, die sie im Sinne absoluter Armut mit Obdachlosigkeit und Hunger in Verbindung bringen. Nicht selten versichern uns Interviewpartner\*innen dementsprechend, dass sie trotz aller Härten des Lebens im Vergleich zu anderen noch privilegiert seien. Wir deuten diese häufig als demonstrative Bescheidenheit auftretenden Selbstverständnisse als Subjektivierungseffekte des vorherrschenden gesellschaftlichen Armutsdiskurses, der Armutsbetroffene entweder viktimisiert

oder als faule Schmarotzer mit illegitimen Anspruchshaltungen an gesellschaftliche Solidarität und staatliche Unterstützung konstruiert. Legitime Artikulationswege für Empörung und Kritik werden den Subjekten dabei ebenso abgeschnitten, wie es ihnen erschwert wird, soziale Rechtsansprüche und Bedürfnisse geltend zu machen.

Ein dritter Hinderungsgrund für Klassenbildungsprozesse des verarmten Landproletariats besteht schließlich darin, dass Räume und Gelegenheiten fehlen, in denen Individuen – analog zum Betrieb als Ort der Solidarisierung von Lohnarbeitenden – Momente der kollektiven Reflektion und Solidarisierung erleben können. Es fehlen somit nicht nur intersubjektive Begegnungen für die Herausbildung gemeinsamer Interessen, sondern – zumal im peripherisierten ländlichen Raum – an infrastrukturellen, institutionellen und sozialräumlichen Rahmenbedingungen, in denen sich solche Interessen in Form einer kollektiven Handlungs- und Organisationsmacht verallgemeinern könnten.

## 4 Schluss

Unsere Forschung hat mit formeller und marginaler Subsumption sowie dem Status des hoch unterstützungsbedürftigen Transferbezugs drei verschiedene Modi der Subsumption des abgestiegenen Landproletariats unter das Kapitalverhältnis identifiziert. Für die klassentheoretische Einordnung unserer Untersuchungsgruppen ist dabei wichtig, dass es sich nicht um drei verschiedene Gruppen, sondern um ein Spektrum verschiedener Subsumptionsweisen mit fließenden Übergängen und Mischformen handelt. Das von uns untersuchte Landproletariat ist demnach kein homogenes Subjekt, sondern eine heterogene Masse verschiedener proletarisierten Lebenslagen, die sich im Verhältnis zur Akkumulation des Kapitals in Bewegung befinden, zerfallen, neu zusammensetzen und intern ausdifferenzieren. Dabei gehen wir außerdem – wie in der kritischen Arbeitsgeografie schon lange üblich (vgl. Massey 1984: 289) – davon aus, Klassenlagen als räumlich konstituiert zu begreifen. Soziale Räume, wie peripherisierte ländliche Räume, sind demnach nicht lediglich Resultate wirtschaftlicher Entwicklung, sondern konstituieren kapitalistische Produktion und die in ihr eingebetteten sozialen Beziehungen und Klassenlagen. Die von uns untersuchten Klassen- und Ungleichheitslagen können demzufolge ohne ihre räumliche Verortung nicht angemessen verstanden und ursächlich erklärt werden.

Wenngleich sich die Mehrheit unseres Samples nicht länger über formelle existenzsichernde und armutsvermeidende Lohnarbeit reproduzieren kann, votieren wir dafür, auch für diese Gruppen von proletarisierten Lagen zu sprechen ohne auf residuale Begriffskonstruktionen eines „Sub-“, „Semi-“ oder „Lumpenproletariats“ zurückzugreifen. Dies birgt den Vorteil, proletarisierte Lagen, bei aller Unterschiedlichkeit und intersektionaler Ungleichheitsrelationen, über den Status der Enteignung und Marktabhängigkeit als gemeinsames klassenstiftendes Merkmal zu bestimmen, ohne sie zum Zweck einer analytischen Homogenisierung

auf den Lohnarbeitsstatus festzulegen. Nicht Lohnarbeitsstatus, nicht einmal Lohnabhängigkeit, sondern Enteignung und Marktabhängigkeit bilden somit das klassenbildende Merkmal pluraler proletarisierter Lagen.<sup>4</sup>

Unsere Perspektive auf das verarmte Landproletariat vermag so schließlich nicht nur dem Umstand Rechnung zu tragen, wonach das formelle Lohnarbeitsverhältnis für wachsende Teile der proletarisierten Weltbevölkerung nicht (länger) die Existenzgrundlage bildet (vgl. Monteith et al. 2021). Sie verweist auch hierzulande auf die schwindende soziale Integrationskraft lokaler Arbeitsmärkte unter den Bedingungen von Prekarisierung, Technologisierung, Automatisierung und dem ‚Verschwinden der einfachen Arbeit‘ in peripherisierten Räumen. Die räumliche Spaltung zwischen Zentrum und Peripherie und damit verbundene Klassenlagen sind demnach keineswegs auf das globale Nord-Süd-Gefälle beschränkt. Stattdessen ist mit dem wirtschaftlichen, sozialstaatlichen und demografischen Wandel auch das Entstehen „innerer ländlicher Peripherien“ in reichen Industrienationen des globalen Nordens verbunden, die unter den Bedingungen von Schrumpfung und niedrigen Wachstumsraten den Charakter von „Postwachstumsregionen“ annehmen (Schmalz et al. 2021: 35; vgl. Hürtgen 2021). Eine Fortsetzung der vorherrschenden, auf kurzzyklische Aktivierung und effiziente Humankapitalverwertung abzielenden Sozialpolitik, läuft in diesem Kontext ins Leere und droht lokale Abwärtsspiralen aus Strukturschwäche und Armut nur noch weiter anzutreiben. Demgegenüber wäre eine sozial nachhaltige und vom Primat ökonomischen Wachstums entkoppelte Sozial- und Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln, die den materiellen und sozialen Folgen der Pauperisierung entgegenwirkt. Langfristig kann das Kontinuum von Arbeiter\*in und Pauper\*in jedoch freilich nur dann aufgelöst werden, wenn die gesellschaftlichen Voraussetzungen für Proletarisierung durch Enteignung und Marktabhängigkeit nicht mehr fortbestehen.

## Literatur

- Belina, Bernd (2022): Land im Westlichen Marxismus. In: Ders. et al. (Hg.): Ungleiche ländliche Räume. Widersprüche, Konzepte und Perspektiven. Bielefeld: transcript, 49–65.
- Bennholdt-Thomsen, Veronika (1981): Subsistenzproduktion und erweiterte Reproduktion. Ein Beitrag zur Produktionsweisediskussion. In: Backhaus, H. G. et al. (Hg.): Gesellschaft. Beiträge zur Marx-schen Theorie, Band 14. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 30–51.
- Bernstein, Henry; Byres, Terence (2001): From Peasant Studies to Agrarian Change. *Journal of Agrarian Change* 1 (1): 1–56.
- Bescherer, Peter (2013): Vom Lumpenproletariat zur Unterschicht. Produktivistische Theorie und politische Praxis. Frankfurt a. M.: Campus.

---

<sup>4</sup> Hier unterscheidet sich unser Vorschlag von Beiträgen der Prekariatsdebatte (Standing 2011, Castel/Dörre 2009), die auch die Nähe zwischen Lohnarbeiter\*innen und der Gruppe der gesellschaftlich Exkludierten betont. Diese Gruppe wird jedoch primär *ex negativo* über den Verlust existenzsichernder Erwerbsintegration und gesellschaftlicher Teilhabe bestimmt. Das Normalarbeitsverhältnis bleibt somit die empirisch teilweise erodierende aber dennoch analytisch aufrechterhaltene Norm, während ihre Abweichungsformen tendenziell den Status von nicht näher klassentheoretisch charakterisierten Residualkategorien annehmen.

- Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.) (2005): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Wiesbaden: VS Springer.
- Bohlender, Matthias (2012): Von Marienthal zu Hartz IV. Zur Geschichte und Gegenwart des Regierens von „Langzeitarbeitslosigkeit“. In: Mathias Lindenau; Marcel Meier Kressig (Hg.): *Zwischen Sicherheitserwartung und Risikoerfahrung. Vom Umgang mit einem gesellschaftlichen Paradox in der Sozialen Arbeit*. Bielefeld: transcript, 141–166.
- Bude, Heinz (2008): *Die Ausgeschlossenen. Das Ende vom Traum einer gerechten Gesellschaft*. München: Carl Hanser.
- Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.) (2009): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Denning, Michael (2010): *Wageless Life*. *New Left Review* 66: 79–97.
- Dünkel, Frieder et al. (2019): Peripherisierung ländlicher Räume. In: Klimke, Daniela; Oelkers, Nina et al. (Hg.): *Sicherheitsmentalitäten im ländlichen Raum*. Wiesbaden: VS, 107–140.
- Haubner, Tine; Laufenberg, Mike (2022): Ländliche Armut im Kontext der Reproduktionskrise – Beitrag zu einer intersektionalen Armutforschung. *Femina Politica* 31 (1): 34–47. DOI: doi.org/10.3224/feminapolitica.v31i1.03.
- Haubner, Tine; Laufenberg, Mike; Boemke, Laura (2021): Zweiklassengesellschaften auf dem Land: Rurale Armutsräume im Spannungsfeld von Aufwertungs- und Peripherisierungsprozessen. In: Belina, Bernd et al. (Hg.): *Ungleiche ländliche Entwicklung: Widersprüche, Konzepte und Perspektiven. Reihe Kritische Landforschung, Band 2*. Bielefeld: transcript, 253–270.
- Hindrichs, Wolfgang et al. (2000): *Der lange Abschied vom Malocher. Sozialer Umbruch in der Stahlindustrie und die Rolle der Betriebsräte von 1960 bis in die neunziger Jahre*. Essen: Klartext.
- Hürtgen, Stefanie (2021): *Glokalisierung und Feminisierung: Zur strukturellen Krise von Lohnarbeit im europäischen Raum*. *Geographica Helvetica* 76: 261–273.
- Kersten, Jens; Neu, Claudia; Vogel, Berthold (2012): *Demografie und Demokratie. Zur Politisierung des Wohlfahrtsstaates*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Kessl, Fabian; Schoneville, Holger (2021): Die „neue Mitleidsökonomie“ – Symptom des wohlfahrtsstaatlichen Strukturwandels. *WSI-Mitteilungen* 74 (5): 355–363.
- Kronauer, Martin (2010): *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Lessenich, Stephan (2009): *Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft*. In: Dörre, Klaus; Lessenich, Stephan; Rosa, Hartmut (Hg.): *Soziologie, Kapitalismus, Kritik. Eine Debatte*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 126–177.
- Levien, Michael; Watts, Michael; Hairong, Yan (2018): *Agrarian Marxism*. *The Journal of Peasant Studies* 45 (5-6): 853–883.
- Massey, Doreen (1984): *Spatial Divisions of Labour. Social structures and the geography of production*. London: Palgrave Macmillan.
- Maschke, Lisa; Mießner, Michael; Naumann, Matthias (2021): *Kritische Landforschung. Konzeptionelle Zugänge, empirische Problemlagen und politische Perspektiven*. Bielefeld: transcript.
- MEW Marx-Engels-Werke (1956 ff.). Hg. vom Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED. Berlin-Ost: Dietz.
- Monteith, William; Vicol, Dora-Olivia; Williams, Philippa (Hg.) (2021): *Beyond the Wage. Ordinary Work in Diverse Economies*. Bristol: Bristol University Press.

- Ouma, Stefan; Vorbrugg, Alexander (2020): Große Transformation des Ländlichen: Agrarwirtschaft der globalen Marktgesellschaft. In: Gebhardt, Hans (Hg.): *Physische Geographie und Humangeographie*. Wiesbaden: Springer, 904–915.
- Paugam, Serge (2008): *Die elementaren Formen der Armut*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Raphael, Lutz (2019): *Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Rübner Hansen, Bue (2015): Surplus Population, Social Reproduction, and the Problem of Class Formation. In: *Viewpoint Magazine Issue 5: Social Reproduction*. URL: <https://viewpointmag.com/2015/10/31/surplus-population-social-reproduction-and-the-problem-of-class-formation/> (Zugriff: 19. April 2023).
- Schmalz, Stefan; Hinz, Sarah; Singe, Ingo; Hasenohr, Anna (2021): *Abgehängt im Aufschwung. Demografie, Arbeit und rechter Protest in Ostdeutschland*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Standing, Guy (2011): *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Strauss, Anselm (1998): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. 2. Auflage. Stuttgart: UTB.
- Werlhof, Claudia v.; Mies, Maria; Bennholdt-Thomsen, Veronika (1983): *Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrauisierung der Arbeit*. Reinbek: Rowohlt.
- Wimmer, Christopher (2021): *Lumpenproletariat. Die Unterklassen zwischen Diffamierung und revolutionärer Handlungsmacht*. Stuttgart: Schmetterling-Verlag.
- Wollrad, Eske (2008): White Trash – das rassifizierte „Prekariat“ im postkolonialen Deutschland. In: Altenhain, Claudio et al. (Hg.): *Von „Neuer Unterschicht“ und Prekariat*. Bielefeld: transcript, 35–47.

# Klassenkonflikte in der Pflege? Fragmentierungen des fürsorglichen Ethos

*Iris Nowak*<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Die ethische Orientierung von Pflegenden an einem würdevollen Umgang mit der zu pflegenden Person galt lange Zeit als Hindernis für die Beteiligung an Arbeitskonflikten. Mittlerweile wird teilweise von einer ermächtigenden Wirkung dieses Ethos ausgegangen. Der Artikel geht über solche polarisierten Einschätzungen hinaus, indem er aufzeigt, dass die subjektive und gesellschaftliche Deutung dieses Ethos ein umkämpftes Terrain ist. Es stabilisiert nach wie vor häufig die Einpassung in prekäre Arbeitsbedingungen; in Konflikten kann es aber auch eine kämpferische Deutung erfahren. Um dies analytisch und politisch angemessen zu berücksichtigen, müssen die ethischen Dilemmata des Pflegealltags als kollektive Angelegenheit bearbeitet werden. Dies setzt voraus, dass die Heterogenität der Arbeitenden und der Arbeitskontexte ebenso bedacht werden wie betriebliche Dynamiken und berufliche Traditionen. Zudem braucht es eine Erneuerung gewerkschaftlicher Praxis.

**Abstract:** For a long time, the ethical orientation of caregivers toward dignified treatment of the person being cared for was considered an obstacle to involvement in work conflicts. In the meantime, an empowering effect of this ethos is partly assumed. This article moves beyond such polarized assessments by demonstrating that the subjective and social interpretation of this ethos is contested terrain. It still often stabilizes fitting into precarious working conditions; but in conflicts, it can also be given a combative interpretation. In order to take this into account in an analytically and politically appropriate way, the ethical dilemmas of everyday nursing have to be dealt with as a collective matter. This requires that the heterogeneity of workers and work contexts be considered as well as workplace dynamics and professional traditions. In addition, a renewal of trade union practice is needed.

---

<sup>1</sup> Dipl.-Sozialök. Iris Nowak, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, E-Mail: IrisNowak@fo-hh.de

# 1 Einleitung

Wenn ich hier von Klassenbeziehungen und -konflikten spreche, die in der Pflege zunehmend an Relevanz gewinnen und die wir aus diesem Grund in ihrer Struktur genauer verstehen müssen, so beziehe ich mich auf ein Verständnis von Klasse im Sinne des „gedanklichen Dreischritts“, wie ihn Mayer-Ahuja mit Bezug auf die Marxsche Klassenanalyse formuliert hat (vgl. Mayer-Ahuja 2018: 15-17): Erstens ist ein Ausgangspunkt der Analyse, dass widersprüchliche Interessen zwischen jenen, die Produktionsmittel besitzen, und jenen, die das nicht tun und deshalb ihre eigene Arbeitskraft verkaufen müssen, die Arbeitsbedingungen in der Pflege prägen und zu diversen Konflikten führen, die sich um die Höhe der Löhne, aber ebenso um Fragen der Arbeitsorganisation oder -kontrolle drehen können. Dabei ist zweitens eine Benennung dieser „sozioökonomischen Stellung als Grundlage von Klassenzugehörigkeit“ (ebd., 17) der Beschäftigten nicht damit gleichzusetzen, dass diese Stellung bei den Pflegenden zu einem Gefühl von Gemeinsamkeit bzw. subjektiv empfundener Zugehörigkeit oder der bloßen Wahrnehmung gemeinsamer Interessen führt. Ob sich eine solche Zusammengehörigkeit formiert, entscheidet sich in einer Vielfalt von Prozessen, in denen – so formuliert es Mayer-Ahuja mit Bezug auf Thompson – Erfahrungen kulturell interpretiert und vermittelt werden. (Deshalb ist der Verweis auf die sozioökonomische Stellung auch keine Abgrenzung gegenüber der Notwendigkeit der Analyse von Alltagskultur oder Lebensweisen. Vielmehr sind letztere als Moment von Klassenauseinandersetzungen zu denken, ohne dass sie allerdings auf diese Bedeutung zu reduzieren wären.) Drittens ist die Analyse von Klassenverhältnissen in der Pflege und Auseinandersetzungen um diese bedeutsam für die Erforschung von gesellschaftlichen Entwicklungsdynamiken. Ob Pflegende aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen und -ansprüche ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und Formen gemeinsamer Handlungsfähigkeit entwickeln, wird Auswirkungen darauf haben, wie diese Gesellschaft das allgemein anerkannte Problem einer Sorgekrise lösen oder – konkreter – den Missständen in der Krankenversorgung und der Herausforderung der Versorgung eines zunehmenden Anteils alter Menschen zukünftig begegnen wird.

Auch in der Erwerbsarbeitssoziologie gibt es mittlerweile ein zunehmendes Interesse daran, wie Arbeitskonflikte im Bereich der Pflege ausgetragen werden und wie sich Pflegende in betrieblichen Hierarchien positionieren (z. B. Mohan 2019, Dück 2022). Dabei wird auch die Frage erörtert, inwiefern im Pflegebereich (bzw. im Bereich bezahlter Sorgearbeit allgemein) spezifische Konfliktkonstellationen und subjektive Haltungen von Beschäftigten vorherrschend sind, die Veränderungen traditioneller politischer Mobilisierungsformen und sozialwissenschaftlicher Analysen, wie sie aus dem industriellen Bereich hervorgingen, erfordern. Ein Aspekt, der dabei regelmäßig thematisiert wird, ist die Bedeutung des fürsorglichen Ethos für die Mobilisierung der Pflegenden. Lange Zeit gingen Forschung, Gewerkschaften und mediale Darstellungen davon aus, dass die persönliche Verantwortung, die Pflegekräfte für das Wohlbefinden der zu Pflegenden übernehmen, dazu führt, dass diese sich nicht an gesellschaftlichen Auseinandersetzungen beteiligen. In den letzten Jahren entwickelten sich im Unterschied hierzu zunehmend Beiträge, die auf eine förderliche Wirkung des Ethos für die Beteiligung an Arbeitskämpfen verweisen.

Im Folgenden begründe ich, warum es notwendig ist, über eine solch polarisierte und uneindeutige Einschätzung des fürsorglichen Ethos und seiner Bedeutung für die Positionierung der Pflegenden für betriebliche Konflikte hinauszugehen. Auch ich gehe davon aus, dass der Umgang mit der existentiellen Abhängigkeit, die innerhalb einer Pflegebeziehung existiert, und damit die ethische Haltung zum Gegenüber einen wichtigen Aspekt der Arbeitserfahrungen von Pflegenden darstellt, der daher auch für die Frage nach kollektiver Handlungsfähigkeit berücksichtigt werden muss. Dabei stellt diese Haltung der Beschäftigten zu dem sorgenden Aspekt ihrer Tätigkeit und den hegemonialen Vorstellungen, die dem Pflegeberuf zugrunde liegen, ein Konfliktfeld eigener Art dar. Wie dieses Ethos gedeutet wird, ist Ergebnis und Ausdruck von kontinuierlichen Aushandlungsprozessen. Diese Deutung ist dabei nicht die alleinige Erklärung für das Ausbleiben oder den Verlauf von Arbeitskonflikten. Wie beispielsweise Schröder in seiner Analyse deutlich macht, ist die Seltenheit von Konflikten in der Altenpflege auch im Kontext nicht existierender Betriebsräte, der geringen Präsenz von Gewerkschaften aber auch der unvollständigen Institutionalisierung von Arbeitgeberverbänden begründet (Schröder 2018). Das geringe Interesse an gewerkschaftlicher Organisation erwächst zudem aus der unterschiedlichen sozialen Positionierung der Pflegenden (ebd.) und wird durch Traditionen der Unterordnung genährt, die sich aus der Geschichte des Berufsverständnisses ergeben (Rieder 2003). Die individuelle und kollektive Deutung des fürsorglichen Ethos spielt in all diese Aspekte der Erklärung der geringen Konfliktorientierung von Pflegekräften hinein. Für eine angemessene Analyse von Klassenverhältnissen in der Pflege braucht es daher Begriffe, mit denen Wechselwirkungen zwischen (oft individuell ausgetragenen) ethischen Dilemmata im alltäglichen Arbeitshandeln, kollektiven Handlungsformen sowie betrieblichen und gesellschaftlichen Regulierungen beschrieben werden können.

Zunächst gehe ich darauf ein, wie die Vergeschlechtlichung entsprechender subjektiver Haltungen in die Grundlagen des Pflegeberufs historisch eingeschrieben ist, so dass Geschlechterverhältnisse als konstituierender Teil von Klassenverhältnissen in der Pflege gedacht werden müssen (Abschnitt 2). Anschließend diskutiere ich unterschiedliche arbeitssoziologische Untersuchungen dazu, welche Bedeutung das fürsorgliche Ethos für die Positionierung von Pflegenden gegenüber Auseinandersetzungen um Arbeitsbedingungen hat (Abschnitt 3). Ich zeige auf, inwiefern Verallgemeinerungen über die Konfliktfähigkeiten von Pflegenden über die Grenzen unterschiedlicher Tätigkeits- und Berufsfelder hinweg problematisch sind, da insbesondere in der Altenpflege eine große Heterogenität der sozialen Zusammensetzung der Beschäftigten existiert und Auswirkungen auf das professionelle Selbstverständnis hat (Abschnitt 4). Schließlich fasse ich zusammen, welche Erkenntnisse sich für die Bedeutung des Ethos für die Analyse von Klassendynamiken und -konflikten im Pflegebereich aus dem Dargestellten ergeben (Abschnitt 5).

## 2 Historisch: Ethos und Geschlechterverhältnisse

Das Ethos fürsorglicher Praxis verstehe ich hier im Anschluss an Senghaas-Knobloch als eine Haltung, die Pflegenden „normativ in ihrer Praxis bewegt“ (Senghaas-Knobloch 2008: 227). Es liegt in einer „sensiblen Beachtung [der] Asymmetrie“ (ebd., 222), die in der Beziehung zu der zu pflegenden Person existiert, in der „Anerkennung unvermeidbarer Abhängigkeiten“ und in

der „Frage, wie dennoch der Würde des bedürftigen Individuums entsprochen werden kann“. Das Wesen dieser Praxis besteht in einer Fürsorgerationalität, die sowohl auf Kenntnissen und Fertigkeiten als auch auf Lebenserfahrung und Empathie aufbaut (ebd., 228).

Grundsätzliche Fähigkeit und Motivation zu einer solchen Haltung werden innerhalb lebenslanger Sozialisationsprozesse ausgebildet, in denen geschlechterstereotype Auffassungen vermittelt und geschlechterhierarchische Normierungen reproduziert werden. Entsprechende Haltungen hervorzubringen und zu fördern hat innerhalb der beruflichen Pflege eine lange Tradition. Dabei entwickelten sich Strukturen, Bedeutungen und Identitäten in den Feldern Alten- und Krankenpflege teilweise unterschiedlich. Beide Bereiche werden im 19. Jahrhundert von konfessionellen Akteuren zu eigenständigen Tätigkeitsfeldern entwickelt (vgl. Seidler/Leven 2003). In beiden Fällen wird die Pflegetätigkeit nicht als Arbeit, sondern als Ausdruck spezifisch weiblicher christlicher Nächstenliebe verstanden, die dem Wesen der Frau entspricht, weil sie an ihre als naturgegeben gedachte Rolle als Mutter anknüpft. Frauen sollen daher die Pflegearbeit als ihre Bestimmung ansehen, ohne die Bedingungen, unter denen sie diese leisten, zu hinterfragen. Entsprechende Geschlechterverhältnisse und christliche Moralvorstellungen über Lebensweisen und Tugendhaftigkeit von Frauen spielen eine zentrale Rolle für die weitere Entwicklung von Ökonomie und Sozialstaat sowie konkret in pflegenden Berufen. Auf dieser Basis werden (bürgerliche) Frauen innerhalb kirchlicher Einrichtungen unter patriarchalischer Kontrolle in besonderen ‚weiblichen‘ Tätigkeitsfeldern integriert, während sie gesellschaftlich zugleich vom Zugang zu Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind (Schmidt 1994). Auf der Leitungsebene und in konfessionellen Debatten wurden z. B. Bilder von der guten opferbereiten Schwester im Gegensatz zur bösen egoistischen Schwester (re-)produziert (vgl. Rieder 2003). Aus dieser Frühgeschichte des modernen Wohlfahrtsstaats, der durch christliche Akteure mitgestaltet und mit moralischen Legitimationen versehen wurde und in dem naturwissenschaftlich-medizinische Perspektiven auf Gesundheit vorherrschend wurden, entwickelte sich eine in Deutschland bis heute ausgeprägte hierarchische Unterordnung der Pflegenden unter ärztliche – und damit männliche – Direktive. Zudem sind unklare Grenzen zwischen Pflegearbeit und sonstigem Leben strukturelle Grundlage der Pflegeversorgung (vgl. Dunkel 1995). Im Krankenpflegebereich wird dabei früh (an-)erkannt, dass hierzu spezifische Fähigkeiten erlernt werden müssen, so dass für Frauen ab der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts entsprechende Schulen gegründet werden (vgl. Seidler/Leven 2003). Altenpflege entwickelt sich hingegen Ende des 19. Jahrhunderts aus der Armenfürsorge. Bis in die 1960er Jahre gilt sie als ideales Tätigkeitsfeld für Diakonissen, ehrenamtlich tätige Frauen und Hausfrauen nach der Kinderphase, die hierfür keine weitere Ausbildung brauchen (Schweiger 2011: 21).

Aufgrund dieses geschichtlichen Hintergrunds ist es historisch ein relativ junges Phänomen, dass Klassenverhältnisse im engeren Sinne für die Organisation von Pflegearbeit relevant sind. Die betriebswirtschaftlich ausgerichtete Reorganisation von Pflege beginnt erst in den 1990er Jahren. Anbieter werden in Konkurrenz zueinander gesetzt. Innerbetrieblich entsteht ein klassischer Gegensatz zwischen Rationalisierungszielen und guten Arbeits- und Reproduktionsbedingungen für die Beschäftigten. Dabei bleibt der Bereich der Pflege einer starken staatlichen Regulierung ausgesetzt (z. B. durch gesetzlich vorgeschriebenen Zwang zur Wirtschaftlichkeit, die Deckelung der Ausgaben der Pflegekassen sowie die fehlende Anpassung der Leistungen an Preissteigerungen). Der Prozess der Einführung der Pflegeversicherung, der

nach 20 Jahren 1995 zum Abschluss kam, zeigt exemplarisch, dass die Mängelzustände in der Pflege immer auch Ausdruck und Ergebnis von Klassenauseinandersetzungen sind, die auf gesamtgesellschaftlicher Ebene um die Vergesellschaftung der Kosten sozialer Reproduktion ausgetragen werden (Meyer 1996).

Zwar werden im Rahmen dieser Prozesse auch wachsende Qualitätsmaßstäbe und entsprechende Ansprüche an die Professionalisierung von Pflegearbeit etabliert. Allerdings schreibt sich durch Finanzierungssysteme, in denen Qualität lediglich an objektiv-messbaren, medizinisch-technischen Handlungen gemessen wird und für die fürsorglich-kommunikativen Anteile keine Zeit vorgesehen ist, die Abwertung der interaktiven Anteile von Pflegearbeit in diese Professionalisierung ein. Für die Altenpflege kommt hinzu, dass die Pflege alter Menschen als Aufgabe festgeschrieben ist, die möglichst von Angehörigen und Nachbarn geleistet werden soll. Indem dies explizit als vorrangiges Ziel dieses Gesetzes benannt wird, werden Fachwissen und professionelle Erfahrung, die notwendig sind, um alte Menschen mit ihren unterschiedlichen Krankheitsbildern und Persönlichkeiten gut zu versorgen, erneut nachrangig behandelt und abgewertet.

Die Verbetriebswirtschaftlichung der Pflege verschiebt damit zwar teilweise den Trennungszusammenhang zwischen Produktion und Reproduktion, baut aber zugleich auf traditionelle Organisationsformen von Sorgearbeit, ihre diskursive Einbindung und entsprechende Subjektivitäten auf. Geschlecht stellt daher weder eine individuelle Subjektdimension dar, die mitzudenken ist, wenn Positionierungen von Beschäftigten gegenüber betrieblichen Ordnungen analysiert werden, noch handelt es sich um ein weiteres Konflikt- oder Themenfeld neben Klassenauseinandersetzungen. Geschlechterverhältnisse sind vielmehr Ausgangspunkt und Ergebnis von Wechselwirkungen zwischen hegemonialen gesellschaftlichen Diskursen und Strukturen, betrieblichen Machtverhältnissen und individuellen Erfahrungen und Identitäten, in denen Vorstellungen über weibliche Sorgeorientierung, aber auch Friedfertigkeit und Opferbereitschaft immer noch wirkmächtig, aber auch umkämpft sind. Folgende Ausführungen zur dynamischen Bedeutung des fürsorglichen Ethos für die Entwicklung kollektiver Handlungsformen von Pflegenden berühren daher immer auch die Frage nach den „inneren Beziehungen“ zwischen Klassen- und Geschlechterverhältnissen (Dörre 2019: 22).

### 3 Ethos als Hindernis oder Ressource?

Seit den 2000er Jahren gibt es verstärkt Diskussionen und praktische Versuche, bessere Arbeits- und Lebensbedingungen in der Pflege politisch zu erkämpfen. Hinsichtlich der Frage, ob klassische gewerkschaftliche Konfliktformen hierbei eine Rolle spielen (können), wurde zunächst häufig davon ausgegangen, dass die fürsorgliche Orientierung der Beschäftigten am Wohlbefinden der zu Pflegenden ein wesentlicher Grund dafür ist, dass Pflegenden sich kaum an Aushandlungsprozessen über ihre Arbeitsbedingungen beteiligen. Häufig wurde und wird dabei mit Nancy Folbres Begriff der „prisoners of love“, der ins Deutsche als „Zuneigungsfangenschaft“ (Hipp/Kelle 2015: 34) übertragen wurde, auf ein Dilemma verwiesen, in dem sich Pflegenden befinden. Arbeitskämpfe/Streiks oder Beschwerden über Arbeitsbedingungen sind für sie demnach deshalb keine Option, weil sie damit die ihnen anvertrauten Menschen im Stich lassen würden, was für sie aufgrund ihres emotionalen beruflichen Engagements, aber

auch aufgrund des Wissens um die Angewiesenheit der Gepflegten auf ihre Arbeit nicht in Frage kommt (Folbre 2014: 6). In der Folge versuchen sie stattdessen, durch individuelle Anstrengung und zahlreiche Überstunden die Mangelbedingungen auszugleichen.

Mittlerweile vertreten beispielsweise<sup>2</sup> Becker et. al. die (Gegen-)these, dass das fürsorgliche Ethos für Pflegende in politischen Auseinandersetzungen einen „ermächtigenden Effekt“ habe; es werde hierin zu einer „subjektiven Ressource“ (Becker et. al. 2017: 256). Ausgangspunkt hierfür sei eine neue Ambivalenz dieses Ethos. Es gebe zwar nach wie vor eine besondere Selbstverpflichtung von Pflegenden gegenüber den Umsorgten, die damit einhergehen könne, dass schlechte Arbeitsbedingungen und Mehrarbeit hingenommen werden. Doch zugleich orientieren Pflegende sich zunehmend an Zielen wie Selbstverwirklichung, Fachkönnen und beruflichen Gestaltungsmöglichkeiten und verbinden diese mit dem Anspruch auf Autonomie und hohe Dienstleistungsqualität (a. a. O., 255).

Becker et. al. verweisen darauf, dass das ökonomisierte Abrechnungssystem eine Abwertung der individuellen Hinwendung zu Patient/innen und damit eines Kernbestandteils pflegerischer Praxis (a. a. O., 262) bedeute. Dauerstress nehme dadurch ebenso zu wie die „ethische Belastung“ (a. a. O., 263), die daraus erwächst, dass Patient/innen nicht mehr in ihrer Subjektivität wahrgenommen, sondern lediglich als Arbeitsgegenstand abgearbeitet werden. Durch diesen Wandel der Kontextbedingungen komme es zu einer „systematischen Verletzung des Berufsethos durch strukturelle Überlastung und Fremdbestimmung der Arbeit“. Vor diesem Hintergrund könne das „Verantwortungsverhältnis zu einer Mobilisierungsressource werden“ und zur Stärke gewerkschaftlicher Organisierung beitragen (a. a. O., 261).

Um diese Thesen zu belegen, verweisen die Autor/innen auf den Krankenhaussektor, in dem in den letzten Jahren mehrfach erfolgreich um Haustarifverträge gekämpft wurde, in denen eine bessere Personalbesetzung vereinbart wurde. Anhand ihrer Studienergebnisse bei der Befragung von Beschäftigten beschreiben sie, dass individuell ein „längerer Reflexionsprozess notwendig“ sei, damit Pflegende ihr berufliches Engagement dort, wo es die eigenen persönlichen Grenzen ignoriert, hinterfragen und hierüber mit Kolleg/innen in Austausch gehen. Zudem schildern sie exemplarisch, wie Beschäftigte einer Station eines Krankenhauses – unterstützt von ver.di – gemeinsam ankündigten, nach Ablauf einer bestimmten Frist keine Überstunden mehr zu leisten, sofern Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen nicht erfüllt werden. Die frühzeitige Ankündigung verhinderte, dass durch eine Arbeitsniederlegung akut pflegebedürftige Patient/innen unversorgt bleiben. Zugleich brachte sie den Arbeitgeber in die Position, dafür sorgen zu müssen, dass das Versorgungsniveau stabil bleibt. Nach Darstellung der Autor/innen lag die Motivation der Beschäftigten, sich an dieser Kampagne zu beteiligen, in der Erkenntnis, dass Patient/innen ohne eine Verbesserung der Schichtbesetzungen nicht mehr sicher versorgt werden. „Eine an das Berufsethos appellierende Anrufung seitens des Arbeitgebers läuft damit ins Leere“ (a. a. O., 265). Die hinderliche Bedeutung des

---

<sup>2</sup> Wenn auch weniger deutlich ausgeprägt, finden sich Verweise auf eine solche potentiell kämpferische Bedeutung eines fürsorglichen Ethos auch bei anderen Autor/innen (z. B. Dammayr 2019: 407 ff., Hielscher et. al. 2013: 244). Häufig wird dabei auf Basis empirischer Ergebnisse, in denen Pflegende aufgrund ihres Anspruchs auf gute, an individuellen Bedarfen orientierte Pflege Kritik an den ökonomisierten Bedingungen formulieren, der Schluss gezogen (oder die Hoffnung formuliert), dass hieraus auf eine gewisse Widerständigkeit oder gesellschaftskritische Haltung und Mobilisierbarkeit der Pflegenden zu schließen sei. Allerdings wird dabei selten untersucht, in welcher Weise die Pflegenden selbst eine solche Verbindung herstellen.

Ethos wird ins Gegenteil verkehrt, indem Pflegende innerhalb solcher Kämpfe zum Ausdruck bringen, dass eine Pflege, die ethischen Maßstäben entspricht, unter gegenwärtigen Bedingungen nicht mehr möglich ist.

Trotz dieser eindrücklichen Beispiele für Konfliktformen, an denen sich Pflegende in Krankenhäusern wegen (und nicht trotz) ihres Berufsethos in großer Anzahl beteiligen, irritiert die begriffliche Einordnung des Ethos als subjektive Ressource für die kollektive Mobilisierung der Beschäftigten. Dies gilt sowohl für den engen Wortsinn von ‚Ressource‘ als Mittel, das zur Verfügung steht, um bestimmte Ziele zu erreichen, als auch im Sinne des Machtressourcenansatzes, auf den sich die Autor/innen theoretisch beziehen (vgl. a. a. O., 259 f. und Schmalz/Dörre 2014). So steht etwa strukturelle Macht für die Möglichkeit, dass Beschäftigte aufgrund ihrer Stellung im Arbeitsprozess dem Arbeitgeber durch Arbeitsniederlegung ökonomischen Schaden zufügen und ihm hierdurch Kompromisse abringen können. Organisationsmacht entsteht teilweise unabhängig von dieser strukturellen Macht aus dem Zusammenschluss in kollektiven politischen Organisationen, womit in erster Linie Gewerkschaften gemeint sind. Mit dem Begriff der Machtressourcen sind also unterschiedliche Positionen von Beschäftigten bzw. ihren Repräsentant/innen gemeint, die ihnen jeweils spezifische Formen der Durchsetzung ihrer Interessen ermöglichen. Sie sind in ökonomische und politische Strukturen eingeschrieben, gehen aus Auseinandersetzungen um diese hervor und haben als solche eine relative *strukturelle* Festigkeit.

Das Berufsethos der Beschäftigten ist im Unterschied hierzu eine bestimmte *subjektive* Haltung, eine spezifische Art des Denkens, Fühlens und Handelns im beruflichen Kontext. Die Untersuchung von Becker et al. (2017) ist kein Beleg für einen linearen Wandel dieses Ethos, wonach es in der Vergangenheit vor allem zu individueller Selbstaufopferung führte, während es jetzt durch veränderte Ansprüche der Beschäftigten und/oder neue Zumutungen zu aktiver politischer Beteiligung beiträgt. Vielmehr zeigt die Untersuchung exemplarisch und im Detail, was möglich ist, wenn Arbeitskonflikte im Gesundheitsbereich auf der Grundlage von starken personellen und finanziellen Ressourcen geführt werden. Aktuell lässt sich dies am Beispiel der Berliner Krankenhausbewegung nachvollziehen. Er kämpft wurde hier ein Tarifvertrag, der bessere Quotenregelungen für das Verhältnis Pflegekraft-Patient/in ebenso vorsieht wie einen Belastungsausgleich, der bei nicht eingehaltenen Personalvorgaben in Kraft tritt.<sup>3</sup> Zehn Monate lang wurde dieser Arbeitskampf, der die zwei großen kommunalen Krankenhäuser Charité und Vivantes sowie deren privatisierte Töchterunternehmen betraf, vorbereitet. Hierzu gehörte es, dass zahlreiche – hierfür geschulte – Pflegende in gezielten Einzelgesprächen mit möglichst vielen Kolleg/innen über Notwendigkeit und mögliche Zielsetzungen eines solchen Konflikts sprachen und diese von einer Beteiligung am Streik überzeugten. Hierzu gehörte ebenso, dass über sechs Monate 30 gewerkschaftliche Organizer/innen in den Betrieben unterwegs waren, um Organisationsprozesse voranzubringen. Die Mobilisierungserfolge hängen zudem damit zusammen, dass ver.di mittlerweile – nach anfänglichem Widerstand – eine solch kämpferische Ausrichtung und eine Demokratisierung der tariflichen Auseinandersetzung zulässt. So wurden die Entscheidungen, welche Kompromisse die Vertreter/innen der Beschäftigten bei den Aushandlungen des Tarifvertrags in der Tarifkommission akzeptierten

---

<sup>3</sup> Gute zusammenfassende Darstellungen der Strategien und gewerkschaftlichen Neuerungen, für die der Arbeitskampf in Berlin exemplarisch steht, finden sich bei Schulz 2021 und Dück 2021.

oder zurückwiesen, eng von einer parallel tagenden Delegiertenversammlung begleitet, auf der Vertreter/innen der einzelnen Stationen die konkreten Angebote von Arbeitgeberseite beurteilten.<sup>4</sup>

Ein kämpferisches fürsorgliches Ethos, das gegenwärtig in Krankenhäusern verstärkt sichtbar wird, geht also aus Konfliktformen hervor, in denen Räume der kollektiven Selbstreflexion systematisch durch entsprechende Ansprache und Moderation eröffnet werden. Es ist zudem auf Spielräume angewiesen, in denen Beschäftigte Forderungen formulieren und Lösungsansätze diskutieren und zugleich Externe mit langjähriger Konflikterfahrung an der Strategieentwicklung beteiligt sind. Innerhalb solcher Prozesse haben Pflegende Bedarf und Interesse, ihr Ethos aktiv zu reflektieren und zu bearbeiten. Der Begriff der „Mobilisierungsressource“ erweckt den falschen Eindruck, dass das verletzte Berufsethos der Pflegenden allein tragende Kraft für die genannten Konfliktformen war. Damit wird übergangen, welche strukturellen und diskursiven Bedingungen notwendig sind, um solche (Selbst-)Veränderungen der Pflegenden zu ermöglichen und voranzubringen. Die Frage, ob sich die Berliner Erfahrungen auf andere Konflikte übertragen lassen, hängt daher davon ab, in welchem Ausmaß Gewerkschaften entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellen können und wollen. Damit würden Konfliktformen neu gestaltet und nicht zuletzt interne (Macht-)verhältnisse verschoben.

## 4 Ethos im Alltag

Die Betrachtung der Bedeutung des fürsorglichen Ethos für Konflikte um Arbeit muss auch insofern anders gedacht werden, als Empirie fern von ressourcenstark geführten Arbeitskämpfen zeigt, dass das Ethos in seiner Anpassung fördernden Form im Pflegealltag noch stark ausgeprägt ist. Rudolph/Schmidt entwickeln den Begriff der „subjektivierten Verantwortung“ (Schmidt 2017: 97; Rudolph/Schmidt 2019: 80), um ein entsprechendes Bewältigungsmuster zu benennen, mit dem Pflegende die „strukturelle Widersprüchlichkeit ihrer Arbeit“ (ebd.) verarbeiten. Gemeint ist damit, individuell die eng getakteten Vorgaben durch hohes emotionales Engagement sowie unbezahlte Mehrarbeit auszugleichen. Eine weitere Bewältigungsstrategie sei daneben – insbesondere im stationären Bereich – der kollegiale Zusammenhalt im Team. Hier bewirken persönliche Beziehungen, aus denen Wertschätzung und kollegiale Fürsorglichkeit hervorgehen, oft, dass gegenseitige Unterstützung und damit auch die Kompensation mangelnder personeller und finanzieller Ressourcen erwartet wird (ebd., 80). Diese Kompensationsformen sehen die Autorinnen als „strukturell notwendige“; zugleich stellen sie fest, dass das hohe Maß an „kollegialer Fürsorge und subjektivierter Verantwortung im Falle von Widerständigkeit innerhalb des Teams zu Entsolidarisierungsprozessen führen kann“ (Schmidt 2017: 97).

In der Untersuchung von Riedlinger et. al. (2020) wird ein entsprechendes „pflegetypische[s] Selbstverständnis“ von Pflegenden selbst dahingehend kritisch reflektiert, dass es prekäre Rahmenbedingungen mit hervorbringt bzw. stabilisiert. Gleichzeitig kritisieren sie an jüngeren

---

<sup>4</sup> Weitere wichtige Komponenten des erfolgreichen Arbeitskamps waren ein breites Unterstützungsnetzwerk außerhalb von Gewerkschaften, zahlreiche Demonstrationen und Kundgebungen außerhalb der Krankenhäuser und die zeitliche Verortung innerhalb des Berliner Wahlkampfs, vgl. hierzu Schulz 2021 und Dück 2021.

Kolleg/innen, dass diese nicht mehr zu einer (berufsüblichen) Unterordnung individueller Bedürfnisse unter die Pflegepraxis bereit seien. Deren Begründungen dafür, dem Bereich des Privaten Vorrang vor der betrieblichen Pflege zu geben, wird – sofern es nicht eigene familiäre Sorgeverpflichtungen gibt – jegliche Legitimität abgesprochen, so dass „die Kritik an entgrenztem Arbeiten in der Pflege selbst begründungsbedürftig“ (Riedlinger et. al. 2020: 219) wird. Damit wird insofern „handlungswirksames Geschlechterwissen“ aktiviert, als „mehr oder weniger explizit auf essentialisierende weibliche Zuschreibungen an berufliches Handeln verwiesen“ wird (ebd.), die, wie oben gezeigt, Pflege historisch geprägt haben. Zugleich schreiben dieselben Pflegenden hoffnungsvoll den Jüngeren die Aufgabe zu, notwendige veränderte Rahmenbedingungen für sich einzufordern. Die Autorinnen der Studie lesen solche widersprüchlichen normativen Erwartungen der Beschäftigten als Hinweise auf das „Spannungsfeld“ zwischen Wunsch nach Abgrenzung und Verantwortungsbewusstsein. Hieraus möglicherweise entstehende Konflikte vermeiden sie durch individualisierte Lösungswege wie die Kündigung oder die Entscheidung für Zeitarbeit. Eingreifend-transformatives Handeln benennen die interviewten Pflegenden zwar als grundsätzlich notwendig, delegieren es aber zugleich an andere (Jüngere). Dass diese Hoffnung illusorisch ist, solange sie gleichwohl im Arbeitsalltag den bisherigen traditionellen Erwartungen an Pflegekräften entsprechen sollen, scheint ihnen nicht bewusst (a. a. O., 220 ff.).

Auch in eigener empirischer Untersuchung in der stationären Altenpflege<sup>5</sup> fand sich bei den Beschäftigten häufig eine Abgrenzung gegenüber Kolleg\*innen anhand der richtigen Haltung zur Tätigkeit. Es wird häufig ein Gegensatz konstruiert zwischen sich selbst als ganzheitlich denkender Pflegekraft, die die Bewohner\*innen aufmerksam wahrnimmt und daher menschlich pflegt, und solchen Kolleg\*innen, denen es lediglich darum gehe, Geld zu verdienen und die hierzu die Bewohner\*innen einfach nur „satt, sauber, trocken“ halten. (vgl. Nowak 2023). Diese Betonung der richtigen „persönlichen Einstellung“ zum Beruf als Grund für das Gelingen der eigenen Pflegepraxis stellt durchaus eine Anrufung oben aufgezeigter traditioneller Weiblichkeitsideale dar und stärkt zudem individualisierende Eigenverantwortungsdiskurse. Zugleich enthalten solche Selbstkonstruktionen teilweise auch eine inhaltlich notwendige Abgrenzung gegenüber erfahrenen betrieblichen Praktiken dar, in denen Bedarfe von Bewohner\*innen übergangen werden. So gibt es in den Interviews bei der Frage danach, inwiefern unterschiedliche Vorstellungen von guter Pflege im Einrichtungsalltag präsent sind, häufig Verweise auf Kolleg\*innen, die Bewohner\*innen (z. B. durch nicht stattfindende Grundversorgung oder Behandlungspflege) vernachlässigen und dies mit herabwürdigendem Verhalten verbinden.

Das Beharren auf die eigene fürsorgliche Haltung und Praxis ist zudem eine kritische Abgrenzung gegenüber Strategien und Zielsetzungen, mit denen die Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen Pflegearbeit regulieren. Auffallend ist, dass diese in den Interviews ausschließlich als Personen beschrieben werden, die allein an der Effizienz der Pflegeabläufe und der Einhaltung der Kennziffern interessiert sind. Diese Orientierung an Effizienz verknüpft sich

---

<sup>5</sup> Gefragt wurde im Rahmen eines Promotionsprojekts in acht qualitativen Interviews mit Pflegenden (sowohl Examinierte als auch Pflegehelfer/innen) zunächst nach dem individuellen Verständnis von guter Pflege, anschließend danach, welche Bedingungen und Akteure gute Pflege befördern und welche sie behindern und inwiefern es im Pflegealltag Konflikte hierzu gibt.

mit unterschiedlichen Formen der betrieblichen Regulierung. So berichten die Interviewten davon, dass Beschwerden von Angehörigen lediglich zur expliziten Aufforderung zu gesteigertem Engagement führen und gleichzeitig strukturelle Ursachen unerwähnt bleiben. Neben solchen ideologischen Anrufungen werden repressive Steuerungsformen beschrieben wie regelmäßiges Anschreien oder grundsätzlich befristete Arbeitsverträge, die lediglich bei unkritischem Verhalten verlängert werden. Wenn sich gut funktionierende Teamstrukturen herausbilden – so nehmen es die Interviewten wahr –, werden diese von übergeordneten Ebenen zerschlagen oder zumindest nicht gefördert (da man sich auch kritisch gegen betriebliche Vorgaben wenden könnte). Neben den Schilderungen solcher Situationen wurden in keiner Interviewpassage Leitungskräfte als unterstützend beschrieben.<sup>6</sup>

Diese Aussagen weisen auf Formen innerbetrieblicher Machtverhältnisse hin, in denen Eingriffe durch Leitungsebenen im Gegensatz zu einer guten Versorgung der Pflegenden und zu einer angemessenen Einbeziehung der Beschäftigten in die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsabläufe stehen können. Die übliche und notwendige Kritik an den staatlich vorgegebenen engen finanziellen Rahmenbedingungen bedarf offensichtlich einer entsprechenden Erweiterung. Es eröffnet sich ein Feld notwendiger vertiefender arbeitssoziologischer Untersuchungen. Die hierbei üblichen Vorgehensweisen, Methoden und Begriffsbestimmungen zu betrieblichen Steuerungsformen, Akteurskonstellationen und Interessehandeln sind (insbesondere in der Altenpflege) bisher kaum angewendet worden, würden allerdings ein systematisches Erkennen der betrieblichen Machtverhältnisse, in denen die staatlichen Vorgaben in alltägliches Handeln übersetzt werden, voranbringen.<sup>7</sup>

## 5 Fragmentierung der Beschäftigten – fragmentiertes Ethos?

Problematisch an der These vom fürsorglichen Ethos als Ressource ist darüber hinaus, dass sie häufig auf (empirischen) Erkenntnissen aus einer Branche beruhen, aus denen vereinheitlichende Rückschlüsse für alle Sorgearbeits-Berufe gezogen werden (vgl. zur Kritik auch Kerber-Clasen/Meyer-Lantzberg 2020: 713). Im Unterschied hierzu arbeiten Kratzer et. al. (2015) die branchenspezifischen Bedingungen heraus und zeigen, dass es notwendig ist, diese zu berücksichtigen. Zwar zeigen auch sie auf, dass Arbeitsorientierungen von Beschäftigten in unterschiedlichen Feldern der Gemeinwohlarbeit dahingehend übereinstimmen, dass das Fürsorgeprinzip im Sinne eines achtsamen Handelns gegenüber dem bedürftigen Gegenüber „leitendes Prinzip für ihr Arbeitshandeln“ (Kratzer et al. 2015: 221) ist und Ansprüche darauf, eigenständig und professionell zu handeln, häufig hiervon „abgeleitet“ werden (a. a. O., 224). Gleichwohl finden sie Unterschiede in der Vermittlung dieser Ansprüche mit den organisationalen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die sie u. a. im Kontext der unterschiedlichen Entwicklung der Sorgearbeitsbereiche diskutieren. So war bei einer Gruppe von Erzieher/innen diese Fürsorgeorientierung stark mit einem wachsenden Bewusstsein für die voll-

---

<sup>6</sup> Ähnlich stellt auch Kumbruck fest, dass von Pflegenden keine organisationalen Ressourcen zur Stressbewältigung genannt werden (Kumbruck 2013: 129).

<sup>7</sup> Zur Übertragbarkeit entsprechender Forschungsansätze aus der Arbeits- und Industriesoziologie Nowak 2011: 287 f.

brachte eigene Leistung verknüpft. Dadurch erhoben sie vehemente Forderungen nach Anerkennung und Wertschätzung an Arbeitsorganisation und Arbeitgeber und traten dafür auch in entsprechenden Konflikten ein. Die Tätigkeit von Erzieher/innen ist durch neue Ansprüche an frühkindliche Bildung in den letzten Jahrzehnten stärker als andere Sorgearbeitsbereiche im gesellschaftlichen Diskurs präsent und aufgewertet worden. Zugleich stiegen die fachlichen Erwartungen (und es wurden z. B. entsprechende Ausbildungsgänge an Fachhochschulen eingeführt). Indem sich die Kita-Beschäftigten diese Bewertung ihrer eigenen Arbeit aneignen und entsprechende Ansprüche an Leistungsgerechtigkeit entwickeln, deuten sie das Fürsorgeprinzip inhaltlich um. Es kommt zu einer „Politisierung“ (a. a. O., 234).<sup>8</sup>

Für die Analyse der Positionierung von Pflegenden in betrieblichen Konflikten bedeutet diese Perspektive, dass Unterschiede innerhalb der Pflegebranche stärker berücksichtigt werden müssen. Dies gilt für Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen, aber ebenso für die soziale Zusammensetzung der Beschäftigten. Die Professionalisierung von Krankenpflege ist gesellschaftlich grundsätzlich anerkannt, auch wenn interaktive Tätigkeitsanteile abgewertet sind und die fehlende Autonomie gegenüber Mediziner/innen ausgeprägt bleibt. Altenpflege hingegen ringt mit einem gesellschaftlichen Verständnis, demzufolge alte Menschen von Personen ohne oder mit geringen fachlichen Kenntnissen gepflegt werden können. Dies bezieht sich nicht nur auf den gesetzlichen Vorrang der familiären Versorgung gegenüber Pflegediensten und stationären Einrichtungen. Vielmehr arbeiten auch innerhalb des Kontextes bezahlter Altenpflege examinierte Pflegekräfte eng mit einem wachsenden Anteil von Personen, die nicht im Bereich Pflege ausgebildet wurden<sup>9</sup>, sowie Pflegehelfer/innen mit Kurz-Ausbildung zusammen. Die Ausweitung dieser Beschäftigtengruppen wird gegenwärtig staatliches Programm. Die neuen Berechnungsverfahren zur Personalbemessung, das den im Laufe dieses Jahres in Kraft tretenden neuen Gesetzen zugrunde liegen, gehen von der Annahme aus, dass es in Zukunft einen deutlich erhöhten Bedarf an Pflegeassistentenpersonen gibt. Zugleich wird auf eine Fachkraftquote, das heißt ein festgeschriebener Anteil examinierter Pflegekräfte pro Schicht, verzichtet. (Stemmer 2021: 178). Der berufliche Hintergrund entsprechender Assistentenkräfte ist zugleich unklar: Bundesweit gibt es für Assistentenpersonen gegenwärtig 27 verschiedene ein- bis zweijährige Pflegehilfs- bzw. Pflegeassistentenausbildungen mit acht verschiedenen Berufsbezeichnungen. Die genauen Ausbildungsinhalte und -verfahren unterliegen landesrechtlichen Regelungen, was insgesamt „unklare Kompetenz- und damit auch Handlungsprofile“ zur Folge hat (Stemmer 2021: 178).

Erste Studien zeigen, dass diese Fragmentierung der Beschäftigten mit Veränderungen des beruflichen Ethos und daraus folgenden Ansprüchen der Beschäftigten an Bedingungen und Qualität ihrer Arbeit in Wechselwirkung stehen. So untersuchen Haubner/Boemke (2022) die Bedeutung von ehrenamtlichen Freiwilligen für die Entwicklung des Professionalitätsverständnisses bei Pflegekräften. Sie zeigen zunächst auf arbeitsorganisatorischer Ebene auf, dass

---

<sup>8</sup> Daneben verweisen die Autoren auf spezifische lokale Bedingungen des Forschungsfeldes, in dem diese Haltungen ausgeprägt waren. Hierzu gehörte jahrelange stark beteiligungsorientierte Gewerkschaftsarbeit ebenso wie die kommunale Trägerschaft der Arbeitgeber und die Größe der Kommune.

<sup>9</sup> Gegenwärtig verfügen z. B. in Pflegeheimen 37 Prozent der dort angestellten Personen über keinen einschlägigen oder gar keinen Berufsabschluss (Stemmer 2021: 178).

der Einsatz von ehrenamtlich Freiwilligen dazu führen kann, dass Pflegekräfte den beziehungsorientierten Anteil der Pflgetätigkeit verstärkt an diese Freiwilligen delegieren. Eine solche – eventuell strukturell notwendige – Reaktion auf die zunehmende Rationalisierung der Pflege wird von Pflegekräften subjektiv unterschiedlich verarbeitet. Haubner/Boemke arbeiten zwei divergierende Professionsverständnisse bei den Pflegenden heraus. Entweder diese identifizieren Professionalisierung verstärkt mit medizinisch-technischer Ausrichtung. „Damit einher geht das Plädoyer für eine Ergänzung und Entlastung des professionellen Handelns durch Freiwillige, dem wiederum fürsorgliche und als niedrigschwellig geltende Verrichtungen angetragen werden.“ Es kommt zu einer „Abspaltung feminisierter und als niedrigschwellig eingestufte Beziehungsarbeit“, womit der „Fragmentierung des Sorgens unter Ökonomisierungsimperativen Vorschub“ geleistet wird (Haubner/Boemke 2022: 14). Oder aber Pflegenden identifizieren sich tendenziell mit der „Perspektive eines ganzheitlichen Berufsverständnisses“, bestehen also auf die Integration emotional-fürsorglicher und medizinischer Anteile in ihre Tätigkeit, wobei diese berufsethische Orientierung im Pflegealltag frustriert wird.

Auch Schröder (2018) arbeitet in seiner Untersuchung zu Interessehandeln in der Altenpflege die hohe Bedeutung der Heterogenität der Beschäftigten heraus. Er kommt zwar zu dem Ergebnis, dass die pflgetypische „Berufsmotivität“ mit ihrer stark ausgeprägten intrinsischen Motivation von Beschäftigten in der Altenpflege von Bedeutung sei. Allerdings müssen ihr gegenüber auch andere Elemente stärker gewichtet bzw. muss die unterschiedliche Bedeutung dieser starken intrinsischen Motivation bei unterschiedlichen Berufsgruppen stärker berücksichtigt werden. So haben insbesondere für ungelernete Beschäftigte und für Pflegehelfer\*innen „arbeitsmarktbezogene Gründe“ für die Berufswahl (d. h. beispielsweise die guten Beschäftigungschancen oder die Wohnortnähe zum Arbeitsplatz) eine deutlich wichtigere Bedeutung (Schröder 2018: 154). Zudem haben Fachkräfte deutlich mehr Ressourcen zur Kompensation berufsspezifischer Belastungen, was bei ihnen zu höheren Zufriedenheitswerten führt. Im Ergebnis sieht er die heterogenen sozialen und beruflichen Lagen und damit zusammenhängend unterschiedliche berufliche Selbstdefinitionen als große Herausforderungen für Interessenpolitik im Bereich der Altenpflege. Gewerkschaften stehen, wenn sie zur Herausbildung einer „funktionierenden Institutionenordnung“ (bestehend aus handlungsfähigen Unternehmen(sverbänden), Gewerkschaften und Betriebsräten) beitragen wollen, vor der Herausforderung, von Beginn an einen Umgang mit der starken sozialen Differenzierung der Beschäftigten und den damit zusammenhängenden unterschiedlichen Berufsmotivitäten zu finden.

## 6 Schlussbetrachtung

Das fürsorgliche Ethos steht nicht einfach als eine mobilisierende Ressource für kollektives Handeln zur Verfügung. Es ist vielmehr ein Terrain und Gegenstand von Konflikten, um deren kritische Deutung gerungen und gekämpft wird – von den Pflegenden selbst, von gewerkschaftlicher und unternehmerischer Seite und durch alle anderen Formen politisch-unterstützender Initiativen. Entsprechend braucht es genaue empirische Betrachtungen, wie die fürsorgliche Haltung gegenüber den zu Pflegenden mit bestimmten Ansichten und Ansprüchen

hinsichtlich der betrieblichen und gesellschaftlichen Organisation der eigenen Tätigkeit verbunden ist.

Pflegende *können* aus einer beruflichen Fürsorgeorientierung und aus den Widersprüchen, die sie im betrieblichen Alltag erleben, die Konsequenz ziehen, sich an gemeinsam geführten Konflikten zu beteiligen. Entsprechende Offenheit und Engagement sind aber auch gegenwärtig weder automatisch (aufgrund eines erneuerten Ethos oder aufgrund einer Zuspitzung der Mangelbedingungen) vorhanden noch wachsen sie grundsätzlich bei allen Pflegenden (oder gar allen Sorgearbeitenden) allgemein an. Beides muss vielmehr von Pflegenden immer wieder neu hervorgebracht und stabil gehalten werden. Ob sie dies tun, ist nicht nur eine Frage ihres professionellen Ethos, sondern auch abhängig von individuellen und kollektiven Ressourcen, die hierfür zur Verfügung stehen, und von den gesellschaftlichen Bedingungen. Insofern muss die Diskussion über das ethische (Selbst-)verständnis der Pflegenden verstärkt in Diskussionen über die strukturellen Voraussetzungen für kollektives Interessehandeln eingebettet werden. Eine entsprechend engagierte Haltung ist nicht ohne zeit- und personalintensive Organisationsarbeit (durch Pflegende und durch gewerkschaftliche Unterstützung) dauerhaft hervorbringen und sie braucht politische Formen, in denen konkrete Ziele, die dieses Ethos zum Ausdruck bringen, angestrebt und erreicht werden können. Die aktive Teilhabe der Pflegenden an der Festlegung politischer Zielsetzungen und Aktionsformen ist Voraussetzung, um passende Formen zu entwickeln. Entsprechende Prozesse setzen entsprechend basisorientierte Gewerkschaften voraus. Zugleich ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering und insbesondere für den Altenpflegebereich muss berücksichtigt werden, dass hier die Nicht-Existenz von Betriebsräten und die fehlende Präsenz von Gewerkschaften die Normalität darstellen.

Mehrere Untersuchungen weisen darauf hin, dass die mobilisierende Wirkung des Ethos damit zusammenhängt, wie ausgeprägt Sorgearbeitende ein (Selbst-)Verständnis entwickeln, nach dem sie eine anspruchsvolle, persönlich möglichst befriedigende und gesellschaftlich notwendige Leistung vollbringen. Die Frage nach bemächtigenden oder behindernden Interpretationen des Ethos ist daher an Konflikte darüber zu binden, welche Bewertungen und Bilder die gesellschaftliche Wahrnehmung der einzelnen Sorgetätigkeiten prägen. Aussagen über „die Pflege“ verkürzen die grundlegenden Unterschiede zwischen Kranken- und Altenpflege ebenso wie Differenzen innerhalb dieser Bereiche. Darstellungen von Altenpflege, die die gute Versorgung alter Menschen vor allem als Ausdruck von Empathie und Liebe darstellen, sind gesellschaftlich nach wie vor überpräsent. Kämpfe um Anerkennung von dieser Pflegearbeit als notwendigerweise professionellem Handeln sind daher sehr viel notwendiger als in der Krankenpflege. Will man die Positionierungen der Beschäftigten gegenüber betrieblichen Konflikten und Ordnungen nachvollziehen, braucht es ein Verständnis dafür, wie diese gesellschaftliche Wertigkeit dieser Arbeit und die damit verknüpften angebotenen Subjektpositionen in den Einzelnen wirkmächtig bzw. von ihnen verarbeitet werden.

Auch wenn, wie mehrere Untersuchungen zeigen, Pflegende häufig nach wie vor dazu neigen, eigene Bedürfnisse den betrieblichen Anforderungen zu unterwerfen und zugleich auf Protest zu verzichten, wird die Metapher der 'prisoners of love' oder der ‚Zuneigungsgefangenschaft‘ der komplexen Situation von Pflegenden nicht gerecht. Der Begriff reduziert die

Problematik auf ein Zuviel an Gefühlen, das die Pflegenden angeblich entwickeln. Dabei handelt es sich bei den begrifflich aufgerufenen Gefühlen (‚Liebe‘ und ‚Zuneigung‘) um solche, die gesellschaftlich im privaten Kontext verortet werden und somit als unprofessionell konnotiert sind. Die Metapher reproduziert somit eine Vielzahl von abwertenden Geschlechterstereotypen und reicht nicht aus, um die Komplexität der Konstellation zu benennen, in der Pflegende handeln. Sie müssen sich im Arbeitsalltag kontinuierlich und reflektiert zu der betrieblich bedingten Notwendigkeit verhalten, dass Wohl und Lebensqualität der zu Pflegenden leiden, wenn sie selbst nicht zu Arbeitsleistungen bereit sind, die über ihre eigenen gesundheitlichen und persönlichen Grenzen gehen. Gerade aufgrund ihres Fachwissens können sie einschätzen, wie einschränkend bis bedrohlich die Folgen für die Gepflegten sein können. Im Zweifelsfall stellt das eigene entgrenzte Engagement vielleicht die einzige Form dar, sich widerständig gegenüber der Verwahrlosung der zu Pflegenden zu positionieren, die in den Rationalisierungsvorgaben von Vorgesetzten und Finanzierungsformen angelegt ist. Der Begriff der subjektivierten Verantwortung hat gegenüber der Gefangenen-Metapher den Vorteil, dass er zum Ausdruck bringt, dass durch die strukturellen Verhältnisse eine soziale Verantwortung an die Pflegekräfte und in die Pflegekräfte hinein verlagert wird, die stattdessen gesellschaftlich getragen und organisiert werden könnte und müsste.

Will man die (potentielle) mobilisierende Bedeutung des pflegerischen Ethos herausarbeiten, geht es darum, solche Denk- und Handlungsformen – auch unterhalb der Ebene eines Streiks – ausfindig zu machen, mit denen diese ethischen Konflikte nicht als Gefühls- oder Gewissensfragen individualisiert werden. Inwieweit ist es möglich, innerhalb von Supervision und anderen Form des kollegialen Austauschs Belastungen (insbesondere die psychischen) und die Grenzen des eigenen pflegerischen Handelns offen auszusprechen und explizit mit strukturellen Ursachen in Verbindung zu bringen? Dabei geht es darum, diese als geteilte Erfahrungen nachzuvollziehen und sie in Anforderungen an strukturelle Veränderungen zu übersetzen. Entsprechende Räume setzen die individuelle und kollektive Selbstveränderung von Pflegenden voraus und ermöglichen sie zugleich. Kollektives Interessehandeln setzt nicht nur eine entsprechende Motivation voraus, sondern beinhaltet auch zahlreiche Praxen, die neu erlernt und im Alltag verstetigt werden müssen, da sie den meisten Beschäftigten – nicht zuletzt aufgrund der vergeschlechtlichten Berufstraditionen – eher fremd sind. Die hohe Bedeutung der sozialen und qualifikatorischen Heterogenität der Beschäftigten macht dabei eine exakte empirische Vorgehensweise ebenso notwendig wie einen Blick auf kollegiale Kommunikationsprozesse und neue Dynamiken der Arbeitsteilung, die durch aktuelle gesetzlichen Vorgaben weiter vorangetrieben werden.

## Literatur

- Becker, Karina; Kutlu, Yalcin; Schmalz, Stefan (2017): Die mobilisierende Rolle des Berufsethos. Kollektive Machtressourcen im Care-Bereich. In: Ingrid Artus, Peter Birke, Stefan Kerber-Clasen & Wolfgang Menz (Hg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA Verlag, 255–277.
- Dammayr, M. (2019): *Legitime Leistungspolitiken. Legitimität, Kritik und Gerechtigkeit in der Altenpflege*. Weinheim: Beltz Juventa.

- Dörre, Klaus (2019): Umkämpfte Globalisierung und soziale Klassen. 20 Thesen für eine demokratische Klassenpolitik. In: Mario Candeias, Klaus Dörre & Thomas Goes (Hg.): Demobilisierte Klassengesellschaft und Potenziale verbindender Klassenpolitik. Beiträge zur Klassenanalyse (2). Berlin, 11–56.
- Dück, Julia (2022). Soziale Reproduktion in der Krise. Sorge-Kämpfe in Krankenhäusern und Kitas. Weinheim: Beltz Juventa.
- Dück, Julia (2021): Coming home. Wie die Berliner Krankenhausbewegung die Streiks bei Charité und Vivantes gewinnt. Luxemburg – Zeitschrift für Gesellschaftsanalyse und linke Praxis URL: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/coming-home> (Zugriff: 20. Januar 2023).
- Dunkel, Wolfgang (1995): Zur Integration des Berufs in das Alltagsleben: das Beispiel der Altenpflegekräfte. In: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich, 213–251.
- Folbre, Nancy (2014): Who cares? A feminist Critique of the Care Economy. New York: Rosa-Luxemburg-Stiftung, URL: <https://rosalux.nyc/author/nancyfolbre/> (Zugriff: 20. Januar 2023).
- Haubner, Tine; Boemke, Laura (2022): Gespaltene Fürsorge. Sorgeberufe zwischen Professionalisierung und Freiwilligenarbeit. Open Gender Journal 6. URL: <https://doi.org/10.17169/ogj.2022.189> (Zugriff: 20. Januar 2023).
- Hielscher, Volker, Nock, Lukas, Kirchen-Peters, Sabine & Blass, Kerstin (2013): Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: Springer VS.
- Hipp, Lena; Kelle, Nadiya (2015): Nur Luft und Liebe? Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://www.fes.de/e/nur-luft-und-liebe/> (Zugriff: 20. Januar 2023).
- Kerber-Clasen, Stefan; Meyer-Lantzberg, F. (2020): Selbstverständliches und Ausgeblendetes der kritischen Care-Debatte. Ein Plädoyer für mehr Dissens. Prokla (201): 707–725. DOI: [doi.org/10.32387/prokla.v50i201.1911](https://doi.org/10.32387/prokla.v50i201.1911).
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Baden-Baden: Nomos.
- Kumbruck, C. (2013). Spiritualität als Mittel zur Bewältigung schwieriger Pflegesituationen in kirchlichen Einrichtungen. Arbeit 22 (2): 119–133.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2018): Klasse. Vom Elefant im Raum zum Schlüssel politischer Mobilisierung? Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung (116): 15–25.
- Meyer, Jörg Alexander (1996): Der Weg zur Pflegeversicherung: Positionen – Akteure – Politikprozesse. Frankfurt/Main: Mabuse.
- Mohan, Robin (2019): Die Ökonomisierung des Krankenhauses. Eine Studie über den Wandel pflegerischer Arbeit. Bielefeld: transcript.
- Nowak, Iris (2011): Fürsorgliche Praxis als prekäre Lohnarbeit. Fragen zu den Erfahrungen der Beschäftigten. Das Argument 53 (292): 381–391.
- Nowak, Iris (2023): Fürsorgliches Ethos und Handlungsfähigkeit von Beschäftigten in Alten- und Krankenpflege. In: B. Bertelmann & G. Lämmlin (Hg.): Öffentliche Gesundheit. Jahrbuch Sozialer Protestantismus, Band 14. Leipzig: Ev. Verlagsanstalt, 51–72.
- Rieder, Kerstin (2003): Seiner eigenen Identität verhaftet sein. Zum Machttypus der Subjektivierung in der Krankenpflege. In: Manfred Moldaschl & G. Günter Voß (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp, 193–210.

- Riedlinger, Isabelle; Fischer, Gabriele; Höß, Tanja (2020): Pflegeberufe und Arbeitskampf – ein Widerspruch? In: Ingrid Artus, Nadja Bennewitz, Annette Henninger, Judith Holland & Stefan Kerber-Clasen (Hg.): *Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 214–22.
- Rudolph, Clarissa; Schmidt, Katja (2019): Politikfeld Pflege – kollektives Handeln und Interessenvertretung von Pflegekräften. In: Dies. (Hg.): *Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 72–93.
- Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen* 21: 217–237.
- Schmidt, Katja (2017): Who Cares? Strukturelle Ungleichheiten in den Arbeits- und Berufsbedingungen der Pflege – Empirische Ergebnisse zu den Deutungs- und Bewältigungsmustern von Pflegekräften. *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 26: 89–101.
- Schmidt, Jutta (1994): *Beruf: Schwester. Die Entwicklung des Frauenbildes und des Berufsbildes in der Diakonie im 19. Jahrhundert*. Heidelberg: Campus.
- Schröder, Wolfgang (2018): *Interessenvertretung in der Altenpflege. Zwischen Staatszentrierung und Selbstorganisation*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schulz, Nina (2021): Mit harten Bandagen. *Junge Welt*, 20. Oktober 2021: 12.
- Schweiger, Petra (2011): *Wir haben zwar Geduld, aber keine Zeit. Eine Ethnografie subjektiver Alltagsstile in der ökonomisierten Altenpflege*. München: Utz.
- Seidler, Eduard; Leven, Karl-Heinz (2003): *Geschichte der Medizin und Krankenpflege*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. *Berliner Journal für Soziologie* (2): 221–243.
- Stemmer, Renate (2021): Beruflich Pflegende – Engpass oder Treiber von Veränderungen? In: Klaus Jacobs (Hg.): *Pflege-Report 2021*. Heidelberg: Springer, 173–184.

# Die Polarisierung des deutschen Arbeitsmarktes im Spannungsfeld von beruflichem Upgrading und atypischer Beschäftigung

Torben Krings 

**Zusammenfassung:** Dieser Beitrag überprüft die Polarisierungsthese mit Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt. Anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels wird gezeigt, dass der quantitativ bedeutsamste Trend seit den 1990er Jahren ein Wachstum der hochqualifizierten Tätigkeiten war. Allerdings sind auch einfache Dienstleistungen gewachsen, während einige Berufsgruppen mit mittleren Qualifikationen geschrumpft sind. Somit zeigt sich eine Polarisierungstendenz, die einen Anstieg der atypischen Beschäftigung miteinschließt. Es wird argumentiert, dass diese Entwicklung nicht ausschließlich mit dem technologischen Wandel erklärt werden kann, sondern dass institutionelle Faktoren von mindestens ebenso großer Bedeutung sind. Daraus folgert, dass ein Auseinanderdriften der Beschäftigung keine unausweichliche Entwicklung ist, sondern durch regulatorische Initiativen wie Mindestlöhne und eine Stärkung des Tarifsystems, aber auch durch Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung eingeeht werden kann.

**Abstract:** This contribution examines the polarisation thesis with regard to the German labour market. On the basis of the Socio-Economic Panel it shows that the most significant development since the 1990s was the growth of high-skilled occupations. At the same time, however, low-skilled services grew as well, whereas some occupational groups with intermediate qualifications shrank. Hence a trend towards polarisation was visible. It is argued that this development cannot be primarily explained with technological change but that institutional factors are at least of equal importance. Hence a trend towards more polarised employment is not inevitable and can be mitigated through regulatory initiatives such as minimum wages and a strengthening of the bargaining system, but also through investment in vocational and continuing education.

---

<sup>1</sup> Dr. Torben Krings, Institut für Soziologie, Johannes Kepler Universität Linz, E-Mail: torben.krings@jku.at

# 1 Einleitung

Die Debatte um die Polarisierung von Arbeitsmärkten ist nicht neu in der deutschsprachigen Arbeitssoziologie. Schon in den 1970 Jahren wurde ein gleichzeitiger Anstieg von hoch- und niedrigqualifizierten Tätigkeiten im Kontext des technologischen Wandels konstatiert (Kern/Schumann 1970; Minssen 2019: 74). Die Polarisierungsthese grenzte sich damals von „Automationsoptimisten“ ebenso ab wie von „Automationspessimisten“ und verwies auf die gleichzeitige Entwicklung von neuen Produktionstechnologien und der Qualität von Arbeit (Kern 1998: 116). In den 1980er und 1990er Jahren verschwand die These von einer polarisierten Berufsstruktur wieder weitgehend aus der arbeitssoziologischen Debatte. Der hauptsächlichliche Grund hierfür lag in der Empirie. Eine Reihe von Fallstudien in den industriellen Kernsektoren der deutschen Volkswirtschaft (Automobil, Chemie, Maschinenbau) zeigte einen „Trend zur Ent-Polarisierung und qualitativen Anhebung der Arbeit“ (Kern 1998: 118). Auch gab es nur wenige Evidenzen dafür, dass Tätigkeiten mit mittleren Qualifikationsanforderungen an Bedeutung verloren hatten. Allerdings wurde schon damals von Horst Kern und Michael Schumann angedeutet, dass ein berufliches Upgrading in den Kernsektoren der deutschen Volkswirtschaft Hand in Hand geht „mit einer tendenziellen Verschärfung der Abgrenzung nach außen“ (1984: 319). Auch wenn sie diese Entwicklung nicht explizit in einen Zusammenhang mit der Ausdifferenzierung von Beschäftigungsverhältnissen stellten, wurde hier schon eine Spaltung angedeutet, die im 21. Jahrhundert verstärkt als Auseinandersetzung um atypische und prekäre Beschäftigung Einzug in der arbeitssoziologischen Debatte erhielt (Bosch/Weinkopf 2008; Castel/Dörre 2009). Empirisch offen bleibt die Frage, inwieweit diese Entwicklung mit dem Polarisierungskonzept hinreichend erfasst werden kann. Inwieweit erleben wir im 21. Jahrhundert einen Anstieg von „guten“ *und* „schlechten“ Jobs im deutschen Arbeitsmarkt?

Dieser Beitrag überprüft die Polarisierungsthese mithilfe von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für den Zeitraum von 1995 bis 2017. Es wird gezeigt, dass der wichtigste Trend im deutschen Arbeitsmarkt ein Wachstum der hochqualifizierten Tätigkeiten war. Gleichzeitig finden sich aber auch Evidenzen für einen Anstieg einfacher Dienstleistungen, wenn auch in einem geringeren Ausmaß. Somit kann eine Polarisierungstendenz bestätigt werden, die sich auch in einem Anstieg der atypischen Beschäftigung manifestiert. Es wird argumentiert, dass diese Entwicklung nicht primär mit dem technologischen Wandel erklärt werden kann, sondern dass institutionelle Faktoren eine mindestens ebenso wichtige Rolle spielten. Vor allem die Erosion inklusiver Tarifinstitutionen hat den Anstieg niedrigbezahlter Dienstleistungsjobs befördert. Ein Auseinanderdriften der Beschäftigungsstruktur ist somit keine unausweichliche Entwicklung, sondern kann durch regulatorische Initiativen wie gesetzliche oder branchenbezogene Mindestlöhne und eine Stärkung des Tarifsystems, aber auch durch Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung eingehegt werden.

Dieser Beitrag ist wie folgt aufgebaut. Es wird zuerst der Kontext der internationalen Polarisierungsdebatte skizziert. Anschließend wird das methodische Vorgehen dargelegt. Im folgenden empirischen Teil wird die Beschäftigungsentwicklung im deutschen Arbeitsmarkt auf

Grundlage der Berufsklassifikation ISCO-88 (Zweisteller) und mithilfe des Oesch-Klassenschemas rekonstruiert. Im abschließenden Fazit werden einige Überlegungen zur Re-Regulierung des Arbeitsmarktes angestrengt.

## 2 „Lousy and lovely jobs“?

Die Polarisierungsdebatte erlebte seit der Jahrtausendwende vor allem mit Blick auf die angloamerikanischen Arbeitsmärkte ein Revival (Autor et al. 2003; Acemoglu/Autor 2011; Goos/Manning 2007). Dort wurde eine Zunahme der Einkommensungleichheit seit den 1980er Jahren beobachtet, die als „skill-biased technological change“ (SBTC) konzeptualisiert wurde. Die These vom SBTC geht davon aus, dass es infolge der IT-Revolution zu einer steigenden Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften kommt, deren Produktivität durch Computerisierung steigt. Gleichzeitig sinkt die Nachfrage nach niedrigqualifizierten Arbeitskräften, deren Tätigkeiten einem zunehmenden Automatisierungsrisiko ausgesetzt sind. Letztere sind nicht nur mit einer steigenden Arbeitslosigkeit konfrontiert, sondern auch mit sinkenden Löhnen (Acemoglu 2002). Die These vom qualifikationsorientierten technologischen Wandel erfreute sich eines breiten Konsenses in der ökonomischen Debatte, um die Zunahme der Lohnungleichheit in den OECD-Ländern zu erklären (Eichhorst et al. 2015: 12).

Aus soziologischer Perspektive wird in der Regel nicht bestritten, dass eine steigende Nachfrage nach höheren Qualifikationen ein treibender Faktor der Lohnspreizung ist. Allerdings wird darauf verwiesen, dass die SBTC-These zu eindimensional ist, da es keine einfache Entsprechung zwischen *skills* und Entlohnung gibt (Kalleberg 2018: 119). Geringqualifizierte Jobs können relativ gut bezahlt sein, wenn sie durch entsprechende Tarifverträge reguliert sind. Umgekehrt sind qualifizierte Tätigkeiten nicht notwendigerweise gut entlohnt.<sup>2</sup> Neben den nachgefragten Qualifikationen und der damit verbundenen Marktmacht der Beschäftigten kommt auch der institutionellen Regulierung des Arbeitsmarktes eine wichtige Bedeutung zu. Verlieren Arbeitsmarktinstitutionen ihren inklusiven Charakter, kann dies eine Polarisierungstendenz verstärken, die sich in einem Anstieg von Niedriglohnjobs und atypischen Beschäftigungsverhältnissen niederschlägt (Appelbaum et al. 2010; Fernández-Macías 2012).

In den 1990er Jahren entwickelten sich Arbeitsmärkte in eine Richtung, die von der SBTC-These so nicht erwartet wurde. Es stieg nicht nur die Nachfrage nach hochqualifizierten Tätigkeiten (Management, akademische und technische Berufe), sondern auch die nach niedrigqualifizierten Tätigkeiten (v. a. im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen). Diese Entwicklung wurde von Goos und Manning (2007) mit Blick auf den britischen Arbeitsmarkt als Anstieg von „lousy and lovely jobs“ charakterisiert. Um diese Diagnose theoretisch zu unterfüttern, bezogen sich die Autoren auf den tätigkeitsbasierten Ansatz von David Autor und Kollegen (Autor et al. 2003). Dieser Ansatz unterscheidet auf Grundlage einer zweidimensionalen Typologie zwischen manuellen und kognitiven Tätigkeiten sowie zwischen Routine- und

---

<sup>2</sup> Hinzu kommt, dass viele *niedrigqualifizierte* Tätigkeiten von *qualifizierten* Beschäftigten ausgeübt werden. So verfügen über zwei Drittel der Beschäftigten in Helfertätigkeiten in Deutschland über ein mittleres (62 Prozent) oder hohes Qualifikationsniveau (10 Prozent), wie eine Analyse von Daten des SOEP für das Jahr 2017 ergeben hat.

Nicht-Routinetätigkeiten. Aus dieser Unterscheidung ergeben sich vier verschiedene Tätigkeitsfelder mit unterschiedlich hohem Substitutionspotenzial:

- 1) Manuelle Routinetätigkeiten: Hierbei handelt es sich um repetitive physische Tätigkeiten, die vor allem in der Industrie vorzufinden sind. Die Ersetzung lebendiger Arbeit durch Mechanisierung ist keine neue Erscheinung, kann aber durch den Einsatz von Computertechnologien weiter vorangetrieben werden.
- 2) Kognitive Routinetätigkeiten: Hierbei handelt es sich um die repetitive Verarbeitung von Informationen, wie sie für viele Bürotätigkeiten typisch sind. Da es sich hier um kodifizierbare Tätigkeiten handelt, haben sie seit der IT-Revolution ein vergleichsweise hohes Substitutionspotenzial.
- 3) Manuelle Nicht-Routinetätigkeiten: Hier handelt es sich vor allem um personenbezogene Dienstleistungen, die situationsangepasstes Verhalten erfordern und daher schwer durch Maschinen oder Computer zu ersetzen sind.
- 4) Kognitive Nicht-Routinetätigkeiten: Hierbei handelt es sich vor allem um analytische Tätigkeiten, die komplementär sind zum verstärkten Einsatz von Computertechnologien und oftmals hohe Qualifikationsanforderungen voraussetzen.

(Adaptiert nach Fernández-Macías (2012: 159–160))

Dieser auch als „routine-biased technological change“ (RBTC) bezeichnete Ansatz stellt eine Weiterentwicklung der SBTC-These dar. Statt die Qualifikationen der Beschäftigten in den Mittelpunkt der Analyse zu stellen, wird der Fokus auf das Ausmaß an Routinetätigkeiten gelegt, welche durch neue Technologie substituierbar sind. Da viele dieser Routinetätigkeiten in Berufen mit einem mittleren Lohnniveau vorzufinden sind, kommt es im Ergebnis zu einer Polarisierung der Berufsstruktur (und nicht zu einem allgemeinen beruflichen Upgrading) (Eichhorst et al. 2015: 12; Fernández-Macías/Hurley 2017: 564).

Die Annahme, dass Routinetätigkeiten vor allem im mittleren Segment zu finden sind, ist nicht unwidersprochen geblieben. Fernández-Macías und Hurley (2017) argumentieren, dass es tendenziell einen negativen Zusammenhang zwischen der Routineintensität eines Berufs und den erforderlichen Qualifikationen gibt. Dies steht aber nicht unbedingt im Widerspruch zu der Polarisierungsthese, wenn das Einkommen und nicht *skills* als ein Indikator für die Entwicklung der Berufsstruktur herangezogen wird. So haben viele interpersonelle Dienstleistungen, die in den vergangenen Dekaden gewachsen sind, mittlere Qualifikationsanforderungen, sind aber oftmals relativ gering entlohnt (Oesch/Piccitto 2019: 447). Wie schon erwähnt, gibt es keine einfache Entsprechung zwischen Qualifikationsanforderungen und Entlohnung.

Das Verdienst des RBTC-Ansatzes ist es, die Beschäftigungsentwicklung nicht nur im oberen Lohnsegment in das Blickfeld genommen zu haben, sondern auch im unteren Lohnsegment (v. a. im Bereich der interaktiven Dienstleistungsarbeit). Allerdings bleibt auch dieser Ansatz einem technologischen Determinismus verhaftet, indem angenommen wird, dass neue Computertechnologien die treibenden Kräfte des Wandels in der Arbeitswelt sind. In der arbeitssoziologischen Debatte gibt es mittlerweile einen Konsens darüber, dass die Beschäftigungsentwicklung nicht von einer „Eigenlogik technologischer Innovation determiniert ist“ (Pfeifer 2018: 331). Vielmehr interagieren neue Technologien mit der Organisation von Arbeit und betrieblichen Rationalisierungsstrategien. Auch kommt der überbetrieblichen Regulierung

von Arbeit eine wichtige Rolle zu im Hinblick auf branchenbezogene Tarifsysteme und Arbeitsmarktpolitiken (Beckmann/Spohr 2022). Gäbe es ein Primat der Technologie, dann würde sich der wirtschaftliche Strukturwandel in den hochentwickelten Industriestaaten ähnlich gestalten. Dies ist aber nicht der Fall, wie empirische Studien im Hinblick auf die unterschiedliche Entwicklung der Berufsstruktur in der EU belegen (Fernández-Macías 2012; Gallie 2007). Es ist also weniger der technologische Wandel an sich, der die Berufsstruktur verändert, sondern vielmehr die Wechselwirkung zwischen Technologien, Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen, der Offenheit von Volkswirtschaften und betrieblichen Beschäftigungsstrategien (Krause/Köhler 2012; Oesch/Piccitto 2019). In diesem Zusammenhang kommt auch dem verfügbaren Arbeitskräfteangebot eine wichtige Bedeutung zu. Eine Polarisierungstendenz kann sich beispielsweise im Kontext eines Anstiegs der erwerbsbezogenen Zuwanderung verstärken, wenn Arbeitgeber\*innen in einigen Bereichen verstärkt eine Niedriglohnstrategie verfolgen (MacKenzie/Forde 2009). Vor allem in urbanen Regionen geht ein Wachstum von wissensintensiven Dienstleistungen (z. B. Finanzen oder IT) Hand in Hand mit einer steigenden Nachfrage nach einfachen Dienstleistungen (z.B. Reinigung oder haushaltsnahe Dienstleistungen), die oftmals von Migrant\*innen ausgeübt werden (Sassen 1996).

Aktuelle Studien zur Entwicklung der Berufsstruktur im deutschen Arbeitsmarkt sind sich einig, dass der wichtigste Trend seit den 1990er Jahren ein berufliches Upgrading ist. Unterschiedliche Einschätzungen gibt es dazu, inwieweit dies mit einer Polarisierungstendenz verknüpft ist. Während einige Studien solche eine Tendenz finden (Antonczyk et al. 2018; Eichhorst et al. 2015), finden andere diese nicht (Oesch/Piccitto 2019). Dies mag mit unterschiedlichen Daten, Messverfahren und Untersuchungszeiträumen zusammenhängen. Wenn der Fokus auf einzelne Berufsgruppen gelegt wird, ist eine naheliegende Annahme, dass sich der Trend zur Höherqualifizierung bestätigt, aber auch ein Wachstum an interaktiven Dienstleistungen zu verzeichnen ist. Bevor diese Annahme überprüft wird, wird zuerst das methodische Vorgehen skizziert.

### 3 Daten und Analyse

Dieser Beitrag untersucht, inwieweit im deutschen Arbeitsmarkt eine Polarisierungstendenz zu beobachten ist. Die Fragestellung wird mithilfe von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für den Zeitraum von 1995 bis 2017 untersucht. Das SOEP ist eine seit 1984 durchgeführte jährliche Wiederholungsbefragung von rund 30.000 Personen in knapp 15.000 Haushalten (Goebel et al. 2019). Es enthält unter anderem Angaben zu Beschäftigung, Berufsklassen, Einkommen und Jobwechsel. Somit kann die Entwicklung der Berufsstruktur über einen längeren Zeitraum rekonstruiert werden. Mit den Daten des SOEP wurden auf Grundlage der International Standard Classification of Occupations (ISCO-88) 22 Berufsgruppen gebildet (Zweisteller), die auf Basis ihrer durchschnittlichen Bruttomonatslöhne im Jahr 1995 in eine entsprechende Rangordnung gesetzt wurden.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Ein Fokus auf diese Berufsgruppen stellt einen forschungspragmatischen Kompromiss dar, da es sich um eine relativ hohe Aggregationsebene handelt. Allerdings erlauben die relativ geringen Fallzahlen des SOEP keine detaillierte Analyse einzelner Berufe.

In der Debatte um „gute“ und „schlechte“ Jobs muss berücksichtigt werden, dass Jobqualität ein multidimensionales Phänomen ist, welches nicht nur das Einkommen umfasst, sondern auch Autonomie im Arbeitshandeln, soziale und vertragliche Sicherheit sowie Handlungsspielraum bei den Arbeitszeiten (Kalleberg 2011: 7-11). Allerdings ist das Einkommen immer noch ein wichtiger, wenn nicht sogar der wichtigste Indikator für Jobqualität, weswegen es auch in den meisten Studie zur Arbeitsmarktpolarisierung herangezogen wird (Eichhorst et al. 2015; Fernández-Macías/Hurley 2017; Goos et al. 2014). In die Analyse wurden alle Beschäftigten (Selbstständige und Unselbstständige) einbezogen, die mindestens acht Stunden pro Woche einer Erwerbsarbeit nachgehen. Somit können auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) berücksichtigt werden, die gerade aus einer Gender-Perspektive eine besondere Bedeutung im deutschen Arbeitsmarkt haben. Minijobs stellen einen Anreiz für (verheiratete) Frauen dar, nur wenige Stunden zu arbeiten, da das Ehegattensplitting steuerrechtliche Vorteile bietet und aus der Ehegemeinschaft abgeleitete Sozialversicherungsansprüche bestehen bleiben. Vor allem wenn längerfristig ein Minijob ausgeübt wird, werden Geschlechterungleichheiten perpetuiert (Konle-Seidl 2021: 301-303). Um die Analyse zu vertiefen, wurden die Strukturmerkmale einzelner Berufsgruppen näher analysiert, die im Untersuchungszeitraum besonders stark gewachsen bzw. geschrumpft sind. Dies soll Aufschluss darüber geben, ob es neben dem Einkommen noch andere erwerbsbezogene Merkmale gibt, die charakteristisch für eine mögliche Polarisierung sind.

Um die Ergebnisse mit einem anderen Analyseverfahren zu triangulieren, wird in einem nächsten Schritt das Klassenschema von Daniel Oesch (2006a, b) herangezogen. Dieses Schema steht in der Tradition von Robert Erikson und John Goldthorpe, welche die Bedeutung des Berufs für Arbeitsmarktungleichheiten hervorheben, geht aber über diese hinaus, indem die veränderte Klassenstruktur in „postindustriellen“ Gesellschaften in den Mittel der Analyse gerückt wird. Das Oesch-Schema unterscheidet auf einer vertikalen Ebene zwischen verschiedenen Qualifikationsanforderungen von Berufen und auf einer horizontalen Ebene zwischen verschiedenen Arbeitslogiken (interpersonell, technisch, organisational und unabhängig). Durch den Fokus auf die Arbeitslogiken wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen verschiedenen Berufsgruppen sichtbar gemacht, die sich auch in einer vertikalen Ungleichheitsdimension zeigt, indem Männer in Führungspositionen überrepräsentiert sind. Zudem werden unterschiedliche Arbeitserfahrungen in den Mittelpunkt der Analyse gerückt, die Auswirkungen auf politische Orientierungen und Interessenlagen haben (Holst et al. 2022: 45-46; Kumkar/Schimank 2022: 34). Für diesen Beitrag ist von Interesse, inwieweit diese Klassenheuristik eine Polarisierungstendenz im deutschen Arbeitsmarkt bestätigt oder nicht.

## 4 Die Entwicklung der Berufsstruktur im Spannungsfeld von Upgrading und Polarisierung

In der Forschung besteht weitgehend Einigkeit, dass der wichtigste Trend im deutschen Arbeitsmarkt in den letzten 30 Jahren ein Wachstum der höher qualifizierten Berufe war (Eichhorst et al. 2015; Fernández-Macías/Hurley 2017; Oesch/Piccitto 2019). Dieser Trend spiegelt sich auch in den Ergebnissen dieser Studie wider. Wie aus Abb. 1 ersichtlich ist, ist vor allem die Beschäftigung von Mediziner\*innen und Wissenschaftler\*innen innerhalb und außerhalb

von Bildungseinrichtungen stark angestiegen. Dieses Wachstum akademischer Berufe steht im Einklang mit der These vom qualifikationsorientierten technologischen Wandel bzw. mit der These von der „postindustriellen Gesellschaft“ (Bell (1973)). Gleichzeitig zeigt Abb. 1 auch einen relativen Rückgang *einiger* Beruf mit mittlerer Entlohnung, vor allem im Bereich manueller Produktions- und Handwerkstätigkeiten. Interessant ist die Entwicklung im Bereich der Büroberufe. Während die Zahl der Bürokräfte ohne Kund\*innenkontakt (z. B. Buchhaltung) um 25 Prozent gesunken ist, ist die Zahl der Bürokräfte mit Kund\*innenkontakt (z. B. Auskunftspersonal) um knapp 30 Prozent angestiegen. Dies scheint die Annahmen von Autor et al. (2003) zu bestätigen, dass auch kognitive Routinetätigkeiten ein relativ hohes Substitutionspotenzial infolge des technologischen Wandels aufweisen. Während Industrierberufe mit mittlerer Entlohnung tendenziell schrumpfen, sind Dienstleistungsberufe im mittleren (z. B. Gesundheitsberufe) und vor allem im unteren Lohnsegment relativ stark angewachsen. Letztere umfassen Hilfskräfte (z. B. Reinigungskräfte) aber auch Verkäufer\*innen und personenbezogene Dienstleister\*innen (z. B. Kellner\*innen). Somit zeigt sich eine Polarisierungstendenz im deutschen Arbeitsmarkt, die sich am oberen Ende in einem starken Wachstum akademischer Berufe manifestiert, aber auch am unteren Ende in einem Wachstum einfacher Dienstleistungen. Allerdings sind die Ergebnisse etwas verzerrt dadurch, dass alle Beschäftigten, die einer Erwerbsarbeit von acht oder mehr Stunden nachgehen, in die Analyse miteinbezogen wurden. Somit wird der Beschäftigungsanstieg im Bereich einfacher Dienstleistungen etwas überzeichnet, da hier der Anteil von Minijobs besonders hoch ist (s. unten).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Unberücksichtigt bleibt die Entwicklung des Arbeitsvolumens, welches sich nicht sinnvollerweise mit dem SOEP berechnen lässt. Wiederholt man die Berechnungen für Beschäftigte mit einer Stundenzahl von mindestens zwanzig Stunden, zeigen sich ähnliche Polarisierungstendenzen, wobei der Trend zu höher qualifizierten Berufen noch stärker ausfällt.

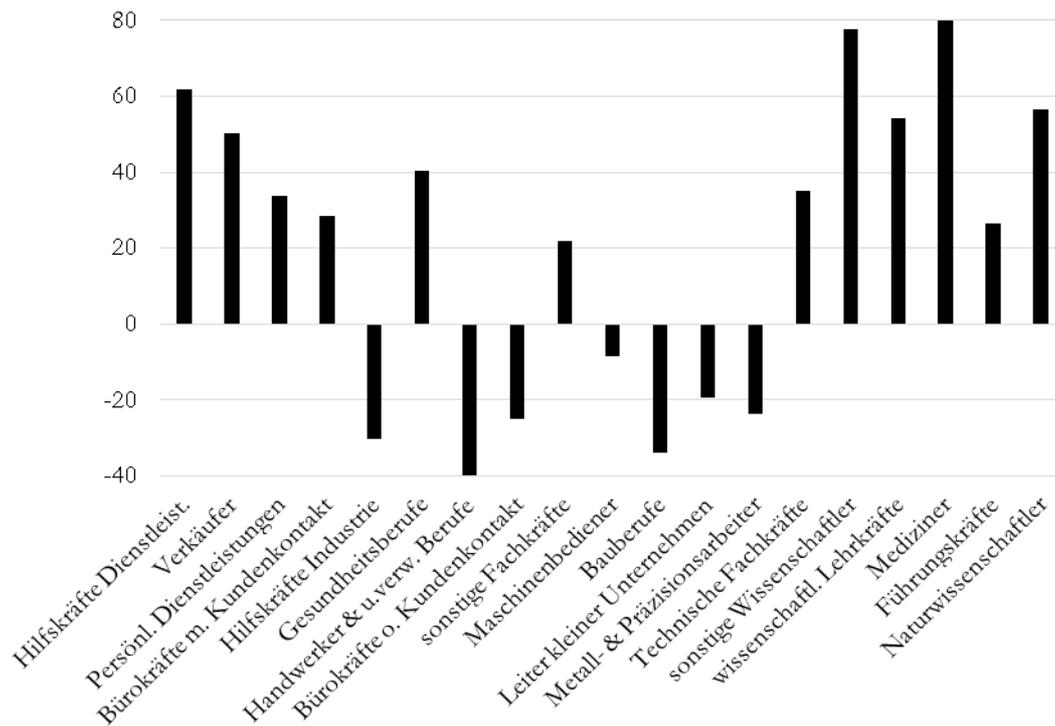


Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung einzelner Berufsgruppen (in %) (1995 bis 2017) (sortiert nach Medianlöhnen 1995) Daten gewichtet; Datenbasis: SOEP v36, eigene Darstellung. Ohne Hilfs- und Fachkräfte in der Landwirtschaft sowie nichtwissenschaftliche Lehrkräfte. Letztere sind zu annähernd 180 Prozent im Untersuchungszeitraum gewachsen und stellen somit einen statistischen Ausreißer.

Um die Analyse zu vertiefen, wird nun der Fokus auf einzelne Berufsgruppen gelegt, die im Untersuchungszeitraum stark gewachsen sind (Dienstleistungshilfskräfte (91), Verkäufer\*innen (52), sonstige Wissenschaftler\*innen (24) und Naturwissenschaftler\*innen (21), bzw. geschrumpft sind (Bauberufe (71) und Metallberufe (72)).<sup>5</sup> Wie aus Tab. 1 ersichtlich ist, weisen die Berufsgruppen, die relativ stark gewachsen sind, einen vergleichsweise hohen Anteil an Befristungen, Minijobs (im Fall einfacher Dienstleistungen) und Soloselbstständigen (im Fall wissensintensiver Dienstleistungen) auf. Dies bestätigt die Einschätzung, dass in kontinental-europäischen Arbeitsmärkten ein Anstieg der atypischen Beschäftigung eines der Merkmale der Polarisierung ist (Eichhorst et al. 2015; Fernández-Macías 2012). Im Vergleich zu den niedrig- und hochentlohnenden Berufen ist der Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen im mittleren Segment vergleichsweise gering (mit Ausnahme der Leiharbeit in den Metallberufen und der Soloselbstständigkeit in den Bauberufen). Insgesamt ist eine Entstandardisierung von Beschäftigungsverhältnissen vor allem in niedrigqualifizierten Tätigkeiten zu beobachten, aber auch in einigen hochqualifizierten Berufen, während in der tendenziell schrumpfenden Mitte im Industriesektor das sogenannte Normalarbeitsverhältnis mit unbefristeter Vollzeitbeschäftigung und Tarifverträgen noch relativ weit verbreitet ist (Keller/Seifert 2013).

<sup>5</sup> In Klammer sind die ISCO-88-Zweisteller.

|                   | Hilfskräfte<br>DL | Verkäufer<br>*innen | Bau <sup>6</sup> | Metall | sonstige<br>Wissenschaft-<br>ler*innen | Naturwissen-<br>schaftler<br>*innen |
|-------------------|-------------------|---------------------|------------------|--------|--|-------------------------------------|
| Befristung        | 10,9              | 17,1                | 6,7              | 6,3    | 12,6                                   | 10,1                                |
| Minijob           | 35,5              | 19,4                | [-]              | [-]    | [-]                                    | [-]                                 |
| Leiharbeit        | [-]               | [-]                 | [-]              | 6,3    | [-]                                    | [-]                                 |
| Tariflohn         | 47,2              | 44,2                | 55,5             | 65     | 60,7                                   | 42,5                                |
| Niedriglohn       | 59,9              | 54,1                | 17,6             | 12,3   | 5,3                                    | [-]                                 |
| Soloselbstständig | [-]               | [-]                 | 9,3              | [-]    | 9,9                                    | 6,1                                 |
| Frauen            | 63,6              | 78,6                | 8,2              | 18,3   | 51,6                                   | 19,3                                |
| Migrant*in        | 31,5              | 16,3                | 19,7             | 6,4    | 10,2                                   | 10,2                                |

*Tabelle 1: Strukturmerkmale einzelner Berufsgruppen (in %) (2017). Lesebeispiel: 10,9 Prozent aller Dienstleistungshilfskräfte sind befristet beschäftigt. Daten gewichtet; Datenbasis: SOEP v36. Die Analyse beschränkt sich auf alle abhängigen Beschäftigten im Alter von 18 bis 65 Jahre (Ausnahme: Der Anteil von Soloselbstständigen, der sich auf alle Erwerbstätigen bezieht). Die Niedriglohnschwelle wurde im Einklang mit der internationalen Praxis bei zwei Dritteln des Medianstundenlohns aller abhängig Beschäftigten gesetzt. [-] = < 30 Fälle.*

Wie aus Tab. 1 hervorgeht, ist vor allem im Bereich einfacher Dienstleistungen ein Prekaritätssyndrom zu beobachten, welches eine hohe Niedriglohnquote und einen hohen Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen aufweist und stark weiblich und migrantisch geprägt ist. Dieses Beschäftigungssegment ist seit Mitte der 1990er Jahre angewachsen, unter anderem begünstigt dadurch, dass das Tarifsystem seine inklusive Funktion im Bereich privater Dienstleistungen verloren hat (Bosch/Kalina 2008: 66–68). Somit kann es wenig Zweifel geben, dass ein Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung, der insbesondere von 1997 bis 2007 zu beobachten war (Grabka et al. 2020: 20), vor allem auf Arbeitgeberpraktiken zurückgeht, die im Kontext des institutionellen Wandels vermehrt eine kostensenkende Flexibilisierungsstrategie verfolgten. Allerdings darf auch die Angebotsseite im Arbeitsmarkt nicht außer Acht gelassen werden. Neben der zunehmenden Arbeitsmarktpartizipation von Frauen stellte vor allem ein Anstieg der erwerbsbezogenen Zuwanderung seit den 1990er Jahren ein neues Reservoir an „flexiblen“ Arbeitskräften dar. Anders als viele „Gastarbeiter“ in den 1960er und 1970er Jahren fanden viele Migrant\*innen eine Beschäftigung in Arbeitsplätzen, die nicht mehr tarifgebunden waren, wodurch sich ein Trend hin zu einer prekären Niedriglohnjobs verstärkte (Kriings 2021). Vor allem die Beschäftigungsentwicklung im unteren Lohnsegment legt somit nahe, dass weniger der technologische Wandel an sich zu einer Polarisierung im Arbeitsmarkt führt, sondern vielmehr eine Erosion inklusiver Tarifinstitutionen im Zusammenspiel mit betrieblichen Beschäftigungsstrategien und einem veränderten Arbeitskräfteangebot.

Im Folgenden wird der Strukturwandel im Arbeitsmarkt auf Grundlage des Oesch-Klassenschemas (16er Fassung) untersucht. Wie schon erwähnt wird die vertikale Dimension von Erwerbsklassen in diesem Schema nicht auf Grundlage des Einkommens bestimmt, sondern auf Grundlage der beruflichen Anforderungen. Wie aus Abb. 2 ersichtlich ist, bestätigt sich auch mit dieser Klassenheuristik, dass der wichtigste Trend im deutschen Arbeitsmarkt ein

<sup>6</sup> Ohne Bergleute und Steinbearbeiter\*innen.

Anstieg der höher qualifizierten Beschäftigung ist. Mit Ausnahme von Selbstständigen (Unternehmer\*innen und Kleingewerbe mit Beschäftigten) sind alle höher qualifizierten Berufsgruppen mit akademischer oder postsekundärer Ausbildung im Untersuchungszeitraum gewachsen, zum Teil deutlich über 50 Prozent. Hierbei handelt es sich vor allem um wissensintensive Dienstleistungen, die oftmals einen direkten Bezug zur Industrie aufweisen, sodass auch die Rede von einer „Tertiarisierung mit industriegesellschaftlichem Schwerpunkt“ (Vester 2011: 638) ist.

Dieser Strukturwandel ist auch zu beobachten, wenn wir uns den horizontalen Arbeitslogiken zuwenden. Hier sticht vor allem ein Anstieg der Erwerbsklassen mit einer interpersonellen Arbeitslogik hervor, der auf die gestiegene Bedeutung von interaktiver Dienstleistungsarbeit hinweist (Dunkel/Wehrich 2018). Vor allem soziokulturelle Professionen (z. B. Ärzt\*innen) und Semi-Professionen (z. B. Sozialarbeiter\*innen) sind stark angewachsen, aber auch einfache Dienstleistungen (z. B. Pflegeassistent\*innen). Auch Berufe mit einer administrativen Arbeitslogik haben zugenommen (mit Ausnahme der qualifizierten Bürokräfte (s. oben). Anders sieht es bei Erwerbsklassen mit einer technischen Arbeitslogik auf, wo höherqualifizierte Berufe gewachsen sind, während die berufliche Facharbeit ebenso wie die einfache Produktionsarbeit geschrumpft ist. Dies bestätigt die Einschätzung, dass ein Rückgang von Tätigkeiten mit mittleren und niedrigen beruflichen Anforderungen vor allem ein Phänomen des Industriesektors ist. Insgesamt wird deutlich, dass einfache Dienstleistungstätigkeiten stärker zugenommen haben als einfache Produktionsarbeiten abgenommen haben. Somit kann auch mit dem Oesch-Klassenschema eine Polarisierungstendenz im deutschen Arbeitsmarkt bestätigt werden, die sich vor allem in einem Anstieg von wissensintensiven Dienstleistungen manifestiert, aber auch in einem Anstieg einfacherer Dienstleistungen, während manuelle Produktionstätigkeiten tendenziell rückläufig sind.

|                            | Interpersonelle Arbeitslogik                 | Technische Arbeitslogik                 | Administrative Arbeitslogik         | Unabhängige Arbeitslogik                  |                          |
|----------------------------|--|---|-------------------------------------|---|--------------------------|
| <b>Tertiär</b>             | Soziokulturelle Professionen<br>+ 71%        | Technische Expert*innen<br>+ 64,2%      | Oberes Management<br>+ 29,2%        | Unternehmer<br>- 53,7%                    | Freie Berufe<br>+ 151,2% |
| <b>Post-Sekundär</b>       | Soziokulturelle Semi-Professionen<br>+ 97,9% | Techniker*innen<br>+ 37%                | Mittleres Management<br>+ 15,9%     | Kleingewerbe mit Beschäftigten<br>- 3,3%  |                          |
| <b>Sekundarstufe II</b>    | Qualifizierte Dienstleistungen<br>+ 30,9%    | Facharbeit in der Produktion<br>- 26,2% | Qualifizierte Bürokräfte<br>- 22,4% | Kleingewerbe ohne Beschäftigte<br>+ 21,1% |                          |
| <b>An- &amp; ungelernt</b> | Einfache Dienstleistungen<br>+ 52%           | Einfache Produktionsarbeit<br>- 24%     | Einfache Büroberufe<br>+ 29,4%      |   |                          |

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung der 16 Klassen des Oesch-Schemas (in %) (1995 bis 2017), Daten gewichtet; Datenbasis: SOEP v36, eigene Darstellung.

## 5 Fazit

Dieser Beitrag hat untersucht, inwieweit im deutschen Arbeitsmarkt seit den 1990er Jahren eine Polarisierungstendenz zu beobachten war. Auf Grundlage von Daten des SOEP wurde gezeigt, dass der wichtigste Trend im Arbeitsmarkt ein Anstieg der hochqualifizierten Tätigkeiten war. Diese Entwicklung steht im Einklang mit der These vom qualifikationsorientierten technologischen Wandel (Acemoglu 2002). Allerdings widerlegen die Ergebnisse die Annahme von einem linear verlaufenden Anstieg höher qualifizierter Tätigkeiten in „postindustriellen Gesellschaften“ (Bell 1973). Im Untersuchungszeitraum sind nicht nur akademische und technische Berufe angestiegen, sondern, wenn auch einfache Dienstleistungen. Somit zeigt sich eine ungleichzeitige Entwicklung der Beschäftigung, die sich trotz eines gestiegenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten nicht in einem allgemeinen Upgrading der Berufsstruktur niederschlägt. Vielmehr zeigt sich eine Polarisierungstendenz im Arbeitsmarkt, die auch einen Anstieg der atypischen Beschäftigung miteinschließt, der eine besondere Bedeutung in kontinentaleuropäischen Arbeitsmärkten zukommt (Eichhorst et al. 2015; Fernández-Macías 2012).

Ein Anstieg hochqualifizierte Tätigkeiten ist weniger erklärungsbedürftig, da es hier einen relativ breiten wissenschaftlichen Kontext gibt, dass der qualifikationsorientierte technologische Wandel im Zusammenspiel mit der Bildungsexpansion und einer neuen globalen Arbeitsteilung diese Entwicklung begünstigt hat (Acemoglu 2002; Katz/Autor 1999; Oesch/Piccitto 2019). Anders sieht es mit dem Wachstum von niedrigqualifizierten Tätigkeiten aus, der so von der SBTC-These nicht erwartet wurde. Hier richtet das Argument vom „routine-biased technological change“ (Autor et al. 2003) zurecht den Blick auf die besondere Rolle von interaktiver Dienstleistungsarbeit, die weniger leicht automatisierbar ist als manuelle und kognitive Routinetätigkeiten. Allerdings bleibt auch dieser Ansatz einem technologischen Determinismus verhaftet, da davon ausgegangen wird, dass der entscheidende Faktor für die Beschäftigungsentwicklung die Frage der (Nicht-)Substituierbarkeit von Tätigkeiten ist. Ob ein Job automatisierbar ist, ist nicht ausschließlich eine Frage der technologischen Möglichkeiten, sondern auch der institutionellen Rahmenbedingungen, der politischen Kräfteverhältnisse und der (Nicht-)Verfügbarkeit von Arbeitskräften. So kann beispielsweise ein entsprechendes Arbeitskräfteangebot einen Automatisierungsprozess von Niedriglohnjobs abschwächen (Seibert et al. 2021: 2).

Es ist also weniger der technologische Wandel an sich, der die Berufsstruktur verändert, sondern vielmehr die Wechselwirkung zwischen neuen Technologien, Arbeitsmarktinstitutionen, der Offenheit von Volkswirtschaften und betrieblichen Beschäftigungsstrategien (Krause/Köhler 2012; Oesch/Piccitto 2019). Dies zeigt sich auch in international vergleichenden Studien der OECD-Länder, die keine Konvergenz in der Beschäftigungsentwicklung finden (Emmenegger et al. 2012; Fernández-Macías 2012; Kalleberg 2018). Während einige Länder eine stärker polarisierte Beschäftigungsentwicklung aufweisen, ist in anderen Ländern ein Trend zum beruflichen Upgrading zu beobachten. Ob es zu einem Auseinanderdriften der Berufsstruktur kommt, wird maßgeblich durch institutionelle Faktoren geprägt, vor allem im Hinblick auf Lohnfindungsprozesse. So hat beispielsweise eine partielle Erosion des Tarifsystems in Deutschland maßgeblich zu einer Expansion von Niedriglohnjobs beitragen und damit eine Polarisierungstendenz im Arbeitsmarkt verstärkt. Hieraus folgt im Umkehrschluss, dass diese

Entwicklung nicht irreversibel ist. Durch regulatorische Maßnahmen im Bereich der Lohn- und Tarifpolitik kann ein Auseinanderdriften der Einkommen beschränkt werden, wie sich beispielhaft seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes 2015 zeigt. Seitdem wurde nicht nur ein Ausfransen der Löhne nach unten begrenzt, sondern es waren auch in einigen Niedriglohnbranchen Rückkoppelungseffekte auf das gesamte Tarifgitter zu beobachten (Bispinck et al. 2020). Ein Anstieg der Löhne in den unteren Einkommensgruppen wurde allerdings dadurch moderiert, dass bei einem Teil der Beschäftigten die Arbeitszeit reduziert wurde, sodass zwar die Stundenlöhne stiegen, aber weniger die Monatslöhne. Zudem dokumentieren Branchenstudien immer wieder Verstöße gegen Mindeststandards, vor allem im Bereich der unbezahlten Mehrarbeit (Bosch et al. 2019). Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro im Oktober 2022 markierte zweifellos eine wichtige Entwicklung in der Schaffung „angemessener Mindestlöhne“, wie es in der jüngst beschlossenen EU-Mindestlohnrichtlinie heißt. Ob hierdurch eine Polarisierungstendenz im Arbeitsmarkt eingedämmt werden kann, wird aber nicht zuletzt von einem effektiveren Durchsetzungsregime abhängen, aber auch von einer weiteren Stärkung des allgemeinen Tarifsystems.<sup>7</sup>

Dieser Beitrag hat gezeigt, dass Berufsgruppen mit mittleren Qualifikationen im Bereich der manuellen Produktionstätigkeiten tendenziell schrumpfen. Diese Entwicklung sollte aber nicht überzeichnet werden. Zum einen gibt es nach wie vor eine „robuste Mitte des Arbeitsmarktes“ (Eichhorst et al. 2015: 4), zum anderen wurden die Jobverluste im mittleren Segment vor allem durch einen Anstieg der höher qualifizierten Tätigkeiten kompensiert. Gleichzeitig sind auch einfache Dienstleistungen gewachsen, viele davon im Kontext atypischer Beschäftigung. Dies stellt eine Herausforderung nicht zuletzt für die arbeitssoziologische Forschung dar, die Heterogenisierung der Beschäftigungsverhältnisse stärker in das Blickfeld zu nehmen. Dies schließt nicht nur atypische Beschäftigung wie Teilzeitarbeit, Befristungen und Leiharbeit mit ein, sondern gerade auch „neue“ atypische Formen wie Soloselbstständige und Crowdworker\*innen, die sich in einer Grauzone von abhängiger und selbstständiger Beschäftigung bewegen.

## Literatur

- Acemoglu, Daron (2002): Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature* 40 (1): 7–72.
- Acemoglu, Daron; Autor, David H. (2011): Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. In Ashenfelter, Orley; Card, David. E. (Hg.): *Handbook of Labor Economics*. Band 4. Amsterdam: Elsevier, 1043–1171. DOI: 10.1016/S0169-7218(11)02410-5.
- Appelbaum, Eileen; Bosch, Gerhard; Gautié, Jérôme; Mason, Geoff; Mayhew, Ken, Salverda, Wiemer; Schmitt, John; Westergaard-Nielsen, Niels (2010): Introduction and Overview. In: Gautié, Jérôme; Schmitt, John (Hg.): *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation, 1–32.

---

<sup>7</sup> Der hohe Anstieg des Mindestlohns wurde durch die stark gestiegenen Lebenshaltungskosten 2022 bereits relativiert, sodass sich die Frage nach einer erneuten Erhöhung stellt (FAZ 2023).

- Antonczyk, Dirk; DeLeire, Thomas, Fitzenberger, Bernd (2018) Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany. *Econometrics* 6 (2): 1-33. DOI: 10.3390/econometrics6020020.
- Autor David H.; Levy, Frank; Murlane, Richard J. (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics* 118 (4): 1279–1333. DOI: 10.1162/003355303322552801.
- Beckmann, Fabian; Spohr, Florian (2022): Arbeit und Arbeitsmarktpolitik: Grundlagen, Wandel, Zukunftsperspektiven. München: UVK.
- Bell, Daniel (1973) *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Bispinck, Reinhard; Dribbusch, Heiner; Kestermann, Christian; Lesch, Hagen; Lübker, Malte; Schneider, Helena; Schröder, Christoph; Schulten, Thorsten; Vogel, Sandra (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). BMAS Forschungsbericht Nr. 562.
- Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic; Weinkopf, Claudia (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen. Wiesbaden: Springer VS.
- Bosch, Gerhard; Kalina, Thorsten (2008): Low-Wage Work in Germany: An Overview. In: Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (Hg.) *Low-Wage in Germany*. New York: Russell Sage Foundation, 19–112.
- Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (Hg.) (2008): *Low-Wage in Germany*. New York: Russell Sage Foundation.
- Castel, Robert; Dörre, Klaus (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Dunkel, Wolfgang; Wehrich, Margit (2018): Arbeit als Interaktion. In: Böhle, Fritz; Voß, Günter G.; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 1: Arbeit, Strukturen, Prozesse (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 201–231.
- Emmenegger, Patrick; Häusermann, Silja; Palier, Bruno; Seeleib-Kaiser, Martin (Hg.) (2012): *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Eichhorst, Werner; Arni, Patrick; Buhlmann, Florian; Ispording, Ingo; Tobsch, Verena (2015): Wandel der Beschäftigung. Polarisierungstendenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Institut zur Zukunft der Arbeit/Bertelsmann-Stiftung. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wandel-der-beschaeftigung> (Zugriff: 11. November 2022).
- FAZ Frankfurter Allgemeine Zeitung (2023): Belastung durch Inflation: DIW-Präsident Fratzscher: Mindestloohnerhöhung schon „neutralisiert.“ URL: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/inflation-diw-praesident-fratzscher-fordert-hoeheren-mindestlohn-18733951.html> (Zugriff: 10. März 2023).
- Fernández-Macías, Enrique (2012): Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality, 1995-2007. *Work and Occupations* 39 (2): 157–182. DOI: 10.1177/0730888411427078.
- Fernández-Macías, Enrique; Hurley, John (2017): Routine-Biased Technical Change and Job Polarization in Europe. *Socio-Economic Review* 15 (3): 563–585. DOI: 10.1093/ser/mww016.
- Gallie, Duncan (Hg.) (2007): *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Goebel Jan; Grabka Markus M.; Liebig Stefan; Kroh, Martin; Richter, David; Schröder, Carsten; Schupp, Jürgen (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Journal of Economics and Statistics* 239 (2): 345–360. DOI: 10.1515/jbnst-2018-0022.

- Goos, Maarten; Manning, Alan (2007): Lousy and Lovely jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *Review of Economics and Statistics* 89 (1): 118–133.
- Goos, Maarten; Manning, Alan; Salomons, Anna (2014): Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. *American Economic Review* 104 (8): 2509–2526.
- Grabka, Markus M.; Göbler, Konstantin (unter Mitarbeit von Carsten Braband) (2020): Der Niedriglohnsektor in Deutschland – Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte? Bertelsmann-Stiftung. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/der-niedriglohnsektor-in-deutschland-all> (Zugriff: 19. November 2022).
- Holst, Hajo; Fessler, Agnes; Niehoff, Steffen (2022): Covid-19, Ungleichheit und (Erwerbs-)Arbeit – zur Relevanz sozialer Klasse in der Pandemie. *Zeitschrift für Soziologie* 51 (1): 41–65. DOI: 10.1515/zfsoz-2022-0004.
- Kalleberg, Arne L. (2011): *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg Arne L. (2018): *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge: Medford, MA: Polity Press.
- Katz, Lawrence F.; Autor, David H. (1999): Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. In: Ashenfelter, Orley C.; Card, David (Hg.): *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier Science, 1463–1555. DOI: 10.1016/S1573-4463(99)03007-2.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2013): *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität*. Berlin: edition sigma.
- Kern, Horst (1998): Proletarisierung, Polarisierung oder Aufwertung der Erwerbsarbeit? Der Blick der deutschen Industriosozologie seit 1970 auf den Wandel der Arbeitsstrukturen. In: Friedrichs, Jürgen; Lepsius, M. Rainer; Mayer, Karl Ulrich (Hg.): *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Sonderheft 38 der KZfSS*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 113–129.
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1970): *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein: Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlags-Anstalt.
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München: C. H. Beck Verlag.
- Konle-Seidl, Regina (2021): Precarious but Popular? The German Mini-Job Scheme in Comparative Research on Work and Welfare. *Journal of International and Comparative Social Policy* (2021) 37 (3): 293–306. DOI: 10.1017/ics.2021.11.
- Krause, Alexandra; Köhler, Christoph (2012): Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären? Einleitung und Übersicht. In: Krause, Alexandra; Köhler, Christoph (Hg.) *Arbeit als Ware: Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*. Bielefeld: transcript, 9–43.
- Krings, Torben (2021): “Good” Bad Jobs? The Evolution of Migrant Low-Wage Employment in Germany (1985–2015). *Work, Employment and Society* 35 (3): 527–544. DOI: 10.1177/0950017020946567.
- Kumkar, Nils C.; Schimank, Uwe (2022): Die Mittelschichtsgesellschaft als Projektion: Wie soziologische Zeitdiagnose gesellschaftliche Selbstbilder nachzeichnet und dabei ihren Gegenstand verfehlt. *Merkur* 872 (76): 22–35.
- Lübker, Malte (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. WSI Policy Brief Nr. 59. URL: [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008111](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008111) (Zugriff: 11. November 2022).

- MacKenzie Robert; Forde Chris (2009): The Rhetoric of the 'Good Worker' versus the Realities of Employers' Use and the Experiences of Migrant Workers. *Work, Employment and Society* 23(1): 142–159. DOI: 10.1177/0950017008099783.
- Minssen, Heiner (2019): *Arbeit in der modernen Gesellschaft* (2. Auflage). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Oesch, Daniel (2006a): *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. London: Palgrave Macmillan.
- Oesch, Daniel (2006b): Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. *International Sociology* 21 (2): 263–288. DOI: 10.1177/0268580906061379.
- Oesch, Daniel; Piccitto, Giorgio (2019): The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015. *Work and Occupation* 46 (4): 441–469. DOI: 10.1177/0730888419860880.
- Pfeifer, Sabine (2018): Technisierung von Arbeit. In: Böhle, Fritz; Voß, Günter G.; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 1: Arbeit, Strukturen, Prozesse (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 321–357.
- Sassen, Saskia (1996): New Employment Regimes in Cities: The Impact on Immigrant Workers. *New Community* 22 (4): 579–594.
- Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Schwengler, Barbara (2021): Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten – Starker Einbruch in der Corona-Krise. IAB-Kurzbericht 16/2021. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-16.pdf> (Zugriff: 15. November 2022).
- Vester, Michael (2011): Postindustrielle oder industrielle Dienstleistungsgesellschaft: Wohin treibt die gesellschaftliche Arbeitsteilung? *WSI Mitteilungen* 64 (12): 629–639.

## „Soll mir das Angst machen?“

Transformationserfahrungen von Beschäftigten in der Automobil- und der Luftverkehrswirtschaft

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

**Zusammenfassung:** Der Beitrag diskutiert die Umbruchserfahrungen und Mentalitätsmuster von Beschäftigten in der Automobil- und der Luftverkehrswirtschaft. Beide Branchen stehen exemplarisch für das deutsche Modell exportorientierten Wachstums und relativen Wohlstands sowie damit verbundene Arbeits- und Lebensweisen. Diese scheinen durch jüngere Entwicklungen grundlegend infrage gestellt zu sein, vor allem durch das gesellschaftspolitische Projekt einer „Mobilitätswende“. Wie unser Beitrag zeigt, wird „Transformation“ als ein von Verunsicherungsnarrativen begleiteter, politik- und managementgetriebener Top-Down-Prozess der fortgesetzten Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen erfahren. Eine um Mobilität, Leistungsstolz, Familie und Absicherung kreisende Mentalität ist mit Transformationserfahrungen konfrontiert, die sich nun vor allem als Verlust, drohender Abstieg und Gefährdung der gewohnten Arbeits- und Lebensweisen darstellen.

**Abstract:** The article discusses the experiences of societal transformations and the mentality patterns of employees in the automotive and air transport industries. Both industries exemplify the German model of export-oriented growth and relative prosperity and the associated ways of working and living. These seem to be fundamentally challenged by recent developments, especially by the socio-political transformation project of a “Mobilitätswende”. As our contribution shows, “transformation” is experienced as a political and corporate top-down process of continued deterioration of working and living conditions, accompanied by narratives of insecurity. A mentality revolving around mobility, pride of achievement, family and security is confronted with transformation experiences that now present themselves primarily as loss, threatened decline and precariousness of the accustomed ways of working and living.

---

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

# 1 Einleitung: „Mentalitäten des Umbruchs“

Welche Erfahrungen machen Arbeitnehmer\*innen mit den Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebensweise im Zuge gesellschaftlicher Umbrüche, beispielsweise der Digitalisierung von Arbeits- und Lebenswelten, der ‚sozial-ökologischen Transformation‘, dem Rückbau öffentlicher Daseinsvorsorge, der demografischen Alterung, der Deindustrialisierung und Dekarbonisierung oder auch der Globalisierung? Was heißt ‚Transformation‘ – das seit längerem gängige Catch-all-Stereotyp für Umbrüche aller Art – eigentlich konkret für sie und wie verhalten sie sich angesichts aktueller, sie direkt betreffender und mitadressierender Transformationsdiskurse? Welche Folgen sind für sie mit diesen Umbrüchen verbunden, wie deuten sie sie, und welche Zukunftserwartungen verbinden sich damit? Auf diese Fragen versuchen wir in diesem Beitrag einige Antworten zu finden, indem wir auf vorläufige empirische Befunde aus den noch laufenden Befragungen zweier Arbeitnehmer\*innengruppen im Rahmen des SOFI-Projektes „Mentalitäten des Umbruchs“ zurückgreifen.<sup>2</sup>

In unserer Untersuchung – aus der wir allererste empirische Ergebnisse bereits in den *AIS-Studien* präsentieren konnten (vgl. Tullius/Wolf 2022) – gehen wir davon aus, dass die Wahrnehmungen, Deutungen und Erwartungen von Erwerbstätigen im Hinblick auf gesellschaftliche Umbruchsprozesse maßgeblich von ihren *Mentalitäten* abhängen, diese also ein wichtiger Forschungsgegenstand sind. Dabei verstehen wir unter Mentalitäten in Anlehnung an Geiger (1932) die typischen Wertorientierungen und Anspruchshaltungen von Individuen bzw. Gruppen oder Milieus, die ihr soziales Handeln grundieren. Mentalitäten erwachsen gewissermaßen aus den Arten des Lebens und Arbeitens und bestehen, so unser Vorschlag zur weiteren Konkretisierung, aus ‚einverleibten‘ Mustern von Handlungsorientierungen, Sozialorientierungen sowie Lebenszielen und (Zukunfts-) Erwartungen. Als *Handlungsorientierungen* fassen wir die sozialmoralischen und normativen Ansprüche (wie etwa Leistungsgerechtigkeit, Beteiligung, Fürsorge, Würde oder gewisse Rationalitätsvorstellungen; vgl. Kratzer et al. 2019: 49-137), auf die sich Mitglieder einer Gruppierung in ihrem Handeln typischerweise beziehen und die ihren Erwartungshaltungen zugrunde liegen; als *Sozialorientierungen* die typischen Formen der sozialen Interaktion bzw. der (familialen, kollegialen etc.) sozialen Beziehungen und deren Stellenwert für das eigene Leben; als *Lebensziele* oder *Lebensperspektiven* schließlich die mehr oder (meist) weniger bewussten, mehr oder weniger konkreten Zielvorstellungen und Erwartungen, an denen sich die persönliche Lebensführung typischerweise ausrichtet.

Den Zusammenhang von Mentalitäten und sozialem Umbruch untersuchen wir in *vier ‚Transformationskonstellationen‘*: im Automobilcluster der Region *Stuttgart*, in Finanz- und Flughafendienstleistungen der Region um *Frankfurt am Main*, im *Ostthüringer* Gesundheitssektor und in ehemaligen Industrie- und (neuen) Wissensdienstleistungsbranchen im *Ruhrgebiet*. Damit versuchen wir auch der sozialräumlichen bzw. regionalen Perspektive, die Umbruchsprozessen innewohnt, Rechnung zu tragen. In jeder dieser vier Konstellationen führen wir empirische Erhebungen durch, in deren Mittelpunkt Befragungen bei jeweils charakteristischen Beschäftigtengruppen und Berufs- und Sozialmilieus stehen – charakteristisch im Hinblick darauf, dass sie die jeweilige Konstellation einerseits historisch in ihrer sozialstrukturellen und moralischen

---

<sup>2</sup> Informationen zu diesem von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell geförderten Projekt finden sich hier: <https://sofi.uni-goettingen.de/projekte/mentalitaeten-des-umbruchs/projektinhalt/>.

Dimension in besonderer Weise mitgeprägt haben und andererseits von gegenwärtigen Umbrüchen besonders betroffen sind. Für die Region Stuttgart etwa sind dies neben den Produktionsarbeiter\*innen die technischen Wissensarbeiter\*innen in der Automobilindustrie, in der Region Frankfurt neben Flughafenbeschäftigten auch Angestellte in den Finanzdienstleistungen (vgl. zu den untersuchten Gruppen und zur Gesamtanlage der Untersuchung: Tullius et al. 2021: 8-14).

Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf einen kleinen Ausschnitt dieses Gesamtspektrums: die Gegenüberstellung der Mentalitätsmuster und der Umbruchserfahrungen zweier ausgewählter Beschäftigtengruppen in der Frankfurter Luftverkehrs- und der Stuttgarter Automobilwirtschaft.<sup>3</sup> Beides sind Globalisierungsindustrien, sie stehen beispielhaft für das deutsche Modell exportorientierten Wachstums und für große Mobilitätsindustrien sowie die Arbeits- und Lebensweisen, die an ihnen „hängen“ – die sich freilich durch jüngere Entwicklungen irritiert, ja womöglich grundlegend infrage gestellt sehen: schon seit längerem durch die „digitale Transformation“ der Arbeits- und Lebenszusammenhänge, aktuell vor allem durch das gesellschaftspolitische Projekt einer „Mobilitätswende“ im Rahmen einer „sozial-ökologischen Transformation“, seit zwei Jahren noch überlagert durch den unerwarteten Einschnitt der Corona-Krise. Inzwischen diskutiert man vor diesem Hintergrund – und unter dem zusätzlichen Eindruck der weltpolitischen Erschütterungen seit dem russischen Überfall auf die Ukraine – über eine mögliche „Deglobalisierung“ (vgl. Schmalz 2022).

Mit diesen Schlagworten ist der ‚Transformations-Rahmen‘<sup>4</sup> umrissen, um den es hier geht und in dem und mit dem die von uns befragten Arbeitnehmer\*innen gewissermaßen leben und arbeiten, in dem sie sich orientieren und handeln müssen. Im Folgenden werden wir zunächst wesentliche Aspekte der Arbeits- und Lebensweisen sowie Mentalitätsmuster von Transportarbeiter\*innen in den Bodenverkehrsdiensten am Frankfurter Flughafen einerseits und Produktionsbeschäftigten der Automobil- und Zulieferindustrie in der Region Stuttgart andererseits herausarbeiten und vergleichen (2.). Anschließend wenden wir uns – ebenfalls in vergleichender Perspektive – den Erfahrungen, Deutungen und Erwartungen der Befragten in der ‚Vielfachtransformation‘ zu (3.). Der Beitrag schließt mit einigen zusammenfassenden und zuspitzenden Schlussbetrachtungen (4.).

---

<sup>3</sup> Das Auswahlkriterium war zum einen ein pragmatisches: für beide Gruppen liegen Zwischenauswertungen vor („Stuttgart“) bzw. werden gerade durchgeführt („Frankfurt“). Zum anderen erlaubt uns ihr Vergleich, einen aufschlussreichen Blick auf die Unterschiedlichkeit von Umbruchserfahrungen von Arbeitnehmer\*innen in relativ ähnlichen Soziallagen zu werfen.

<sup>4</sup> Mit dem Transformationsbegriff verbindet sich im Rahmen dieses Beitrags kein eigenständiger theoretischer Anspruch, sondern wir verwenden ihn hier in deskriptiver, pragmatischer Weise zur Kennzeichnung relevanter gesellschaftlicher Umbrüche aus der Subjektperspektive, um die es uns wesentlich geht.

## 2 Zwei Arbeitnehmer\*innengruppen im Vergleich: Arbeits- und Lebensweise sowie Mentalitätsmuster von Arbeiter\*innen in der Frankfurter Luftverkehrs- und der Stuttgarter Automobilwirtschaft

Die zwei ausgewählten Beschäftigtengruppen repräsentieren unterschiedliche soziale Milieus bzw. Klassenfraktionen, die im jeweiligen sozioökonomischen Umfeld wichtige Funktionen ausfüllen und auch zahlenmäßig von einigem Gewicht sind: Am Flughafen Frankfurt mit insgesamt etwa 60-80.000 Beschäftigten arbeiten gut zehn Prozent, d. h. über 8.000 Beschäftigte, als *Transportarbeiter* im Bereich der sog. Bodenverkehrsdienste (BVD), ein Großteil davon beim „Groundhandling“, d. h. der Be- und Entladung von Personen- und Frachtflugzeugen und in verschiedensten weiteren Vorfeld-Bereichen.<sup>5</sup> Und von den insgesamt etwa 124.000 Arbeitnehmer\*innen in den rund 80 Betrieben des „Automotive-Clusters“ der Region Stuttgart, die sich mit der Herstellung von Kraftfahrzeugen und -teilen im engeren Sinne beschäftigen (vgl. Dispan et al. 2021: 110 ff.), arbeiten insgesamt ca. 70.000 *Produktionsarbeiter\*innen* in den Werken von Endherstellern und Zulieferern (Schwarz-Kocher/Stieler 2019: 48).

Bei aller Unterschiedlichkeit der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Detail, auf die noch einzugehen sein wird: Beide Arbeitnehmer\*innengruppen haben in der Vergangenheit je eigene Aufstiegserfahrungen als relative ‚Gewinner‘ im globalisierten, exportorientierten deutschen Wachstumsmodell gemacht, und das hat ihrer Arbeits- und Lebensweise wie auch ihren Mentalitäten den Stempel aufgedrückt. Unter dem Begriff der *Arbeits- und Lebensweise* fassen wir soziale Strukturen und Handlungsmuster zusammen, die auf Grundlage unserer empirischen Erhebungen als ‚typisch‘ oder ‚normal‘ für eine betrachtete soziale Gruppierung bezeichnet werden können. Hinsichtlich der Lebensweise meint das typische Lebensverlaufsmuster, Lebensformen (z. B. Paar-, Single-, Alleinerziehenden-Haushalte), Bildungs- und Erwerbsorientierungen sowie Mobilitäts- und Konsummuster (vgl. Bartelheimer/Wittmann 2003). Unter ‚Arbeitsweise‘ verstehen wir typische Merkmale der ausgeübten Tätigkeiten und „Arbeitslogiken“ (Oesch 2006), der Unternehmensstrukturen und -kulturen, der Betriebs- und Arbeitsorganisation, der hergestellten Produkte, der Beschäftigungsverhältnisse und der Arbeitszeitregime, in deren Rahmen die Leute arbeiten.

### 2.1 Die Arbeits- und Lebensweise und die Mentalitätsmuster von Transportarbeitern am Flughafen

Beginnen wir mit einigen typischen Merkmalen der *Arbeitsweise* der Transportarbeiter bei den BVD am Flughafen in Frankfurt am Main.<sup>6</sup> Sie verrichten beim Be- und Entladen ankomm-

---

<sup>5</sup> Unter den von uns bisher Befragten befanden sich keine weiblichen Beschäftigten; auch sind nach unseren Informationen bei den BVD generell nur sehr wenige Frauen tätig (etwa als Fahrerinnen), so dass wir von dieser Beschäftigtengruppe hier nur in der männlichen Form sprechen.

<sup>6</sup> Basis der folgenden Ausführungen ist eine Zwischenauswertung von vier Einzelinterviews und eine Gruppendiskussion (GD) mit Transportarbeitern (TA1 – TA4) sowie von fünf Expertengesprächen, u. a. mit Betriebsräten,

mender bzw. abfliegender Flugzeuge körperlich schwere – nur partiell durch Fahr- und Hebezeuge unterstützte – Handarbeit unter großem Zeitdruck in teamartiger Kooperation. Es handelt sich hierbei um eine Anlern- und Routinetätigkeit im Rahmen einer „technischen Arbeitslogik“ im Sinne von Oesch (2006: 267 ff.), die auf den Vorfeldern des riesigen Flugplatzgeländes und in den Gepäckhallen bei dauernd großem Lärm, bei Wind und Wetter und im Schichtdienst ausgeübt wird.

Wir machen ... hauptsächlich die Be- und Entladung. Das ist ein sehr anspruchsvoller Job, körperlich sehr anspruchsvoll / Es gibt verschiedene Flugzeuggrößen und es gibt Flugzeuge, wo Container reinkommen, es gibt Flugzeuge, [die] nur mit der Hand beladen werden und so weiter. Und das müssen Mitarbeiter machen. Das heißt, es kann durchaus sein, dass ein Mitarbeiter am Tag 1.000 Koffer ziehen muss. Ja? Und das täglich zu machen, das ist natürlich / das geht auf die Knochen. (Betriebsrat, früherer TA)

Die Team-Zusammensetzung ist multiethnisch und vielsprachig. Anders als noch vor wenigen Jahren, wechselt sie inzwischen mehr oder weniger von Ladeeinsatz zu Ladeeinsatz.

Rotation. Wir nennen es Rotation / Es gibt / Es kommt noch schlimmer beziehungsweise ich habe auch Mitarbeiter, die ich nie kenne. Die kommen [und sind] zum ersten Mal da oder bei mir zum ersten Mal. Die kennen mich nicht, ich kenne die nicht. Ich weiß gar nicht, wie die arbeiten, wie die ticken. (TA4)

Diese Rotation erschwere zunehmend die nötigen Abstimmungsprozesse untereinander (und mit den gleichzeitig tätigen Reinigungs- und Cateringdiensten oder auch dem Flugpersonal) und provoziere häufig entsprechende Reibungen. Verschärfend kommt hinzu, dass die verschiedenen Teams teilweise bei unterschiedlichen Unternehmen beschäftigt sind und teilweise auch aus Leiharbeitern bestehen. Mehrere Privatisierungs- bzw. Ausgründungsschübe haben eine zerklüftete Unternehmenslandschaft und zerstückelte inter-organisationale Netzwerke entstehen lassen, die den Flughafen zu einem Prototyp ‚fragmentierter Arbeit‘ machen (Marchington et al. 2005; vgl. auch Wolf 2018). Der einstige Status des Flughafenbetreibers, bei dem unsere Befragten angestellt sind, als Unternehmen des öffentlichen Dienstes, gehört damit längst der Vergangenheit an.<sup>7</sup>

Das hat auch die industriellen Beziehungen tiefgreifend verändert: Die Fragmentierung der Organisationslandschaft und der Belegschaften hat sich in die Vertretungsstrukturen hinein verlängert. War die deutsche Luftverkehrswirtschaft noch bis vor 20 Jahren ein Paradebeispiel sozialpartnerschaftlicher Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen, geprägt durch die Vertretungstraditionen des öffentlichen Dienstes, so ist sie inzwischen nicht nur zu einem Feld organisatorischer Parzellierung, sondern auch ungewöhnlich hoher Konfliktintensität, zugleich aber auch der Spaltung und Machtzersplitterung bei den industriellen Beziehungen geworden (vgl. Helfen et al. 2020). Die „Flughafen-Welt“, so ein Betriebsrat, ist dadurch für die Beschäftigten in den letzten 20 Jahren „eine ganz andere“ geworden.

Gleichwohl haben die Transportarbeiter in ihrer bzw. durch ihre Erwerbskarriere zunächst eine gewisse Aufstiegserfahrung gemacht, die allerdings mit deutlichen biografischen Brüchen

---

die selbst als Transportarbeiter tätig waren, die wir Anfang 2022 durchgeführt haben; hinzu kamen mehrere Ortsbegehungen am Flughafen. Weitere Einzel- sowie Haushaltsinterviews sind in dieser Teilkonstellation inzwischen hinzugekommen bzw. noch geplant.

<sup>7</sup> Im Jahr 2001 wurde das Unternehmen teil-privatisiert und an die Börse gebracht, allerdings gehört es nach wie vor knapp mehrheitlich der Stadt Frankfurt am Main und dem Land Hessen.

einherging. Die Mehrheit bei den Bodenverkehrsdiensten bilden Beschäftigte mit ‚Migrationshintergrund‘, die mit ihren oder im Gefolge ihrer Eltern vor allem aus Italien oder der Türkei, in der letzten Zeit auch häufiger alleine und als Geflüchtete\*<sup>r</sup> aus dem arabischen, afrikanischen oder osteuropäischen Raum zur Arbeit nach Frankfurt an den Flughafen kamen. Teilweise haben die Befragten schon ihre schulische Erstsozialisation im Herkunftsland durchgemacht, um in Deutschland dann die fremde Sprache erlernen und nochmals zur Schule gehen zu müssen. In der Regel hat man dann eine duale Ausbildung absolviert, allerdings durchweg in ‚flughafenfremden‘ Berufszweigen, als Schreiner, Schlosser oder Maler zum Beispiel. Die seinerzeit im Vergleich zur Ausbildungsvergütung oder einem Job in einem Kleinbetrieb attraktive Bezahlung als Flughafen-Transportarbeiter bewegte die Befragten dann entweder zum Ausbildungsabbruch oder Berufswechsel und – über ‚Hörensagen‘ im Freundes- oder Bekanntenkreis – zum Einstieg in das berufsfremde Tätigkeitsfeld am Flughafen. Dort arbeiten sie nun seit mehr als 20 Jahren und haben die seitherigen Teilprivatisierungs-, Auslagerungs- und Umstrukturierungsschübe miterlebt.

Die befragten Transportarbeiter – und damit kommen wir zu einigen Eckpunkten ihrer *Lebensweise* – leben überwiegend mit ihren (ebenfalls berufstätigen) Partnerinnen in Paarhaushalten mit Kindern, und zwar in der Regel zur Miete im Großraum Rhein-Main. Teilweise sind die Pendelstrecken sehr lang, die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort schwankt zwischen 15 und über 60 Kilometern und wird teils mit dem eigenen PKW (den alle besitzen), teils mit dem öffentlichen Nahverkehr zurückgelegt. Dieses weit vom Arbeitsort entfernte und weit verteilte Wohnen hängt auch mit den hohen Mieten im Ballungsraum zusammen, bei einem gleichzeitig geringeren (Haushalts-) Einkommen als bei den Produktionsarbeiter\*innen (s. u.). Die Partnerinnen sind auch in Vollzeit erwerbstätig, teils ebenfalls am Flughafen. Die Kinder gehen noch zur Schule und werden aller Voraussicht nach später in flughafenfernen Erwerbsefeldern tätig sein. Der Haushaltsalltag nimmt unter diesen Bedingungen, ähnlich wie der Arbeitsalltag, die Form eines „eng getakteten“ (ein Befragter), mittels Messenger-Diensten digital koordinierten und automobil-unterstützten Versorgungs-, Transport- und Erziehungsbetriebes an, der die Anstrengungen der Haushaltsmitglieder absorbiert.

Die *Mentalitätsmuster* der Gruppe der Transportarbeiter, zunächst deren *Handlungsorientierungen*, sind der Form nach – wie sich zeigen wird – jenen der Produktionsarbeiter\*innen durchaus ähnlich. Hier wie dort prägen eine starke Leistungsorientierung und auch ein Leistungsstolz die Haltungen. Doch hier ist es eine körperlich schwere „Knochenarbeit“ (so die Selbstbezeichnung), die bei dieser Gruppe den erkennbaren Leistungsstolz inhaltlich ‚füllt‘. Dabei wird in den Erzählungen über die eigene Arbeit immer wieder deutlich gemacht, dass es sich bei der ausgeübten Tätigkeit keineswegs um ‚Einfacharbeit‘ handelt, sondern um einen auf seine Art „anspruchsvollen Job“ (s. das vorletzte Zitat), der in komplexe Abstimmungs- und Kooperationserfordernisse eingebettet ist, erhebliches Erfahrungswissen erfordert und auch arbeitsbezogene Beteiligungsansprüche impliziert.

Für den einen ist [es] ja einfach: Koffer reinwerfen, Koffer rauswerfen. Es ist eine einfache Arbeit. Meint man, aber ist es nicht, ja. Es gibt ja auch das ganze Spektrum drumherum, ja. (TA GD)

Auf dieser Basis findet sich mithin ein starker und selbstbewusster Anspruch auf Leistungs- und Beteiligungsgerechtigkeit, auf ein gerechtes „Geben und Nehmen“ (so die häufige Wendung) zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dieser Gerechtigkeitsanspruch wird allerdings seit langem – und immer weiter zunehmend – als verletzt erfahren, und diese Erfahrung schreibt sich der Mentalität der Transportarbeiter als „einverleibtes“ Ungerechtigkeitsbewusstsein ein, das in ihren Äußerungen immer wieder aufscheint.

Was ich mache und was ich verdiene, rentiert sich nicht. Und wenn ich nach da draußen Lebensunterhalt und sozial also Umfeld gucke, das ist ein harter Job, Knochenjob da draußen. Ich arbeite auf dem Vorfeld. Knochenjob. Und was ich verdiene, sage ich, tut mir leid, für das Geld ist es / Ich mache meine Gesundheit / Also ich mache meine Knochen kaputt. (TA2)

Im Zentrum der *Sozialorientierungen* steht bei dieser Gruppe in sehr ausgeprägter, ‚existentieller‘ Form die Familie: Auf die Einheit der Kernfamilie – die Reproduktion des Familienhaushalts – bezieht sich die in den Interviews ständig präsente Rede von der materiellen ‚Existenz‘, um die man sich sorgen muss und für deren Sicherung man zusammen mit der Partnerin verantwortlich ist; und dazu gehört vor allem auch ‚die Zukunft‘ der Kinder, die man zu ‚ermöglichen‘ hat und die es zu unterstützen gilt.

Und außerdem, für was kommst du zum Arbeiten? - Um Geld zu verdienen. Es geht um meine Existenz, ich habe Familie, ich muss an meine Familie und mein Kind denken. (TA2)

Der soziale Zusammenhalt in der Arbeit – in der Arbeitsgruppe, im Team – hat bei den Transportarbeitern eine sehr hohe Bedeutung. Man arbeitet in kleinen Gruppen von zwischen fünf und zehn Personen, und in der Gruppe sind Kollegialität sowie wechselseitige Unterstützung außerordentlich wichtig, um der Vernutzung der Arbeitskraft gemeinsam etwas entgegenzusetzen und die Arbeitsverausgabung regulieren zu können. Gerade hier jedoch haben die oben angesprochenen Fragmentierungen (Sub-Unternehmen, Leiharbeit), der – in Relation zu den gewachsenen Arbeitsumfängen – reale Personalabbau sowie eine intensiviertere Personalfluktuation und -rotation die Teams weitgehend zerstört, die früher ‚wie eine Familie‘ waren, wie es mehrfach heißt. Und wo keine funktionierenden Arbeitsgruppen mehr existieren, sind auch die früheren starken Bindungen unter den Arbeitern verloren gegangen:

Also wo ich hier angefangen hab, gab es ja Gemeinschaften. Man hat gegrillt, wenn man frei hatte, im Sommer oder so. Man hat ein Fußballspiel veranstaltet. (...) Im Spätdienst hat man sich hingesetzt, hat man ein Bierchen getrunken. Ja? Man hat sich unterhalten, wie der Tag abgelaufen ist, wie die Familie / Das Ganze / Das gibt es nicht mehr. (TA4)

Sehr schroff, direkt und affektiv artikuliert sich bei den Transportarbeitern der soziale Gegensatz zu und die soziale Entfernung von ‚denen da oben‘: zu Unternehmern, Managern und auch Politikern. Mal in tiefe Ironie verpackt, mal mit großer Empörung laut und offen ausgesprochen, bisweilen unverhohlen wuterfüllt, werden von den Befragten ‚Geld‘, ‚Profit‘ und ‚Ausbeutung‘ als deren Ziele und Interessen benannt. Ein früherer ‚Sozialkapitalismus‘, unter dessen Ägide noch der eigene Einstieg ins Erwerbssystem stattfand, habe sich in der Zwischenzeit in einen ‚Radikalkapitalismus‘ verwandelt, in dem ‚die Menschen keinen Wert‘ mehr hätten (TA2). ‚Die da oben‘ stecken durch die Arten der Verfolgung ihrer Ziele den engen und immer enger werdenden Rahmen der eigenen Lebenschancen und -ziele ab; worauf die Abhängigkeit der eigenen Existenz und deren Gefährdung zurückzuführen ist, erscheint

offensichtlich. Diese Abhängigkeit macht einen zum „normalen Arbeiter“, der „unten“ ist und „unten“ bleibt und ewig – im buchstäblichen wie übertragenen Sinn – „buckeln“ muss.

... der normale Arbeiter, der gebuckelt hat, der unten in die Werft gegangen ist und hat gearbeitet, oder so, hier, wie im Flugzeug. (TA GD)

Auch die *Lebensziele* und *Erwartungen* kreisen in direkter und affektiver Weise sehr stark um die eigene Arbeitskraftverwertung bzw. -reproduktion, nun aber als Grundlage bzw. mögliche Gefährdung der „Existenz“-Perspektive (immer mitgedacht: der Kernfamilie). Die ‚einfache Reproduktion‘ dieser elementaren sozialen Einheit muss gesichert werden, wobei ein großer Teil der Aktivitäten des Arbeiterhaushalts um die gemeinsame ‚Erziehungsarbeit‘ und der Fürsorge für die Kinder kreist, deren künftige Lebensperspektiven und gesellschaftliche Stellung freilich in den Sternen stehen.

Und wenn die Frau nicht mit/ Oder sie arbeitet ja auch, wir kommen über die Runden. So können wir sagen, okay, wir machen unseren Urlaub, die Kinder haben das und das und das. Andernfalls kann [man] das nicht schaffen. (TA4)

Es geht nur darum, dass ich da/ Ja, dass ich einfach über die Runde komme, dass/ Solange ich gut essen kann, solange ich gesund bleibe, das ist sehr... das Wichtigste für mich. (TA1)

Kurzum: Die Mentalitäten der Transportarbeiter, ihre Handlungsorientierungen, Sozialorientierungen und Lebensziele sind zwar einerseits noch von den im Zuge der frühen Aufstiegserfahrungen erworbenen Anspruchshaltungen, andererseits aber zunehmend von Deprivationserfahrungen durchdrungen: davon, dass die Arbeit hier „unten“ tagtäglich „auf die Knochen geht“ und dass das Leben vor allem Existenzkampf, „über die Runden kommen“, heißt. Und dass man beides im Wesentlichen dem modernen „Radikalkapitalismus“ und seinen Protagonisten zu verdanken hat, der sich in den letzten Jahrzehnten herausgebildet hat.

## 2.2 Die Arbeits- und Lebensweise und die Mentalitätsmuster von Produktionsarbeiter\*innen in der Autoindustrie<sup>8</sup>

Anders als bei den Transportarbeitern, handelt es sich bei den von uns in der Autoregion Stuttgart Befragten<sup>9</sup> größtenteils um Facharbeiter\*innen, die fast alle eine duale Ausbildung bei einem der drei Großunternehmen absolviert haben, in denen sie noch heute arbeiten: als KFZ-Mechaniker\*in oder Mechatroniker\*in, als Industriemechaniker\*in, als Werkzeugmacher\*in oder auch als Verfahrensmechaniker\*in. Die Befragten sind in Mechanischen Fertigungen, Montagen, in produktionsnahen Bereichen oder auch in der Herstellung von Gussteilen beschäftigt. Hierbei handelt es sich teilweise ebenfalls um körperlich stark belastende Tätigkeiten, die einer „technischen Arbeitslogik“ folgen, wenn auch nicht um ‚Knochenjobs‘, wie bei den Transportarbeitern. Sehr viel stärker als die Arbeit im BVD, erfordern diese Tätigkeiten technisch-fachliches Produkt- und Prozesswissen rund um ‚die Maschine Automobil‘ und deren Bestandteile. Die Arbeit wird auch hier in der Regel in Drei-Schicht-Wechselschicht ausgeübt.

<sup>8</sup> Vgl. zu dieser Gruppe bereits Tullius/Wolf 2022 sowie, ausführlicher als hier möglich, Tullius et al. 2023.

<sup>9</sup> Datengrundlage der Zwischenauswertung sind hier neun Einzelinterviews mit Produktionsarbeiter\*innen (PA1 – PA9), die bei zwei Zuliefer- und einem Endherstellerbetrieb überwiegend als Facharbeiter\*innen tätig sind und drei Gruppendiskussionen mit insgesamt 14 Teilnehmer\*innen. Auch in dieser Teilkonstellation sind die Erhebungen noch nicht abgeschlossen.

Die Befragten sind durchschnittlich etwa Mitte Vierzig und arbeiten in den allermeisten Fällen bereits seit mehr als 20 Jahren in einem der Automobil- bzw. Zulieferkonzerne. Bei allen Belastungen gewährleiten die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei diesen (Groß-)Unternehmen ein hohes Maß an sozialer Anerkennung sowie eine überdurchschnittliche Entlohnung. Noch nie, so ein Befragter, sei es „dem Arbeiter“ dort wirtschaftlich so gut wie heute gegangen.

Ich habe mich beim [Firmenname] beworben gehabt, weil ich den Job einfach auch toll fand, wo ich erlernt habe und meine, muss man klar sagen, ist das auch ein finanzieller Aspekt. Du verdienst natürlich in der Industrie um ein Vielfaches mehr, wie [andernorts]. (PA9)

Diese Arbeitsweise – einschließlich der besonderen industriellen Beziehungen mit starken Betriebsräten und einer starken Gewerkschaft – ermöglicht die materielle und soziale Reproduktion einer *Lebensweise*, die in noch stärkerem Maße als bei den Transportarbeitern auch von einem strukturellen „Zwang zur Auto-Mobilität“ (Burkart 1994: 225) gekennzeichnet ist – weshalb wir hier von einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“ sprechen (Tullius/Wolf 2022: 74 ff.). Anders als die Flughafen-Transportarbeiter leben die Autoarbeiter\*innen im selbstgenutzten Eigenheim im ländlichen Raum, typischerweise in Paarhaushalten mit in der Regel zwei oder mehr Kindern, von denen einige jedoch bereits wieder ausgezogen sind. Die Partnerinnen bzw. Partner sind ebenfalls in Vollzeit erwerbstätig, teils in derselben Branche und ebenfalls im Schichtdienst. Pendlerwege von etwa fünf bis 30 Kilometern zwischen Arbeits- und Wohnort, ein unzureichendes öffentliches Personennahverkehrsnetz, ein reduziertes Konsumangebot auf dem Land und die Betreuungskonstellation etlicher Haushalte machen aus Sicht der Befragten mindestens zwei PKW erforderlich.

Bereits Eltern oder nahe Verwandte waren in der regionalen Automobil- und Zulieferindustrie beschäftigt, die befragten Produktionsarbeiter\*innen wurden also gewissermaßen auch intergenerational in Branche und Tätigkeit hineinsozialisiert, was zu den starken Bindungen an Region und Unternehmen beiträgt. Wichtiges Element dieser Bindungen war zudem eine Unternehmenskultur, die die materielle Rahmung der Arbeits- und Lebensweise – mal mehr, mal weniger ausgeprägt – mit einer Ideologie des Familiären verband. Unter den Befragten ist auch heute noch die entsprechende Vorstellung einer betrieblichen Sozialordnung als Betriebsgemeinschaft, in der das Unternehmensmanagement sich der Fürsorge (auch) für die Beschäftigten und auch die Region verpflichtet sieht, lebendig und positiv konnotiert.

Das leitet bereits über zu typischen Mentalitätsmerkmalen. Die *Mentalitätsmuster* sind auch hier durch *Handlungsorientierungen* gekennzeichnet, die stark auf dem *Leistungsprinzip* gründen. Eine starke Leistungsorientierung und eine in der bisherigen Erwerbskarriere vielfach erprobte Anpassungsfähigkeit sind verschränkt mit ausgeprägten Beteiligungsansprüchen im arbeits- und lebensweltlichen Nahbereich sowie mit technisch-funktionalen Rationalitätsansprüchen. Bei Letzteren steht die Betonung – und das Einklagen – der ‚Sachlogik‘ von Arbeitsprozessen und Produkten, der Prinzipien von Effektivität und Funktionalität, im Vordergrund. Diese Anspruchsmuster sind sowohl im arbeits- wie im lebensweltlichen Kontext wirksam, allerdings haben die befragten Produktionsbeschäftigten seit Jahren erhebliche Anspruchsverletzungen erfahren, die angesichts der aktuellen Umbrüche teilweise neu akzentuiert und verstärkt wurden (s. u.).

Wie bei den Transportarbeitern sind die *Sozialorientierungen* der Produktionsarbeiter\*innen *primär* auf die *Familie* als dem Zentrum der Lebensweise und zentralem Identifikationsort gerichtet. Und wenn auch schwächer ausgeprägt als bei jenen, spielte auch bei ihnen der Betrieb in der Vergangenheit eine große Rolle als wichtiger *sekundärer* sozialer Bezugspunkt. Durch veränderte Managementstrukturen und sich radikalisierte Kostensenkungs- und Verlagerungsstrategien sind frühere Bindungen und wechselseitige Verbindlichkeiten indes schon seit längerem erodiert. Die „Zusammengehörigkeit von den Menschen“ im Betrieb sei vom Management bewusst „entzweit“ worden, so ein Befragter (PA8). Nicht zuletzt auf diesen Erfahrungen und Wahrnehmungen dürfte eine unter den Befragten verbreitete – wenn auch weniger ‚polemisch‘ als bei den Transportarbeitern artikulierte – Abgrenzung zum betrieblichen ‚Oben‘ gründen. Insgesamt zeichnet sich auch hier ein dichotomes Gesellschaftsbild ab, in dem sie sich einem gesellschaftlichen ‚Unten‘ zugehörig sehen (obwohl sie sich in der eigenen Lagebeschreibung als Teil der „Mittelschicht“ verorten). Die ‚Oberen‘ verfolgen jedenfalls Ziele und Interessen, die denen ‚der Arbeiter‘ schon seit längerem diametral entgegenlaufen.

Biografisch finden sich oftmals langjährige, teils ebenfalls innerfamiliär ‚vererbte‘ Bindungen an die Gewerkschaft, unter den Produktionsarbeiter\*innen ist eine – gegenüber den Transportarbeitern stärker akzentuierte – entsprechende Organisationsloyalität ausgeprägt. Sie erscheint den Befragten angesichts der betrieblichen und auch gesellschaftlichen Machtverhältnisse – und mit dem Ziel, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter\*innen zu sichern und zu verbessern –, heute wie früher zwingend erforderlich. Aber auch hier zeigen sich Abnutzungstendenzen – nicht zuletzt, weil wahrgenommen wird, dass jüngere Beschäftigte nicht mehr, wie es ‚früher‘ noch selbstverständlich war, mit Eintritt ins Unternehmen zugleich auch Mitglieder der IG Metall würden. Fraglich erscheint ihnen daher, ob künftig die erforderliche kritische „Masse“ (PA9) für eine effektive kollektive Machtentfaltung noch mobilisiert werden kann.

Die *Lebensziele und Erwartungen* der Produktionsarbeiter\*innen sind zwar auch hauptsächlich auf den Erhalt der Reproduktionsfähigkeit des Haushalts hin ausgerichtet, dies aber deutlich weniger ‚existentiell‘ ausgeprägt als bei den Transportarbeitern. Es überwiegt hier das Motiv der *Absicherung*: Vor dem Hintergrund des erreichten beruflichen Status und Lebensstandards und der gewachsenen Unsicherheit der längerfristigen Beschäftigungsperspektiven in der ‚Viel-fachtransformation‘ (s. u.) geht es ihnen um ‚Besitzstandswahrung‘. Doch während man für sich selbst Kontinuität und ‚Ausharren‘ bis zum (Vor-)Ruhestand für angesagt und durchaus realistisch hält, sieht man die Perspektiven für die folgenden Generationen, ähnlich wie die Transportarbeiter, eher düster. Niemand unter den Befragten sieht für die eigenen Kinder eine berufliche Zukunft in der Automobil- oder Zulieferindustrie. Daher liegt ein wichtiges Ziel mittlerweile nicht mehr, wie bei ihren Eltern und ihnen selbst noch, im Hinein-, sondern in der Ermöglichung des ‚Herausschleusens‘ aus der Automobilindustrie (ausführlicher dazu Tullius et al. 2023).

### 3 ‚Vielfachtransformation‘: Erfahrungen, Deutungen, Erwartungen

Die aktuellen Umbrüche ihrer Arbeits- und Lebensweisen stellen sich für beide Gruppen als recht unübersichtliche Gemengelage dar: aus vielfältigen Transformationsdiskursen – Konzepten, Projekten, Legitimationen des mehr oder weniger geplanten sozialen Wandels (aktuell besonders über die „Mobilitätswende“ und die „Digitalisierung“) – einerseits und ihren konkreten Erfahrungen mit erlebten Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen andererseits. Und beide Arten der Betroffenheit sehen bei ihnen unterschiedlich aus und führen zu unterschiedlichen Deutungen, Zukunftserwartungen und Lageeinschätzungen: zwischen „bedrohter Existenz“ und „verunsicherter Stabilität“.

#### 3.1 Bedrohte Existenz: Flughafenarbeiter im Umbruch

Betrachtet man zunächst die *Diskursebene*, so ist sowohl der Mobilitätswende- wie auch der Digitalisierungsdiskurs, die bei den Automobilarbeiter\*innen im Vordergrund stehen (s. u.), für die Flughafen-Transportarbeiter ganz weit weg. Das dritte Flughafen-Terminal in Frankfurt wird demnächst fertig, für die Befragten das Sinnbild einer sicherlich in den letzten beiden Jahren „Corona“-bedingt zwischenzeitlich gestörten, aber doch als ungebrochen betrachteten und erwarteten Globalisierungs- und Wachstumsdynamik des Mobilitätssektors. Was hier im Vordergrund steht, ist auch nicht die Digitalisierung des Arbeitssystems – der Kern und die Masse der Arbeit wird hier auf absehbare Zeit weiterhin die bekannte schwere Hand- und Körperarbeit bleiben.

Im Mittelpunkt steht stattdessen eindeutig die Fragmentierung des Arbeits- und die gleichzeitige Prekarisierung des Beschäftigungssystems, wie sie sich im Zuge der skizzierten Deregulierungs- und Teilprivatisierungsstrategien in den letzten beiden Jahrzehnten am Flughafen herausgebildet haben. Außerdem die damit einhergehenden Organisationsveränderungen, insbesondere hinsichtlich der Personaleinsatzstrategien und die Auflösung der festen Teamstrukturen. Die vor allem betriebswirtschaftlichen Rechtfertigungsdiskurse solcher ‚Transformationen‘ und die entsprechenden „Plastikwörter“ (Pörksen 1988), die das Management in Umlauf bringt, stoßen bei den Arbeitern auf tiefironische, ideologiekritische Reserve.

Ja, „wirtschaftliche Aspekte“, „dynamische Anpassungen“. Das sind so Wörter für mich, das ist, ja, diese „Personaleinsparungen“, „Personal anpassen“. Ja? Das geht immer auf den Rücken, auf unseren Rücken und das immer wieder Belastung, immer wieder. (TA4)

Die Kritik ist hier weniger von den durch die Veränderungen verletzten Rationalitätsansprüchen an ein „Funktionieren der Abläufe“ und eine „gute Leistung“ getrieben, die im Prinzip auch die ‚Transformierer‘ in der Unternehmensleitung einsehen könnten. Sondern sie ist in dem Bewusstsein eines tiefen Interessengegensatzes zwischen letzterer und den Arbeitenden verankert, eines Konflikts, der aus deren Perspektive immer wieder gleichsam unmittelbar „auf unseren Rücken“ ausgetragen wird.

Das verbindet sich mit der Wahrnehmung solcher Transformationsdiskurse als (Be-)Drohung, Augenwischer- und Angstmacherei, hinter denen letztlich immer und in erster Linie ein Angriff auf die eigenen Reproduktionschancen, die eigene „Existenz“ lauert. Als ‚Grundreiß‘ in der Gruppendiskussion mit Transportarbeitern (die im Februar 2022, also mitten in der

‚Corona-Zeit‘, stattfand) wurde von uns folgendes Statement (aus stilisierten Versatzstücken öffentlicher Rede über die Zukunft der Region) verlesen: „Die Corona-Pandemie, aber auch geplante ökologische Verkehrskonzepte, zeigen, die Luftfahrt ist keine Wachstumsindustrie mehr, die Zukunft der am Flughafen Beschäftigten, wie der ganzen Region, steht damit ernsthaft in Frage.‘ Was fällt Ihnen zu diesem Statement spontan ein?“ Darauf reagierte der erste Diskussionsteilnehmer sofort mit der Gegenfrage, der sich der Titel dieses Aufsatzes verdankt:

Soll mir das Angst machen, oder nicht? (TA GD)

Damit stand sogleich, von den Befragten selbst aufgerufen, das „Angst“-Thema im Raum, das immer wieder aufgenommen und kontrovers diskutiert wurde. Damit wurde sicherlich auch eine eher diffuse affektive Grundbefindlichkeit zum Ausdruck gebracht, die als Pendant einer als zunehmend unsicherer wahrgenommenen Lebenssituation und -perspektive stets mitläuft (s. u.). Vor allem aber wurde zunächst abgehoben auf Angst als (intendiertem) „Diskurseffekt“ und „Affekt im Dispositiv“ (Burmeister 2020: 26 ff.), als Folge einer gezielten (oder jedenfalls bewirkten) „Angstmacherei“, die man hinter den Transformations- und „Change“-Ansagen ‚von oben‘ immer (auch) am Werk sieht.

Aber es gibt diese Angstmacherei, die Angstmacherei, wo die sagen, vor drei Jahren haben sie gesagt, die Rumänen würden gerne hierherkommen und arbeiten. – Die kommen bald... Die kommen, die suchen Dolmetscher suchen die schon. – Seid froh, dass ihr diese Arbeit habt, seid froh, ... geht bitte 200, 300 Euro weniger, sonst kommen die und... (TA GD)

Dieses Muster entspricht also langjährigen Erfahrungen mit einer Folge so erlebter Realtransformationen des Arbeits- und Beschäftigungssystems: zum Beispiel der Ausgliederung eines Tochterunternehmens, mit verschlechterten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für dieselbe Arbeit (BVD-Neueinstellungen finden seit längerem nur noch dort statt); dem Einsatz von Leiharbeitern oder der Ansiedlung von Werkvertragsunternehmen; der Zerstörung der eingespielten Arbeitsteams durch „Rotation“ eines ständig wechselnden Personals; den „Personalanpassungen“ (d. h. dem Nicht-Ersatz von Abgängen oder dem drastischen Personalabbau 2020/21 in der Corona-Krise, s. u.) bei gleichbleibender oder gar zunehmender Arbeitslast. Die Folgen von alledem sind in aller Regel: Zunehmende Arbeitsintensivierung und Belastung, Erschwerung der Zusammenarbeit, Auflösung von kooperationsermöglichender und -erleichternder Gemeinschaft.

Die ‚Corona‘-Erfahrungen waren zwiespältig: Erstmalig überhaupt am Flughafen gab es – als Reaktion auf phasenweise drastische Einbrüche beim Luftverkehr – Kurzarbeit, gleichzeitig starke Personalreduktionen, vor allem beim Tochterunternehmen. Damit verbunden wuchs auch die Angst um den eigenen Arbeitsplatz. Zugleich entpuppte sich die Corona-Zeit als eine Zeit der Entschleunigung und körperlichen Entlastung: so haben einem Befragten „die zwei Jahre gutgetan“. Seit Anfang 2022 besteht wiederum extremer Personalmangel im ‚Wieder-Hochfahren‘ des Betriebs nach der weitgehenden Aufhebung von Flugreisebeschränkungen. In der Bilanz erwies sich diese Erfahrung letztlich vor allem als zusätzliche psychische Belastung, gleichzeitig vereinzelt und weiter verunsichernd. In der erzwungenen Corona-Freizeit machten einige die Wahrnehmung eines weiter wachsenden „Egoismus“, eines weiteren ‚Zerbröselns‘ des Sozialen.

Also meine [Meinung] ist: das Soziale, das Soziale ist kaputt gegangen. Es ist so viel sozial kaputtgegangen... (TA GD)

Zwar scheint die lange erprobte und strapazierte individuelle Anpassungsbereitschaft nach wie vor groß, aber inzwischen doch auch spürbar ‚angefressen‘. Wie gelingt auch künftig die – familiäre – ‚Existenzsicherung‘? ist schon immer die alles begleitende Grundfrage. Sie drängt sich angesichts dieser letzten ‚Transformationserfahrungen‘ noch mehr in den Vordergrund. Sicher scheint den Transportarbeitern jedenfalls: Das ‚radikalkapitalistische‘ globalisierte Industriesystem wird weiter bestehen und weiter wachsen – wenn auch vielleicht irgendwann ohne sie – nur noch mit noch billigeren Arbeitskräften, vielleicht mit ganz neuen Mobilitätstechnologien und noch ‚brutaler‘.

Neues Modell Kapitalismus, so Hardcore, so richtig, so über Leichen und über alles zerfetzen, die Leute durchdrehen lassen. – Durchdrehen ja, Angst, Panik. (...) Und jeder hat Angst, also ich habe Angst, muss ich ehrlich zugeben, nicht um die Arbeit zu verlieren, aber wie es weiter für meine Kinder geht. (TA GD)

Nach uns wird’s düster, so scheinen solche halb bewusst überdrehten, halb doch sehr ernstgemeinten Phantasien zu sagen. Darin sich ausdrückende Zukunftssorgen, um die Kinder und um die Gesellschaft, sind verbreitet.

### 3.2 Verunsicherte Stabilität: Autoarbeiter\*innen im Umbruch

Betrachtet man auch hier zunächst die *Diskursebene*, so ist für die befragten Produktionsarbeiter\*innen im Automobilcluster der Region Stuttgart kennzeichnend, dass sie sich im Fadenkreuz des Mobilitätswende-Diskurses befinden, insbesondere des gegenwärtig besonders ‚heißen‘ Themas‘ des begonnenen Umstiegs auf E-Mobilität. Diesem vorherrschenden Transformationsdiskurs und den Um- oder Ausstiegskonzepten der Konzerne begegnen die Befragten nahezu einhellig mit großer kritischer Distanz. Das heißt nicht, dass nicht die meisten unter ihnen eine ‚grüne Wende‘ in der Industrie vor dem Hintergrund des Klimawandels für unumgänglich hielten. Allerdings wird der beschlossene generelle Umstieg auf batterieelektrische Fahrzeuge als ein ‚Top-Down-Projekt‘ wahrgenommen, das in der Gesamtschau als technologisch einseitig, nicht-ökologisch und nicht-nachhaltig kritisiert wird (ähnliche Befunde bei Boewe et al. 2022 sowie bei Pfeiffer et al. 2022: 67ff.).

Solche Kritikmuster schließen an die ausgeprägten Beteiligungs- und technisch-funktionalen Rationalitätsansprüche an, die die Mentalitäten dieser kompetenten ‚Tüftler‘ kennzeichnen. Angesichts der realen Umbruchserfahrungen (s. u.) stehen die Befragten dem ‚von oben‘ verordneten Umstieg auf E-Mobilität jedenfalls sehr skeptisch gegenüber, verbreitet sind Verunsicherung und auch hier Zukunftsängste. Vor allem für die Arbeiter\*innen und die Region werden Negativfolgen erwartet, wie ein längeres Zitat unter mehreren ähnlichen illustriert:

Wenn man bei der Elektrifizierung jetzt die Reduzierung von unseren Mitarbeitern, sage ich mal, mal weglässt, es geht durchaus hier um mehr, wie diese OEM-Mitarbeiter, weil [da] hängt ein riesen Rattenschwanz mit dran. Das ist auch allein schon, wenn ich das anschau, das ganze Handwerk. (...) Wenn du, sage ich mal, reiche oder gutverdienende Menschen hast, die in der Autoindustrie schaffen oder in anhängenden Zulieferbetrieben, können sich die Leute mehr leisten, somit haben die anderen Branchen/Bereiche, die es noch gibt, tun die ja auch davon profitieren. (PA GD 3)

Die *Erfahrungen mit tatsächlichen Veränderungen* waren dagegen in den letzten anderthalb Jahrzehnten widersprüchliche, aber in der Summe doch negative. Einerseits haben die Befragten das starke Wachstum der (baden-württembergischen) Autoindustrie nach der letzten ‚Großen Krise‘ 2009 als auch für die eigene sozio-ökonomische Entwicklung positive Wachstumsphase

erlebt. Andererseits machen sie die Erfahrung einer zunehmenden Gefährdung des Wachstumspfadens und partiellen Infragestellung der bisherigen automobilen Arbeits- und Lebensweise. Dabei sind es vornehmlich die verstärkten Produktionsverlagerungen vor allem in das mittel- und osteuropäische Ausland und die in kurzen Zyklen aufgelegten Kostensenkungsprogramme und „Standortsicherungsvereinbarungen“, die insgesamt die Beschäftigungsperspektiven für Produktionsarbeiter\*innen in der regionalen Autoindustrie mittel- und langfristig deutlich schmälern.

Hinzu treten die Auswirkungen weitergehender ‚*Digitalisierungen*‘. Zwar erlebt man Digitalisierung nicht als einen ‚disruptiven Technologieschub‘, sondern als schrittweisen Prozess der fortwährenden Informatisierung und Automatisierung von Produktionsprozessen, der immer wieder neue Namen bekommt (heute z. B. „Industrie 4.0“) und als solcher – mehr oder weniger unmittelbar – Folgen für die Arbeitsweise hat.

Aber so, das ist klar, es wird immer ein bisschen mehr digitalisiert. (...) Wir hatten früher zwei Staplerfahrer in der Abteilung, die die Aufträge an die Maschinen gefahren haben, (...) das ist alles weggefallen, also die Arbeitsplätze, das müssen wir selbst händeln. (...) Somit hast Du eine Mehrbelastung bekommen. (PA7)

Insofern markieren die aktuellen Ausprägungen solcher technologischen Rationalisierungen keinen Bruch. Die Rationalisierungsfolgen konnten in der Vergangenheit durch individuelle Leistungsfähigkeit und Anpassungsbereitschaft sowie kollektive Gegen- und Gestaltungsmacht einigermaßen bewältigt werden. Angesichts der Verknüpfung – und wenn man so will: Kumulation – von Veränderungen zu einer ‚Vielfachtransformation‘ wird freilich eine Verstärkung von Rationalisierungseffekten erwartet: Zum üblichen technologischen Wandel im Herstellungsprozess, zu Kostensenkungsdruck und Verlagerungen gesellt sich nun die Digitalisierung auf Produktebene. Und mit der Produktumstellung auf E-Antriebe geht in ihrer Beobachtung auch die weitere Automatisierung von Prozessen einher, werden bisher von Menschen durchgeführte Arbeiten gleich „mit umgestellt“, d. h. automatisiert:

Und natürlich, die neuen Anlagen werden ja auch so ausgelegt, dass man wirklich so wenig Mitarbeiter wie möglich braucht. Hier vorne in die Halle, wenn Sie da reingehen, [das] machen Roboter. Da fährt halt ein Wagen an Ihnen vorbei ohne Führer. Das könnte ein Mensch machen, aber das wird ja auch noch alles mit umgestellt. (PA GD 3)

Last but not least, wurden in den Jahren der *Corona-Pandemie* latente Empfindungen einer Ungleichbehandlung gegenüber den Angestellten offenbar aktualisiert. Denn während die Produktionsbeschäftigten in den Hallen und Werkstätten präsent sein mussten und sich einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt sahen, sind die Angestellten massenhaft im Homeoffice ‚verschwunden‘ und vielfach bis heute nicht mehr aus diesem aufgetaucht. Zudem nehmen auch die Produktionsarbeiter\*innen die deutliche Verschlechterung der Kommunikationsverhältnisse und eine Zunahme der sozialen Spaltung in Gesellschaft wie Betrieb als besonders dramatische Auswirkung der Corona-Pandemie wahr.

Die Verarbeitung der geschilderten, sich überlagernden Erfahrungen erfolgt bei den Produktionsarbeiter\*innen im Rahmen ihrer skizzierten Mentalitätsmuster, und das heißt vor allem: die individuelle Anpassungsbereitschaft ist inzwischen zwar strapaziert, aber weiter vorhanden, es ist weiter Verlass auf die ‚Resilienz‘ familialer Arrangements, auf die sich die Sozialorientierungen jetzt noch stärker fixieren. Aber auch die institutionalisierte Gegen- und

Gestaltungsmacht noch starker Gewerkschaften und Betriebsräte wirkt noch als Stütze. Aber das Ungerechtigkeitsempfinden und die Verunsicherung wachsen; und mit Blick auf die berufliche Zukunft der eigenen Kinder sehen die befragten Produktionsarbeiter\*innen Perspektiven nurmehr außerhalb der Autoindustrie.

## 4 Schlussbetrachtungen: Disziplinierungsdiskurse, transformationspolitischer Konservatismus und wachsende soziale Gegensätze

Hält man das, was wir hinsichtlich der Mentalitätsmuster und Transformationserfahrungen der von uns befragten Beschäftigten in der Luftverkehrs- und Automobilwirtschaft zusammengetragen haben, verkürzt und formelhaft nebeneinander, so zeigt sich folgendes Bild:

|   | <b>Transportarbeiter</b><br>Flughafen Frankfurt a. M. | <b>Produktionsarbeiter*innen</b><br>Auto-Cluster Stuttgart |
|---|---|--|
| <b>Mentalitäten</b><br>Handlungs-/<br>Sozialorientierungen<br>Ziele | Leistungsstolz<br>Familie<br>Existenzsicherung        | Leistungsstolz<br>Familie<br>Absicherung                   |
| <b>Transformations-<br/>erfahrungen</b>                             | Fragmentierung<br>Prekarisierung<br>Corona            | Verlagerungen<br>Automatisierung<br>E-Mobilisierung        |
| <b>„Wie ist die Lage?“</b>  | „Bedrohte<br>Existenz“                                | „Verunsicherte<br>Stabilität“                              |

Abbildung: Mentalitäten und Umbruchserfahrungen im Vergleich (eigene Darstellung)

Bei den befragten Transportarbeitern lautet die Formel für den gemeinsamen Nenner der Mentalitätsmuster „Leistungsstolz, Familie, Existenzsicherung“, bei den Produktionsarbeiter\*innen „Leistungsstolz, Familie, Absicherung“. Hier wie dort finden sich typischerweise Haltungen und Dispositionen, in denen individueller Leistungs- und Anpassungsfähigkeit in Arbeits- wie Lebenswelt ein zentraler Stellenwert zukommt. Bei Ersteren ‚existentieller‘ noch als bei Letzteren, spielt dabei der Erhalt der (vor allem physischen) Gesundheit eine Schlüsselrolle bei dem – allem anderen übergeordneten – Ziel der Reproduktion der materiellen wie immateriellen Grundlagen des Haushalts. Durch sich gegenwärtig überlagernde und beschleunigende sozioökonomische Veränderungen und sich teils zuspitzende Anspruchsverletzungen, stoßen die erprobten Anpassungshaltungen an Grenzen, werden die Reproduktionsvoraussetzungen ernsthaft infrage gestellt (TA) bzw. spürbar fragiler (PA) und scheinen sich die „Erwartungshorizonte“ (Koselleck 2020: 356) aktuell drastisch zu verengen.

„Soll mir das Angst machen?“ – Diese Frage war, wie erwähnt, die spontane Reaktion eines Transportarbeiters auf das Ausmalen möglicher Umbruchsfolgen für Firmen, Beschäftigte und Region. Diese Frage, die auch ein\*e Produktionsarbeiter\*in hätte stellen können, bringt etwas

Wichtiges auf den Punkt: ‚Transformation‘ wird von Transport- wie Produktionsarbeiter\*innen wesentlich auch als ein mit Bedrohungsszenarien und Verunsicherungsnarrativen operierender *Disziplinierungsprozess* erfahren und gedeutet; als ein politik- und managementgetriebener Top-Down-Prozess der fortwährenden Veränderung der eigenen Arbeits- und Reproduktionsbedingungen. Jede Veränderung erscheint in diesem erfahrungsgesättigten Deutungsmuster als Teil eines ‚Klassenkampfes von oben‘, der mit hoher Wahrscheinlichkeit entweder Belastungssteigerung, Einkommens- oder Arbeitsplatzverlust oder die Zerstörung von Gemeinschaft oder all das zusammen zur Folge haben wird.

Wenn aber die Veränderungen mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen – oder zumindest zur Gefährdung von Arrangements, durch die man sich bisher vor Verschlechterungen schützen konnte – führen werden, dann ist eine Haltung des *transformationspolitischen Konservatismus* aus Arbeitnehmer\*innenperspektive keineswegs ‚borniert‘ oder ‚zurückgeblieben‘, sondern sehr naheliegend und rational. Wie beim ‚arbeitspolitischen Konservatismus‘, von dem Schumann et al. (1982: 467 ff.) sprachen, gilt es aus dieser Perspektive, Veränderungen, die auf die Arbeits- und Lebensweise der Arbeitnehmer\*innen zukommen, und seien sie noch so schön diskursiv ‚geframed‘, möglichst zu vermeiden oder zumindest zu begrenzen, weil sie mühsam geschaffene Sicherungs- und Abwehrarrangements unterminieren. Allerdings: Ob die dafür nötigen sozialen Ressourcen und Machtpotenziale noch vorhanden sind, wird zusehends fraglich.

Die Sicherungsmechanismen des Systems industrieller Beziehungen funktionieren zwar noch, bleiben wichtig und verhindern das Schlimmste (bei den Transportarbeitern freilich nur für die immer mehr schrumpfende alte Kernbelegschaft). Die früher erlebte Solidarität und Kollegialität im Kleinen, die die arbeitsweltlichen Zumutungen bewältigen half, haben aber an Bedeutung verloren. Die *sozialen Gegensätze* zwischen ‚denen da oben‘ und ‚uns hier unten‘ scheinen zugleich immer mehr zuzunehmen. Parallel driften aber auch ‚wir hier unten‘ immer mehr auseinander, schwinden die sozialen Bindungen und Identifizierungsmöglichkeiten. Übrig bleiben tendenziell rein privatistische und familienzentrierte Arrangements und Sozialorientierungen – als letzte stabile Sicherungs- und Abwehrmechanismen in einer Phase gesellschaftlicher Dauerumbrüche und -krisen, die so langsam zur Existenzkrise für die Leute zu werden drohen – für die Transportarbeiter schon recht unmittelbar, für die Produktionsarbeiter\*innen in noch abgemilderter, mehr konjunktivischer Form.

## Literatur

- Bartelheimer, Peter; Wittemann, Klaus Peter (2003): Lebensweise – unterschätzte Kategorie im Schatten der Ökonomie. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 31, Juli 2003: 29–52.
- Boewe, Jörg; Krull, Stephan; Schulten, Johannes (2022): „E-Mobilität, ist das die Lösung?!“. Eine Befragung von Beschäftigten. In: Candeias, Marion; Krulls, Stephan (Hg.): Spurwechsel. Studien zu Mobilitätsindustrien, Beschäftigungspotenzialen und alternativer Produktion. Hamburg: VSA Verlag, 19–58.
- Burkart, Günter (1994): Individuelle Mobilität und soziale Integration. Zur Soziologie des Automobilitäts. In: Soziale Welt 45, Nr. 2: 216–241.

- Burmeister, Christoph T. (2020): Der Affekt Angst und die (Soziologie der) Gegenwartsgesellschaft. Notizen über die Zukunft. In: Martin, Susanne; Linpinsel, Thomas (Hg.): Angst in Kultur und Politik der Gegenwart. Beiträge zu einer Gesellschaftswissenschaft der Angst. Wiesbaden: Springer VS, 23–42.
- Dispan, Jürgen; Koch, Andreas; König, Tobias; Seibold, Bettina (2021): Strukturbericht Region Stuttgart 2021. Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung im Zeichen von Transformation und Corona-Pandemie. Stuttgart/Tübingen.
- Geiger, Theodor (1932): Die soziale Schichtung des deutschen Volkes. Stuttgart: Enke.
- Helfen, Markus; Sydow, Jörg; Wirth, Carsten (2020): Service Delivery Networks and Employment Relations at German Airports: Jeopardizing Industrial Peace on the Ground? *British Journal of Industrial Relations* 58 (1): 168-198. DOI: 10.1111/bjir.12439.
- Koselleck, Reinhart (2020): *Vergangene Zukunft: zur Semantik geschichtlicher Zeiten*. 11. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. 2. Auflage. Baden-Baden: edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft.
- Marchington, Mick; Grimshaw, Damian; Rubery, Jill; Willmott, Hugh (Eds.) (2005): *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford, New York: Oxford University Press.
- Oesch, Daniel (2006): Coming to Grips with a Changing Class Structure. *International Sociology* 21 (2): 263–288.
- Pfeiffer, Sabine und Autor\*innen-Kollektiv (2022): *Arbeit und Qualifizierung 2030 – Essentials*. Eine Momentaufnahme aus dem Maschinenraum der dualen Transformation: Transformationserleben – Transformationsressourcen – Transformationsbereitschaft. Nürnberg: FAU Erlangen-Nürnberg, URL: <https://www.laboratory.de/files/downloads/AQ2030-Studie-Essentials.pdf>. (Zugriff: 11. April 2023).
- Pörksen, Uwe (1988): *Plastikwörter. Die Sprache einer internationalen Diktatur*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schmalz, Stefan (2022): Soziologie der Deglobalisierung. *Berliner Journal für Soziologie* 32: 349–361.
- Schumann, Michael; Einemann, Edgar; Siebel-Rebell, Christa; Wittemann, Klaus Peter (1982): *Rationalisierung, Krise, Arbeiter - Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Schwarz-Kocher, Martin; Stieler, Sylvia (2019): Die Bedeutung regionaler Wertschöpfungscluster der Automobilindustrie im Prozess fortschreitender Globalisierung und der Transformation zur Elektromobilität. *AIS. Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 12 (2): 35–56. DOI: <https://doi.org/10.21241/ssoar.64945>.
- Tullius, Knut; Vogel, Berthold; Wolf, Harald (2021): Mentalitäten des Umbruchs. Wie sich Beschäftigte orientieren und wie sie unter Transformationsbedingungen handeln. Ein Forschungskonzept. SOFI Working Paper 2021-23. Göttingen. URL: [https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user\\_upload/WorkingPaper\\_Tullius\\_Vogel\\_Wolf\\_2021.pdf](https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Tullius_Vogel_Wolf_2021.pdf) (Zugriff: 27. Februar 2023).
- Tullius, Knut; Wolf, Harald; Vogel, Berthold (2023): Abschied von gestern. Mentalitäten und Transformationserfahrungen von Arbeitnehmer\*innen in der Automobilindustrie in der Region Stuttgart. HBS-Working Paper 276, Düsseldorf. URL: [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008559/p\\_fofoe\\_WP\\_276\\_2023.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008559/p_fofoe_WP_276_2023.pdf) (Zugriff: 13. März 2023).

Tullius, Knut; Wolf, Harald (2022): Mentalitäten in der Transformation – Erste Befunde am Beispiel einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“. AIS. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 15 (1): 70–87. URL: <https://www.arbsoz.de/ais-studien-leser/363-mentalitaeten-in-der-transformation-erste> (Zugriff: 27. Februar 2023).

Wolf, Harald (2018): Auf der Suche nach der fragmentierten Arbeit. Über produktive Irritationen im Sekundäranalyselabor. AIS. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 11 (1): 76–90.

## Zur (Un-)Bedeutsamkeit der Ökonomisierung

Eine Differenzierung des Einflusses ökonomischer Logiken auf Akteur:innen der stationären Kinder- und Jugendhilfe

*Lukas Underwood, Lara Rowitz<sup>1</sup>*

**Zusammenfassung:** Der Beitrag fragt nach der Bedeutung von Ökonomisierung für verschiedene Akteur:innen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Diese bezeichnet einen viel diskutierten Veränderungsprozess gesellschaftlicher Teilbereiche, der auch für das Feld der stationären Kinder- und Jugendhilfe seit spätestens den 1990er Jahren an Relevanz gewonnen hat. Bisher gibt es hierzu aber kaum Analysen, die explizit die Beschäftigtenperspektive auf dieses Phänomen empirisch untersuchen. Der Artikel rekonstruiert die Bedeutung dieser Entwicklungsdynamik für Beschäftigte freier Träger in der stationären Kinder- und Jugendhilfe und deren Arbeitsprozess anhand von qualitativen Interviews. Mithilfe des empirischen Materials wird dargelegt, auf welche Weise verstärkte Kollektivierungsprozesse aufseiten der Beschäftigten eine Umgangsstrategie mit und zugleich Abwehr von der zunehmenden Bedeutung wirtschaftlicher Logiken darstellen.

**Abstract:** This article examines the significance of economization for various subjects in residential child and youth care. Economization is a much-discussed process of change in social sectors, which has also gained relevance for the field of social work and especially for residential child and youth care in Germany since the 1990s at the latest. So far, however, there have been hardly any analyses, especially for the professional field of social work, that explicitly empirically examine the employees' perspective on this phenomenon. Through empirical analysis, the article reconstructs the significance of this development dynamic for employees of care providers and their work process. On the basis of qualitative interviews, it is shown in which way intensified collectivization processes on the part of the employees represent a strategy for dealing with and at the same time resisting the increasing importance of economic logics.

---

<sup>1</sup> Lukas Underwood, M.A., Universität Hamburg, Fachbereich Sozialökonomie, E-Mail: [lukas.underwood@uni-hamburg.de](mailto:lukas.underwood@uni-hamburg.de); Lara Rowitz, M.A., Universität Hamburg, Fachbereich Sozialökonomie, E-Mail: [lara.rowitz@uni-hamburg.de](mailto:lara.rowitz@uni-hamburg.de)

# 1 Einleitung

Ökonomisierung ist schon länger ein Schlagwort innerhalb sozialwissenschaftlicher Forschung (s. a. Bröckling et al. 2000; Graf 2019; Niephaus 2018). Bei der Betrachtung von Ökonomisierungsprozessen steht der Strukturwandel spezifischer gesellschaftlicher Teilbereiche im Fokus, etwa des Gesundheitsbereichs (vgl. Reiners 2020; Mohan 2019; Heubel 2015; Manzei/Schmiede 2014) oder der sozialen Dienste (vgl. Hartmann 2011; Spatscheck et al. 2008). Wenngleich Ökonomisierungsprozesse also in vielen Bereichen beobachtet werden können, gestalten sich Reichweite und Dynamik dieser in verschiedenen Arbeitsfeldern unterschiedlich. Der Beitrag setzt an der bestehenden Debatte um die Ökonomisierung des Sozialen (vgl. Lemke et al. 2000) und konkret der Ökonomisierung Sozialer Arbeit (Buestrich et al. 2010) an, fokussiert jedoch auf die stationäre Kinder- und Jugendhilfe als Teilbereich eben dieser. Der vorliegende Artikel unternimmt den Versuch, nicht nur nach der Bedeutung ökonomischer Logiken für das Feld zu fragen, sondern gleichfalls Grenzen der Ökonomisierung empirisch in den Blick zu nehmen.

Durch Inkrafttreten des SGB VIII im Jahr 1990 bzw. 1991, welches den bundesgesetzlichen Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe regelt, gewannen bisher feld- und professionsfremde Logiken, welche die Relevanz wirtschaftlicher Aspekte hervorheben, an Bedeutung. Wie zu zeigen sein wird, ist dieser Bedeutungsgewinn jedoch begrenzt, z. B. da die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland die Etablierung eines freien Marktes verhindern. Dennoch stellt dies die im Feld tätigen Organisationen und Akteur:innen vor neue Herausforderungen. Geblickt wird darauf, wie die im Feld agierenden Subjekte mit diesen umgehen. Im Fokus der Analyse steht das Arbeitshandeln Beschäftigter in der stationären Kinder- und Jugendhilfe und die Fragen, inwiefern erstens ökonomische Logiken bis zu den Beschäftigten durchdringen und deren Arbeitsalltag tangieren, sowie zweitens, welche Umgangsweisen es ihnen ermöglichen, die Relevanz ökonomischer Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag zu begrenzen.

Zunächst wird jedoch das dem Beitrag zugrunde liegende Begriffsverständnis von Ökonomisierung geklärt und die Zusammenhänge mit den Konzepten der Vermarktlichung und Managerialisierung erläutert. Anschließend wird anhand eigener empirischer Daten dargelegt, welche Bedeutung ökonomischen Logiken und Fragen für unterschiedliche Akteur:innengruppen zukommt. Hierbei wird die These erläutert, dass verstärkte Kollektivierungsprozesse aufseiten der Beschäftigten ermöglichen, den Einfluss ökonomischer Logiken auf ihren Arbeitsalltag einzuschränken. Dies geschieht auf Grundlage einer qualitativen Erhebung in Form von Interviews, welche in den Jahren 2020/21 in unterschiedlichen Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland durchgeführt wurde<sup>2</sup>. Das empirische Material er-

---

<sup>2</sup> Projekt „Erzieherische Hilfen als Arbeit am Gemeinwohl – Zwischen wirkungsorientierter Steuerung und gleichberechtigter Teilhabe in Deutschland und Großbritannien“ (kurz: geste); Förderkennzeichen: 01UG2024B. Die Erhebung umfasst sieben Expert:innengespräche mit Gewerkschaftler:innen, Trägerleitungen und Jugendamtsmitarbeiter:innen. Des Weiteren wurden 25 Beschäftigte aus fünf Organisationen interviewt. Dabei wurden leitfadengestützte qualitative Interviews mit narrativen Anteilen durchgeführt und mit der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2010; Gläser/Laudel 2009) ausgewertet.

laubt einen multiperspektivischen Blick auf die Bedeutung der Ökonomisierung, indem Deutungen und Umgangsweisen von Expert:innen (3.1) und Beschäftigten (3.2) rekonstruiert und zusammengeführt werden.

## 2 Ökonomisierung – Vermarktlichung – Managerialismus

Um neue Logiken, Steuerungsformen und Bedingungen der Arbeit beschreiben und analysieren zu können, werden für das Feld Sozialer Arbeit zahlreiche Begrifflichkeiten diskutiert. Mit den Begriffen der Ökonomisierung, Verbetriebswirtschaftlichung (vgl. Fischbach 2011), Vermarktlichung (vgl. Seithe 2012), Managerialismus (vgl. Otto/Ziegler 2018), Kommerzialisierung und wirkungsorientierte Steuerung (vgl. Dahme/Wohlfahrt 2015) sind nur einige hiervon benannt. Kessl spricht daher auch von einem „multidimensionalen Transformationsprozess“ (2018: 1631). Unklar bleibt bei den begrifflichen Konzepten allerdings zweierlei: Erstens steht bislang deren trennscharfe Abgrenzung voneinander aus. Zweitens fehlt eine systematische Verortung der Begrifflichkeiten auf den Ebenen, an denen sie ansetzen. Daher soll im Folgenden konkretisiert werden, was in diesem Artikel unter dem Begriff der Ökonomisierung verstanden wird und in welchem Verhältnis dieser mit den Konzepten der Vermarktlichung und Managerialisierung steht.

Der Veränderungsprozess in der (stationären) Kinder- und Jugendhilfe reiht sich in eine umfassendere Entwicklungslinie ein, die auch als Ökonomisierung des Sozialen (Lemke et al. 2000) bezeichnet wird. Daher schlagen wir vor, von Ökonomisierung zu sprechen, um den übergeordneten Entwicklungsprozess in der Kinder- und Jugendhilfe begrifflich zu fassen. Ökonomisierung kann so als strukturveränderndes, sozialpolitisch implementiertes Ordnungsprinzip des Feldes Sozialer Arbeit verstanden werden. Als zentraler Wegbereiter können die einschlägigen Berichte der Kommunalen Geschäftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) betrachtet werden, in denen die sogenannte Neue Steuerung mit angestoßen wurde (vgl. KGSt-Bericht 9/1994 und 3/1996 zit. n. Kessl 2018: 1630). Eine zentrale Veränderung lag im Wechsel von der Finanzierung ganzer Einrichtungen hin zur Finanzierung einzelner fallbezogener Leistungen, sodass Fragen nach der Wirtschaftlichkeit für Einrichtungen relevanter wurden. Entsprechend verstehen wir unter Ökonomisierung den relativen Bedeutungsgewinn wirtschaftlicher Aspekte, Logiken und Fragen sowie damit einhergehend eine Veränderung in Struktur und Logik der Angebotsorganisation (Kessl 2018: 1631, vgl. auch Messmer 2007; Hensen 2006 zit. n. ebd.).

In diesem Zusammenhang betrachten wir die Vermarktlichung und Managerialisierung als Teilprozesse dieser umfassenden Veränderungsdynamik, die auf einer unterschiedlichen Ebene ansetzen und eigene Logiken implementieren, jedoch auf dasselbe abzielen: die Transformation der Kinder- und Jugendhilfe zur Wirtschaftlichkeit. Der Prozess der Vermarktlichung lässt sich auf Ebene der Beziehungen zwischen den Akteur:innen der Kinder- und Jugendhilfe – konkret auf Ebene der Beziehungen zwischen verschiedenen Trägern – lokalisieren. Hinsichtlich der Beziehung zwischen öffentlichen und freien Trägern äußert sich diese spezifische Reorganisation der Arbeitsbeziehung unter anderem in einer Kontraktualisierung: Das Verhältnis wird zu einer Vertragsbeziehung zwischen Leistungserbringer:innen (i. d. R. nicht-öffentliche Träger) und Leistungsnehmer:innen (öffentliche Träger) (vgl. u. a. Bossong 2010: 123

ff., zit. n. Kessl 2018: 1632; von Boetticher/Münder 2011). Die Implementierung von Leistungsvereinbarungen sollte dabei ermöglichen, dass Leistungen hinsichtlich Qualität, Effektivität und Kosten transparenter und damit vergleichbar werden (Grohs/Bogumil 2011: 306). Während die Intention der beschriebenen Reformbestrebungen eindeutig scheint, ist ihr Wirkungsmechanismus umstritten. So schreiben Grohs und Bogumil im Kontext der weitgehend eingeführten Leistungsvereinbarungen zwischen öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe von einer „Scheinökonomisierung“ (2011: 311), da diese kaum als wettbewerbliches Instrument zur Kostenreduktion genutzt würden. Kosteneinsparungen scheinen vielmehr Ergebnis von hierarchisch durchgesetzten Budgetdeckelungen innerhalb öffentlicher Träger (Dahme et al. 2005: 111-113). Auf Ebene der Organisationen werden etwa Konsequenzen wie Fachkräftemangel und erhöhte Beschäftigtenfluktuation (Hartmann 2011: 81), die Zunahme von Ausgliederungsprozessen und eine „gmbH-isierung“ (Tabatt-Hirschfeldt 2018: 97), eine Verlagerung des Kostendrucks auf freie Träger durch prospektive Finanzierungsformen (Dahme/Wohlfahrt 2015: 145-146), die Trennung von managerialen und pädagogischen Tätigkeiten (Hartmann 2011: 81) sowie eine verstärkte Tariffucht (vgl. Wolze 2017: 55) diskutiert.

Bezüglich der Beziehung zwischen freien Trägern etablierte sich ein Konkurrenzgefüge, in dem die freien Träger um Fälle und damit auch Entgelte auf einem Markt konkurrieren. Zentral erscheint uns in diesem Kontext, dass die Vermarktlichung der Beziehungen weder mit der Errichtung eines vollkommenen noch eines freien Marktes einhergeht. Da der Staat rechtlich dazu verpflichtet ist, die Bereitstellung sozialer Dienste sicherzustellen und Adressat:innen ein Recht auf Inanspruchnahme haben, kann hier von einem Quasi-Markt (Buestrich et al. 2010) gesprochen werden. Quasi-Märkte liegen vor, wenn administrativ-organisierte Märkte für Dienstleistungen etabliert werden, bei welchen die öffentliche Hand die Finanzierung übernimmt und verpflichtet ist, die Bereitstellung der Dienste zu sichern (ebd.: 124). Diese spezifische Einschränkung der Marktförmigkeit wird insbesondere dann verstärkt, wenn der Bedarf an Hilfen größer ist, als die angebotenen Plätze. Demzufolge ist die Implementierung eines Quasi-Marktes auch mit einem „Wandel von der Leistungs- zur Gewährleistungsverwaltung“ (ebd.) verbunden. Die Dynamik der Vermarktlichung von Beziehungen zwischen Trägern in der stationären Kinder- und Jugendhilfe basiert daher vor allem auf einer Inszenierung (ebd.) beziehungsweise Simulation eines Marktes und Internalisierung der Vorstellung von diesem durch die handelnden Subjekte (Sauer 2013: 478).

Der Begriff des Managerialismus stammt ursprünglich aus den Wirtschaftswissenschaften und bezeichnete hier die Machtstellung der Manager:innen gegenüber den Eigentümer:innen. In Zusammenhang mit den Bereichen öffentlicher Verwaltung und Sozialer Arbeit wird in Abgrenzung hierzu auf das Konzept des New Managerialism (Gibbs 2000, zit. n. Mohr 2017: 128) verwiesen. Dieses meint laut Mohr weniger eine Einführung bestimmter Steuerungsformen und -instrumente, sondern vielmehr den Einzug einer spezifischen Deutungslogik, die die Relevanz von Management hervorhebt und legitimiert (2017: 128). Ähnlich verstehen auch Otto und Ziegler die Managerialisierung als spezifische Form ideologischer Anwendung managerialer Instrumente (2018: 963). Der Begriff Managerialismus wird jedoch häufig nicht trennscharf verwendet und gleichzeitig auf mehreren Ebenen angesiedelt (vgl. ebd.). Stattdes-

sen schlagen wir vor, nicht von der Ökonomisierung als Teilprozess des Managerialismus auszugehen (vgl. Mohr 2017: 130), sondern umgekehrt nur dann von Managerialisierung zu sprechen, wenn auf organisationaler Ebene Managementinstrumente und Logiken eingeführt oder deren Anwendungen ausgeweitet werden. Das Konzept des Managerialismus macht deutlich, dass die Auswirkungen der Ökonomisierung nicht vor der strukturellen Verfasstheit und Prozessorganisation von Trägern Halt machen. Im Gegenteil haben Ökonomisierungsprozesse das Potenzial, tiefgreifende Veränderungen an den Trägern vorzunehmen, was auch eine Veränderung der Arbeitsprozesse und der Anforderungen an die Beschäftigten mit sich bringen kann.<sup>3</sup>

Die Konzepte des Managerialismus und des Quasi-Marktes verweisen darauf, dass es bei der Ökonomisierung nicht nur um neue Steuerungsformen, Finanzierungsgrundlagen und Arbeitsbeziehungen geht, sondern auch um eine weitere Dimension, die mit Kessler als diskursiv-kulturelle Dimension bezeichnet werden kann (2018: 1629). Im Zentrum stehen die Etablierung einer „Kultur des Unternehmens“ (Gertenbach 2007: 123) und damit verbunden neue gesellschaftliche wie subjektive Denk- und Handlungsweisen. Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass sich die veränderten Rahmenbedingungen bruchlos in neue Denk- und Handlungsmuster übersetzen lassen: Subjektivierung geht niemals reibungslos vonstatten. Es stellt sich daher die Frage, wie unterschiedliche Akteur:innen mit diesen Veränderungen umgehen, insbesondere da auch aus theoretischer Perspektive schwerlich von einem Ökonomisierungsprozess ausgegangen werden kann, der ungebremst auf freie Träger trifft.

Aufgrund der hier skizzierten vielfältigen Auswirkungen scheint es uns notwendig, zwischen verschiedenen Ebenen, auf denen die jeweiligen Teilprozesse der Ökonomisierung ansetzen – Ebene der Beziehungen zwischen Trägern und Ebene konkreter Organisationen – zu unterscheiden. Eine solche Differenzierung ermöglicht, Ökonomisierung nicht als einen einheitlichen und linearen Veränderungsprozess zu betrachten, sondern gleichfalls widersprüchliche und brüchige Momente in den Blick zu nehmen. Von besonderem Interesse können hier Praktiken sein, mit denen etwa Leitungs- und Fachkräfte versuchen, administrative Vorgaben oder die Standardisierung von Arbeitsprozessen zu unterlaufen (vgl. Evans 2009) und sich damit dem Bedeutungsgewinn von wirtschaftlichen Faktoren sowohl auf Deutungs- als auch auf Handlungsebene entgegenstellen. Im Folgenden wird anhand von Expert:innengesprächen skizziert, wie sich Ökonomisierung als spezifische Restrukturierung im Feld der stationären Kinder- und Jugendhilfe darstellt und zur Etablierung eines Quasi-Marktes führt (3.1). Sodann wird anhand der Beschäftigteninterviews rekonstruiert, inwieweit es den Arbeitnehmer:innen gelingt, ökonomische Logiken von ihrem Arbeitsalltag weitgehend fernzuhalten (3.2).

---

<sup>3</sup> In den folgenden empirischen Ausführungen wird es jedoch primär um das Konzept der Vermarktlichung gehen. Dies liegt daran, dass die Befragten, angesprochen auf das Thema Ökonomisierung, insbesondere den Aspekt der Vermarktlichung und deren potenziellen Einfluss diskutierten.

### 3 Empirische Befunde

#### 3.1 Die Vermarktlichung von Beziehungen

Im Interview auf das Thema Ökonomisierung in der stationären Kinder- und Jugendhilfe angesprochen, greifen die befragten Expert:innen häufig ein Narrativ auf, welches sich auch in der wissenschaftlichen Debatte wiederfinden lässt, und zwar die Bedeutungszunahme von Marktlogiken seit den 1990er Jahren. Die Interviewpartner:innen reflektieren aber durchaus die Limitierungen dieses Marktes, wie das Zitat einer Befragten verdeutlicht:

„Ja, also der Marktbezug an dieser Stelle ist ja auch [...] falsch gesetzt. Also wir haben ja gar keinen wirklichen Markt, sondern es ist eben so, dass ja der öffentliche Träger der Jugendhilfe die Verantwortung dafür hat, entsprechende Angebote für Kinder und Jugendliche und Familien vorzuhalten. [...]. Also ich persönlich würde auch nicht von so einem Markt sprechen, aber wie gesagt, das war damals das Wording, was es dazu gab. Und dem sind alle ... also fast alle hinterhergelaufen.“ (Geste\_Gewerkschaftsexpert:in1)

Gewerkschaftsexpert:in1 rekurriert hier auf das Spannungsverhältnis zwischen dem Versuch, einen Markt für bestimmte Leistungen zu etablieren und den rechtlichen Regulierungen dieser. Denn die Etablierung eines freien Marktes scheitert an eben diesen, nicht nur aber auch am Paragraph 1 des SGB VIII, welcher das Recht der Kinder- und Jugendlichen auf Entwicklungsförderung betont. Der Rechtsanspruch auf Hilfen führt dazu, dass der Staat Sorge dafür tragen muss, dass Angebote bereitgehalten werden. Gleichzeitig stellt der Staat selbst die Nachfrage dieser Angebote dar, indem er die Leistungsvereinbarungen mit freien Trägern trifft und die Leistungen finanziert.

Es wäre jedoch vermessen davon auszugehen, dass diese Dimension von Ökonomisierung keine Auswirkungen gehabt hätte. Einigkeit herrschte bei den Expert:innen darüber, dass diese zu einer Vermarktlichung der Beziehungen zwischen unterschiedlichen Akteur:innen geführt hat – u. a. zwischen Jugendämtern und freien Trägern. In mehreren Gesprächen gab es Hinweise darauf, dass die freien Träger aktiv die Beziehung zu Jugendämtern pflegen, um auf ihr Angebot aufmerksam zu machen (vgl. Geste\_Trägerleitung1). Die Wirkmächtigkeit dieses Marktes wird jedoch im Gespräch relativiert. So gab eine Trägerleitung an, dass es in Jugendämtern schwarze Listen gäbe, die auflisten, welche Träger nicht mehr mit Fällen versorgt werden sollten. Auf die Frage, welche Auswirkungen dies hätte, antwortete die Leitung wie folgt:

„Vom Markt verschwunden habe ich noch nie erlebt, aber die erste Aussage, ja, gibt es – sehr häufig sogar. So, aber genau, also ist ja auch Angebot und Nachfrage. Ja, manchmal ist die Nachfrage halt zu groß. Und dann musst du halt irgendeinen Träger finden. Also wenn der eine Träger voll ist, dann ... also als Mensch, der im Jugendamt sitzt, willst du auch abends in den Feierabend gehen und die Hoffnung haben, so, ich habe meine Jugendlichen alle untergebracht.“ (Geste\_Trägerleitung1)

Die Leitung des freien Trägers macht die Grenzen des Marktes sehr deutlich. Da die Nachfrage so groß sei, dass sie kaum durch das Angebot gedeckt werden könnte und des Weiteren die Jugendamtsmitarbeiter:innen kein Interesse daran hätten, Jugendliche ohne Hilfen dastehen zu lassen, könnte eine schwarze Liste nicht aufrechterhalten werden. Dies sagt etwas über den vermeintlichen Markt aus, der hier eher als Ideologie und als Quasi-Markt (vgl. Buestrich et al. 2010) erscheint, sowie im gleichen Zuge etwas über die eingeschränkte Wirkmächtigkeit

der Ökonomisierung. Denn diese hatte weit weniger Einfluss als von einigen Expert:innen zu Beginn des Ökonomisierungsprozesses befürchtet.

Noch in den 1990er Jahren zeichnete sich laut einer Expert:in ein massiver Einfluss der Ökonomisierung auf die Arbeitsbedingungen ab. Diese verschlechterten sich auf Grund des zunehmenden Konkurrenzkampfes, da die Arbeitgeber:innen versuchten, immer niedrigere Preise für ihre Dienstleistungen anzubieten und deswegen auf unqualifiziertes und günstigeres Personal setzten und an zusätzlichen Maßnahmen wie Supervisionen sparten (vgl. Geste\_Gewerkschaftsexpert:in2). Diese Veränderungen setzten sich im zeitlichen Verlauf jedoch nicht durch. Im Gegenteil handelt es sich bei den befragten Arbeitnehmer:innen um Menschen mit einschlägiger formeller Qualifikation (Ausbildung oder Studium)<sup>4</sup>, die alle in regelmäßigen Abständen Supervision erhalten und entweder in Anlehnung an oder in Gänze nach dem gültigen Tarifvertrag bezahlt werden. Entgegen der rhetorischen Aneignung eines auf Ökonomisierung verweisenden Wordings sowie entgegen der geläufigen Debatte um die Ökonomisierung sozialer Dienstleistungen, zeigt sich in den Expert:innengesprächen deutlich, auf welche Weise das Greifen von Marktlogiken limitiert ist.

### 3.2 Partielle Abwehr durch starke Teams

Die Bedeutung des Teams für die Arbeit der Sozialarbeiter:innen und Erzieher:innen wurde in den Gesprächen schnell deutlich. Das Team ist dabei nicht nur der Kontext, in dem die alltägliche Arbeit geleistet wird und deshalb zentraler Bezugspunkt. Die Funktionsweise des Teams bestimmt auch wesentlich, inwiefern mit Belastungen umgegangen werden kann. Aus unserem Material wird ersichtlich, dass die Frage nach der Bewertung der Arbeitsbedingungen insbesondere damit verknüpft wird, wie die Kommunikationskultur innerhalb des Teams wahrgenommen wird (vgl. Geste\_DE\_B04\_NA). Die Arbeit im Team ist von fachlicher Freiheit geprägt, dementsprechend ist der Austausch unter den Kolleg:innen für die eigene Arbeit extrem wichtig. Dieser wird in allen Teams durch regelmäßige Teamtreffen und Supervision gepflegt. Die Bedeutung der Zusammenarbeit im Team wird in folgender Passage deutlich, wobei die Beschreibung exemplarisch für die Äußerungen unterschiedlicher Arbeitnehmer:innen steht:

„Und vor allem, wenn man dann in so ein festes Team geht, ich habe es zu Beginn als Maschine metaphorisch erklärt, dass quasi jedes einzelne Zahnrad schon irgendwie so ein bisschen ineinandergreift und ich als neues Zahnrad komme und gucke, wie passe ich da rein. Und mittlerweile bin ich ein festes Zahnrad dieses Teams.“ (Geste\_DE\_B04\_WN)

Das Team sollte sich abstimmen, um einen reibungslosen Prozess zu gewährleisten. Mit dem Bild der Maschine geht auch die Vorstellung einer Einheit einher, denn ein Zahnrad alleine kann den Produktionsprozess nicht bewältigen. Es handelt sich bei der untersuchten Arbeitsform daher im wahrsten Sinne des Wortes um Teamarbeit. Die geringe Relevanz von ökonomischen Fragen im Arbeitsalltag wird insbesondere in den Beschreibungen des Arbeitshandelns und den Erörterungen wichtiger Arbeitsinhalte deutlich. Bei allen Befragten steht hier die pädagogische Arbeit im Zentrum. Der Bezug zur eigenen Tätigkeit geht so weit, dass einige Befragte beschreiben, dass es massive Probleme gibt, sich von dieser abzugrenzen (vgl. Geste\_

---

<sup>4</sup> Dies betrifft die Beschäftigten mit pädagogischem Auftrag. Im Gegensatz dazu werden die Nachtschichten zu meist von Studierenden oder Personen ohne pädagogischen Ausbildungshintergrund übernommen.

DE\_B03\_KN) bzw. die Arbeit auch mit nach Hause genommen wird (Geste\_DE\_B01\_KA). Gleichwohl sind die Themen des Wettbewerbs bzw. der Finanzierung auch bei den Beschäftigten präsent. Welche Relevanz diesen Fragen zugemessen wird, unterscheidet sich je nach Einrichtung. In einigen Fällen bilden Fragen nach der Finanzierung nur den Rahmen, der beim alltäglichen Arbeitshandeln in den Hintergrund rückt und dieses nicht tangiert, wie das folgende Zitat zeigt:

„Also wir haben natürlich die Frei-, also die Plätze in der Wohngruppe. Und wenn da ein Platz frei wird, müssen wir natürlich schauen, dass wir den Platz auch schnellstmöglich wieder besetzen, einfach weil so ein Platz im Monat [knapp 6.000 Euro] kostet. Genau, aber unsere Warteliste ist echt voll. Also dass wir nicht nachbesetzen können, das wird uns glaube ich nicht passieren.“ (Geste\_DE\_B01\_GE)

Fragen nach der Finanzierung erscheinen hier vollkommen unproblematisch, da der Bedarf an Hilfen und Plätzen groß genug ist, was sich wiederum gut in die Erörterungen zu Quasimärkten und die Ausführungen der Expert:innen zur Wirkmächtigkeit der Vermarktlichung einfügt. Es handelt sich entsprechend nicht um eine Verneinung ökonomisierter Rahmenbedingungen und der Notwendigkeit zur Wirtschaftlichkeit, vielmehr ist die vorteilhafte Position der Einrichtung ausschlaggebend dafür, dass diese keine Bedrohung darstellen. Ähnlich zeigt sich diese Einstellung auch bei anderen Interviewpartner:innen (vgl. Geste\_DE\_B05\_ZN). Dieser inhärent sind aber durchaus individuelle Aushandlungsprozesse, welche die Grenzziehung immer wieder produzieren müssen. Das Spannungsfeld zwischen einerseits der Notwendigkeit zur Sicherung der Finanzierung – damit überhaupt pädagogische Arbeit geleistet werden kann – und andererseits dem Wunsch, ausschließlich in pädagogischen Logiken denken zu wollen, zeigt sich in der folgenden Interviewpassage:

„F Wenn wir jetzt schon sozusagen bei dem Thema Ökonomie und [...] überhaupt Finanzierung sind, was würdest du sagen, welche Rolle spielen diese ganzen Themen für dich in deinem Arbeitsalltag?

A Ich würde mir wünschen, dass es keine so große Rolle spielt, weil ich irgendwie versuche, [...] also den Blick auf die Jugendlichen zu haben und natürlich spielen da auch Finanzierungen und ökonomische Entscheidungen eine wichtige Rolle. Ich versuche mich da aber irgendwie von freizumachen. Und genau, ich möchte einfach eine gute Beziehungsarbeit mit den Jugendlichen aufbauen. [...] Aber dennoch natürlich im Kopf habe, das sind natürlich alles Entscheidungen, die mitgedacht werden müssen. Ich bin da einfach so ein bisschen zwiespältig, so, auf der einen Seite, ja, ich stehe da so ein bisschen dazwischen so, ne, funktioniert halt nicht ohne vernünftige ökonomische Planung. Auf der anderen Seite sind das Themen, wo ich dann denke, ey, da ist doch die Arbeit mit den Jugendlichen gerade wichtiger. Aber auch dafür braucht es natürlich Geld, [...] ich stehe da so dazwischen und mag diesen wirtschaftlichen Blick einfach nicht so gerne.“ (Geste\_DE\_B05\_ZN)

Die Aussage bringt deutlich zum Ausdruck, wie Geste\_DE\_B05\_ZN versucht, zwischen den beiden Momenten zu vermitteln. Es geht darum anzuerkennen, in welcher Struktur die eigene Arbeit stattfindet, bei gleichzeitig starkem arbeitsinhalten Anspruch, sich ausschließlich der konkreten Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen zu widmen. Die Erörterungen der alltäglichen Arbeit zeigen, dass dieser Anspruch in der Praxis weitgehend realisiert werden kann. Dennoch gehen dem innere Aushandlungsprozesse voraus. Auch hier handelt es sich keineswegs um eine Verneinung der Ökonomisierung des eigenen Arbeitsfeldes, dennoch betrifft diese eher den strukturellen Rahmen als die eigene Arbeitspraxis.

In anderen Fällen erweist sich die Frage nach der Finanzierung jedoch durchaus als problematisch für den eigenen Arbeitsalltag, insbesondere, wenn sie das ausschlaggebende Moment für Platzbelegungen ist und damit in Konflikt mit der pädagogischen Logik der Beschäftigten gerät:

„Tatsächlich haben wir aber auch da wieder wenig Entscheidungsmacht, welche Kinder zu uns kommen. Und dann können wir noch achtmal sagen, dass wir dafür nicht geeignet sind, weder als Gruppe noch als Einrichtung [...] die Leitung muss es ja nicht ausbaden. Das müssen ja genau die Erzieher ausbaden [...] Also da kriegt ja eine Leitung wenig von mit, außer, dass sie täglich Geld für dieses Kind oder diesen Jugendlichen bekommen. Wir haben schon viele Kinder aufgenommen, wo gesagt wurde, die sind harmlos [...], wir können belegen, es wird ganz wenig gesagt, den müssen wir aufnehmen wegen Geld. Also das ist nie in Kombination. Klar, auch bewusst gemacht. Wo wir aber im Nachhinein dann wissen, dass es vorab klar war.“ (Geste\_DE\_B04\_BA)

Deutlich wird in diesem Zitat, auf welche Weise ökonomische Entscheidungen Einfluss auf das konkrete Arbeitshandeln nehmen können. Bedeutend ist hier, dass es keine Kommunikation darüber zu geben scheint, wann auf Leitungsebene aus finanziellen Gründen gehandelt wird. Dabei zeigt sich ein wiederkehrender Mechanismus: Die Präsenz des Themas führt dazu, dass es von den Arbeitnehmer:innen als Erklärung für unliebsame und aus pädagogischer Sicht nicht nachvollziehbare Entscheidungen herangezogen wird. Darin zeigt sich gleichermaßen, dass ökonomische und pädagogische Logiken als widersprüchlich wahrgenommen werden, denn während eine Aufnahme aus pädagogischer Perspektive nicht erfolgen sollte, erscheint sie aus ökonomischer Sicht dennoch sinnvoll. Zudem wird die Unterscheidung zwischen den Logiken auf die Unterscheidung zwischen Akteur:innen übertragen, hier den Beschäftigten und der Leitung.

Ein weiteres Beispiel, das verdeutlicht, auf welche Weise ökonomische Logiken Einfluss auf den konkreten Arbeitsalltag nehmen können, ist die Etablierung neuer Angebote innerhalb eines Trägers:

„Das war eigentlich ein [...] ganz cooles Projekt, für junge Erwachsene ab 18, wo viele ja [...] aus der Jugendhilfe rausfliegen, [...] weil es einfach wesentlich weniger Geld gibt. Und trotzdem hat sich [Träger 05] dazu entschieden, so eine Verselbstständigungs-Wohngruppe zu gestalten. [...] Es gibt jetzt eine spezialisierte Wohngruppe [...] wo es wesentlich höhere Betreuungsschlüssel gibt [...] und damit auch wesentlich mehr Geld [...] also trägerseits ist es halt lukrativer.“ (Geste\_DE\_B05\_TR)

Interviewpartner:in Geste\_DE\_B05\_TR beschreibt, wie ökonomische Logiken Entscheidungen hinsichtlich der eigenen Angebote beeinflussen, obwohl er/sie das vorherige Projekt als durchaus sinnvoll erachtet hat. Die Etablierung der neuen Wohngruppe bei gleichzeitiger Schließung der alten Gruppe wurde seitens der Leitung gegen den Wunsch der Beschäftigten durchgesetzt. In diesem Fall geht der Einfluss ökonomischer Logiken auf die Angebotsstruktur auch mit einer Reduktion der Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer:innen einher.

Insbesondere durch die Präsenz des Themas begeben sich die Arbeitnehmer:innen in eine Abwehrhaltung – allen ist klar, dass die Frage der Finanzierung und Nachbesetzung für ihren Arbeitsbereich zentral ist, sie wollen jedoch nichts mit diesem Thema zu tun haben. Das Team gewinnt als pädagogisches Residuum eine neue Relevanz, welches nach außen als solches ge-

sichert wird. Dies gelingt auch, da diejenigen, welche in hierarchisch höher gelegenen Positionen tätig sind, das Team vor dem Einfluss der Ökonomisierung bewahren. So führt ein:e Arbeitnehmer:in über die Trägerleitung aus:

„Also [die Leitung] [...] nimmt auch nicht alles an, weil [sie] auch sagt, ein [Jugendlicher X] hat so einen Stundenumfang, da muss ich ja quasi fünf Leute für einstellen. Und sobald der [Jugendliche X] weg ist, habe ich für die fünf Leute keine Arbeit mehr, also mache ich das nicht, ne? Das muss sich schon rentieren und irgendwie gucken. [Die Leitung] hält das von uns gut weg.“ (Geste\_DE\_B03\_KN)

Dies wird auch durch die Leitung bestätigt, die ausführt, dass es nicht die Aufgabe der Beschäftigten sei, sich mit Fragen der Finanzierung und Nachbesetzung der Plätze zu befassen. Dies würde im Gegenteil Kapazitäten von den Fachkräften ziehen und letztendlich den Jugendlichen schaden (vgl. Geste\_DE\_B03\_HR). Die Schutzfunktion der Vorgesetzten lässt sich insbesondere auch dann finden, wenn es sich nicht um eine Trägerleitung handelt, sondern um Teamleitungen, die nach wie vor im pädagogischen Alltag mitarbeiten. Diese Arbeitnehmer:innen befinden sich in einer Doppelrolle, sie sind sowohl Vorgesetzte als auch Kolleg:innen und übernehmen häufig unliebsame Tätigkeiten für das Team.

„A Und was auch vorkommt, wenn ein Platz frei ist, dann rufe ich auch schon die Jugendämter an und sage, hallo liebes Jugendamt, wir haben hier einen Platz frei. Also so, das mache ich schon auch.“

F Warum?

A Weil die Plätze refinanziert werden müssen. Also ein Leerstand ist einfach super teuer tatsächlich, also das ist schon auch ein ökonomischer Druck, der dann da ist.“ (Geste\_DE\_B05\_SL)

Der:Die Befragte führt an anderer Stelle aus, dass er:sie als Teamleiter:in diese Aufgaben nur übernimmt, da er:sie es muss. Geste\_DE\_B05\_SL hat das Amt schon häufiger zur Verfügung gestellt, nur wollte kein anderes Teammitglied die Teamleitung übernehmen. Das Beispiel macht jedoch deutlich, bis wohin der Einfluss der Ökonomisierung auf die konkrete Arbeitspraxis von Akteur:innen nachvollzogen werden kann und wie es gelingt, dass die Beschäftigten nicht zu stark von diesen Themen tangiert werden. Die Besinnung der Beschäftigten auf das Kernteam als pädagogisches Residuum führt jedoch auch dazu, dass Kolleg:innen von diesem Zusammenhang ausgeschlossen werden:

„F Aber das heißt auch, bei diesen [Teamtreffen] werden ja eigentlich alle für die Wohngruppe wichtigen Sachen besprochen?“

A Ja, da haben wir keine Mitsprache und kriegen das auch nicht wirklich mit. [...] Also, bei unserem Doku-Programm gibt es extra für Dienstbesprechung so ein Feld. Und das kann man sich dann so durchlesen, was da besprochen wurde. [...] manchmal steht das ein bisschen genauer drin, aber meistens ist es eher abstrakt, sowas wie ... wurde besprochen oder gefällt uns ganz gut die Entwicklung oder so.“ (Geste\_DE\_B01\_KA)

Die zitierte Passage stammt von einem:r Studierenden, welche:r fest in der Nachtschicht eines Teams arbeitet. Geste\_DE\_B01\_KA und die Kolleg:innen aus der Nachtschicht werden nicht als Teil des Teams verstanden, weshalb er:sie die Frage nach einer Zwei-Klassen-Gesellschaft im Team bejaht. Die Beschäftigten in der Nachtschicht werden als „Aushilfen“ wahrgenommen, die zwar als Teil des Teams mitarbeiten und wichtige Aufgaben im Team übernehmen, jedoch von den Kommunikationsprozessen innerhalb des Kernteams ausgeschlossen und auf

informelle Informationswege angewiesen sind. Die Besinnung auf das pädagogische Kernteam führt daher zu einer vertikalen Abgrenzung nach oben, gegen die ökonomischen Logiken der Leitungsebene, aber auch nach unten, gegen Kolleg:innen, die formell keinen pädagogischen Auftrag haben.

Auch wenn die Ökonomisierung in den von uns untersuchten Einrichtungen keinen umfassenden Einfluss hat, so lassen sich Spuren der Auswirkung der Ökonomisierung auf die Beschäftigten durchaus finden, da die Relevanz des Teams als pädagogisches Residuum in Abgrenzung zur konfligierenden ökonomischen Logik ins Bewusstsein der Arbeitnehmer:innen tritt. Das Team, also der konkrete alltägliche Arbeitszusammenhang, wird zum pädagogischen Schutzraum gegen all das, was nicht mit der pädagogischen Arbeit im Zusammenhang steht. Dass der Einfluss der Ökonomisierung auf die alltägliche Arbeit derart begrenzt bleibt, hat im Wesentlichen zwei Gründe: Erstens halten Akteur:innen auf einer höheren Hierarchieebene, darunter vor allem die Teamleitungen, die ökonomischen Logiken aktiv von den Beschäftigten fern. Dies tun sie, weil sie das Spannungsverhältnis zwischen ökonomischem und pädagogischem Denken reflektieren und die Beschäftigten in Schutz nehmen wollen. Zweitens ist der alltägliche Arbeitszusammenhang der Beschäftigten – ihr Team – durch einen hohen Grad an Autonomie gekennzeichnet. Auf dieser Grundlage gelingt es den Beschäftigten, dieses gegen den Einfluss von außen abzuschirmen. Es ist davon auszugehen, dass das Team für Beschäftigte in diesem Bereich schon vor der Ökonomisierung sehr bedeutsam für die alltägliche Arbeit war. Gleichzeitig ergibt sich die Deutung, dass rein pädagogisches Handeln vor allem auf Teamebene seinen Raum findet, erst im Kontrast zur Wahrnehmung anderer Organisationsebenen, innerhalb derer weitere – etwa wirtschaftliche – Logiken relevant sind. Es liegt daher nahe, dass zuvor *auch* die Teamebene von pädagogischen Logiken geprägt war, während es nun *vor allem* die Teamebene ist. Gleichwohl kann auch diese Deutung des nahen Arbeitsumfeldes als ausschließlich pädagogisch geprägter Raum nicht bruchlos aufrechterhalten werden.

## 4 Konklusion

Die Ökonomisierung stationärer Kinder- und Jugendhilfe konfrontiert die in ihr agierenden Subjekte auf unterschiedlichen Ebenen mit spezifischen Herausforderungen. Die befragten Expert:innen sind auf makrosozialer Ebene direkt vom Paradigmenwechsel betroffen und reflektieren dies entsprechend. Auch wenn sie sich darüber bewusst sind, dass die Ökonomisierung nicht zu der Etablierung eines vollkommenen und freien Marktes und den damit einhergehenden Wettbewerbsbedingungen geführt hat, betonen sie dennoch, dass es einen Ökonomisierungsprozess in der stationären Kinder- und Jugendhilfe geben würde und dieser durchaus relevant sei. Bei genauerem Hinsehen erweist sich diese Relevanz allerdings als ambivalent. Einerseits führen die Implementierung von Leistungsvereinbarungen und die Umstellung von einer Pauschalfinanzierung hin zu fallbezogenen Finanzierungsweisen dazu, dass freie Träger fortwährend mit der Frage nach Refinanzierung konfrontiert sind, wobei sie weitgehend gezwungen sind, die Auslastung ihrer Plätze sicherzustellen. Aus Perspektive der freien Träger sind die eigene Vermarktung und Verhandlungsgeschick deshalb von zentraler Bedeutung. Andererseits zeigt sich deutlich, dass Konkurrenzmechanismen in der Praxis kaum greifen können, da erstens die Nachfrage zu hoch ist und zweitens der Staat zur Sicherstellung der

sozialen Dienste verpflichtet ist – worin sich das Phänomen des Quasi-Marktes offenbart. Wenngleich öffentliche Träger über ein Nachfragemonopol verfügen und technisch in einer sehr machtvollen Position sein müssten, kippt das Machtverhältnis aufgrund des Nachfrageüberschusses – zumindest mancherorts – geradezu ins Gegenteil. Damit ist bereits auf erste Grenzen der intendierten Wirkungsrichtung von Ökonomisierung verwiesen, die gleichwohl fragil scheinen, weil sie nicht zuletzt von der konkreten Beziehung zwischen öffentlichem und freiem Träger abhängen. Insbesondere im Vergleich zu anderen Bereichen der Daseinsvorsorge wie der Altenpflege oder Krankenhäusern, sind Ausmaß und Auswirkungen der Ökonomisierung in der stationären Kinder- und Jugendhilfe als deutlich eingeschränkt zu betrachten.

Des Weiteren legt die Analyse unseres Materials nahe, dass die Wirkmächtigkeit der Ökonomisierung abhängig von konkreten Akteur:innen in Machtpositionen ist. Dabei können wir beobachten, dass insbesondere dort, wo Leitungsfunktionen selbst pädagogische Logiken verinnerlicht haben, Mitarbeiter:innen stärker vor dem Einfluss ökonomischer Logiken bewahrt bleiben. Diese Beobachtung trifft dabei nicht nur auf Teamleitungen zu, welche in ihrer Doppelfunktion als Mitarbeiter:innen und Leitung eng mit den Beschäftigten verbunden sind, sondern auch auf Trägerleitungen. Insbesondere bei kleinen und jungen freien Trägern in der stationären Kinder- und Jugendhilfe ist es nicht untypisch, dass sich auf Ebene der Trägerleitung Akteur:innen finden, welche eine pädagogische Ausbildung als professionellen Hintergrund aufweisen und selbst Arbeitserfahrungen als pädagogische Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe haben. Nicht zuletzt, da freie Träger häufig von Pädagog:innen gegründet werden, welche ihre pädagogischen Visionen in anderen Trägern nicht umgesetzt sehen. Unsere Empirie zeigt daher deutlich, dass die Ökonomisierung eben kein Prozess ist, der, einmal ins Laufen gebracht, schonungslos alle Bereiche unterwirft, sondern sich seine konkrete Ausgestaltung erstens anhand feldspezifischer struktureller Merkmale orientiert und zweitens akteur:innenabhängig ist.

Dass die Ökonomisierung eben nicht die vielfach befürchtete radikale Neoliberalisierung der stationären Kinder- und Jugendhilfe mit sich gebracht hat, ist insbesondere deswegen von Bedeutung, da es den Beschäftigten so möglich wird, sich gegen den Einzug der ökonomischen Logiken abzugrenzen. Dies gelingt ihnen auf einer spezifischen organisationalen Ebene: indem das Team eine neue Relevanz erhält. Dieser Bedeutungsgewinn vollzieht sich in Abgrenzung zu den ökonomischen Logiken, die mit den pädagogischen Logiken der Arbeitnehmer:innen konfliktieren. Die Beschäftigten grenzen sich durch die Betonung des pädagogischen Inhalts ihrer Teamarbeit vertikal nach oben und unten ab, also gegen Akteur:innen, welche sie als nicht pädagogisch (genug) wahrnehmen. Unser Material zeigt deutlich, dass es sich dabei jedoch nicht um eine Verneinung der Ökonomisierung handelt, im Gegenteil wissen sie sehr wohl um die Notwendigkeit der (Re-)Finanzierung von Einrichtungen. Finanzierungsfragen sind also durchaus auch bei den Beschäftigten präsent, wenngleich sie vorrangig nicht die alltägliche Arbeitspraxis tangieren. Es zeigen sich aber auch Momente, in denen ökonomische Logiken bis in den Arbeitsalltag der Beschäftigten vordringen, wie die Beschreibungen pädagogisch nicht nachvollziehbarer Platzbelegungen und der Angebotsumstrukturierung verdeutlicht haben. In beiden Fällen greifen die Entscheidungen direkt in den Arbeitsprozess der Beschäftigten ein, wobei sie keinerlei Mitspracherecht hatten. Diese Momente ziehen nicht nur

Arbeitsverdichtung und Belastungen nach sich, sondern stellen auch die Beziehung zur Leitungsebene auf die Probe. Es ist also eine sehr spezifische Situation, in der sich die Beschäftigten gegen den Einfluss von ökonomisierten Strukturbedingungen wehren können. Diese Abgrenzungsstrategie erweist sich allerdings nicht nur als vorteilhaft, da sie die Einflussmöglichkeiten über das eigene Kollektiv hinaus einschränkt. Zumindest in unserem Material finden sich Hinweise, dass die Kollektivierung auf Teamebene zum Teil damit einhergeht, dass Ansprüche hinsichtlich des Einflusses auf teamübergreifende Entscheidungen an Bedeutung einbüßen. Die im vorliegenden Papier beschriebene Dynamik gibt daher einen wichtigen Hinweis darauf, zukünftig informelle Prozesse und Strukturen stärker in den Blick zu nehmen. So kann der Frage nachgegangen werden, wie subjektive Ansprüche an Arbeit bzw. Leben sich auch gegen ein sich unter veränderten Vorzeichen regulierendes Feld subversiv durchsetzen lassen und wo diese Praktiken an der Wirkmächtigkeit der Ökonomisierung scheitern.

## Literatur

- Boetticher, Arne von; Münder, Johannes (2011): Rechtliche Fragen Sozialer Dienste – zentrale Entwicklungen und Eckpunkte der Diskussion. In: Evers, Adalbert; Heinze, Rolf G.; Olk, Thomas (Hg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 206–228.
- Bossong, Horst (2010): Sozialverwaltung: Ein Grundkurs für soziale Berufe. 2. Aufl. Weinheim, München: Juventa.
- Bröckling, Ulrich; Krasmann, Susanne; Lemke, Thomas (Hg.) (2000): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Buestrich, Michael; Burmester, Monika; Dahme, Heinz-Jürgen.; Wohlfahrt, Norbert (2010): Die Ökonomisierung Sozialer Dienste und Sozialer Arbeit. 2. Aufl. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.
- Dahme, Heinz-Jürgen; Kühnlein, Gertrud; Wohlfahrt, Norbert; Burmester, Monika (2005): Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität. Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft. Berlin: Edition Sigma.
- Dahme, Heinz-Jürgen; Wohlfahrt, Norbert (2015): Soziale Dienstleistungspolitik. Eine kritische Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS.
- Evans, Tony (2009): Managing to be professional? Team Managers and Practitioners in Modernised Social Work. In: Harris, John; White, Vicky (Hg.): Modernising Social Work, Critical Considerations. Bristol: Policy Press, 145–164.
- Fischbach, Stefanie (2011): Auf dem Weg zur Professionalisierung? Die ‚Verbetriebswirtschaftlichung‘ Sozialer Arbeit am Beispiel einer Behinderteneinrichtung. München: Rainer Hampp Verlag.
- Gertenbach, Lars (2007): Die Kultivierung des Marktes: Foucault und die Gouvernamentalität des Neoliberalismus. Berlin: Parodos.
- Gibbs, Anita (2000): New Managerialism. In: Davies, Martin (Hg.): The Blackwell encyclopaedia of social work. Oxford [u.a.]: Blackwell, 229–231.
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Graf, Rüdiger (2019): Ökonomisierung. Debatten und Praktiken in der Zeitgeschichte. Potsdam: Wallstein Verlag.

- Grohs, Stephan; Bogumil, Jörg (2011): Management Sozialer Dienste. In: Evers, Adalbert; Heinze, Rolf G.; Olk, Thomas (Hg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 299–314.
- Hartmann, Anja (2011): Soziale Dienste: Merkmale, Aufgaben und Entwicklungstrends aus der Perspektive soziologischer Theorien. In: Evers, Adalbert; Heinze, Rolf G.; Olk, Thomas (Hg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 76–93.
- Hensen, Gregor (2006): Markt und Wettbewerb in der Jugendhilfe. Ökonomisierung im Kontext von Zukunftsorientierung und fachlicher Notwendigkeit. Weinheim, München: Juventa.
- Heubel, Friedrich (2015): Professionslogik im Krankenhaus. Heilberufe und die falsche Ökonomisierung. Frankfurt am Main: Humanities Online.
- Kessl, Fabian (2018): Ökonomisierung. In: Böllert, Karin (Hg.): Kompendium der Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden: Springer VS, 1629–1643.
- Lemke, Thomas; Krasmann, Susanne; Bröckling, Ulrich (2000): Gouvernmentalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung. In: Bröckling, Ulrich; Krasmann, Susanne; Lemke, Thomas (Hg.): Gouvernmentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 7–40.
- Manzei, Alexandra; Schmiede, Rudi (2014): 20 Jahre Wettbewerb im Gesundheitswesen. Wiesbaden: Springer VS.
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 11. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Messmer, Heinz (2007): Jugendhilfe zwischen Qualität und Kosteneffizienz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mohan, Robin (2019): Die Ökonomisierung des Krankenhauses. Bielefeld: transcript Verlag.
- Mohr, Simon (2017): Abschied vom Managerialismus. Das Verhältnis von Profession und Organisation in der Sozialen Arbeit. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Niephaus, Yasemin (2018): Ökonomisierung. Wiesbaden: Springer VS.
- Otto, Hans-Uwe; Ziegler, Holger (2018): Managerialismus. In: Otto, Hans-Uwe; Thiersch, Hans (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit. München, Basel: Ernst Reinhardt Verlag, 901–911.
- Reiners, Hartmut (2020): Gesundheit und Geld. Ökonomisierung der Medizin. Anfälligkeiten des Gesundheitssystems. Wege zur Humanisierung. Sozialismus.de Supplement zu Heft 4/2020. VSA-Verlag.
- Sauer, Dieter (2013): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS, 177–206.
- Seithe, Mechthild (2012): Schwarzbuch Soziale Arbeit. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Spatscheck, Christian; Arnegger, Manuel; Kraus, Sibylle; Mattner, Astrid; Schneider, Beate (2008): Soziale Arbeit und Ökonomisierung. Uckerland: Schibri-Verlag.
- Tabatt-Hirschfeld, Andrea (2018): Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit und der Umgang damit. In: Kolhoff, Ludger; Grunwald, Klaus (Hg.): Aktuelle Diskurse in der Sozialwissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, 89–110.
- Wolze, Frederik (2017): Verschärfung der Krise sozialer Reproduktion durch Ökonomisierung der Sozialen Arbeit am Beispiel der Jugendhilfe (ExMA-Papers, 34). Hamburg: Universität Hamburg.